
Guía de aplicación del RD 1026/2024 de 8 de octubre de 2024

sobre el conjunto planificado de las medidas
para la igualdad y no discriminación
de las personas LGTBI+ en las empresas



servicios a la ciudadanía

Edita:

Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO

C/ Fernández de la Hoz, 21, 1ª planta - 28010 Madrid

Teléfono: 91 757 22 99. Fax: 91 548 16 13

www.fsc.ccoo.es

Noviembre de 2024

Guía de aplicación del RD 1026/2024 de 8 de octubre de 2024

sobre el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas

Índice

Presentación	5
¿Qué nos dice el rd 1026/2024?	9
Ejemplo de preguntas para la recopilación de datos	15
Orientación sexual	15
Identidad de género	15
Características sexuales	18
Acoso en el lugar de trabajo	19
Anexo I. Guía básica de medidas planificadas para la igualdad real y efectiva de las personas lgtbi+ en las empresas	23
Anexo II. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+	31
Normativa de referencia	32
Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+	36
1/Compromiso	36
2/Objeto	37
3/Principios rectores y garantías del procedimiento	38
4/Ámbito de aplicación	39
5/Evaluación, vigencia y revisión del protocolo	39
6/Definiciones	40
7/Medidas preventivas	41
8/Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género (comisión instructora)	44
9/Procedimiento de actuación	46
Propuesta de modelos documentales del protocolo	53
Modelo declaración de principios	53
Modelo de comunicación/denuncia	54
Modelo de consentimiento	55
Modelo de acta de constitución de la comisión instructora de atención a la discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar	56
Modelo de informe de conclusiones	57
Bibliografía	59



Presentación

El RD 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas concreta la obligación empresarial (recogida en el art. 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI) de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI+. La negociación de estas medidas planificadas se llevará a cabo, como no puede ser de otro modo, a través de la negociación colectiva.

Es por ello que presentamos esta Guía que pretende abarcar los aspectos fundamentales del RD 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas.

Es por ello que presentamos esta Guía que pretende abarcar los aspectos fundamentales del RD 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas.

Incluye además una Guía básica de medidas planificadas que no debe entenderse como un texto cerrado sino como una propuesta básica de algunas de las medidas que se pueden incluir en los correspondientes documentos negociados y que se deberían complementar una vez realizado el diagnóstico de situación fundamental para la elaboración de planes de igualdad.

Teniendo en cuenta que en principio no se van a plantear planes LGTBI+ específicos, sí es fundamental que se incluyan en las encuestas de clima laboral y en los diagnósticos de situación de cada empresa las preguntas adecuadas para la detección del mapa de situación real de las personas LGTBI+ y sus necesidades específicas, encuestas que deben hacerse con todas las garantías de confidencialidad y privacidad, de manera voluntaria por parte de las personas trabajadoras a través de herramientas sobradamente aceptadas para la negociación de planes de igualdad y protocolos de acoso sexual y por razón de sexo. Para ello incluimos también en esta guía algunas de esas preguntas, avaladas por organismos como la OIT.

Por último, proponemos un modelo del Protocolo frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ que responde a los contenidos mínimos requeridos en el Anexo II del RD pero que, al igual que el resto de medidas planificadas debe tomarse como una base de mínimos adaptable a las características y necesidades específicas de cada negociación.

Esperamos con todo ello que esta Guía sea una herramienta eminentemente práctica para aquellas personas de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO que tengan que afrontar la aplicación del Real Decreto 1026/2024 tanto en las empresas de más de 50 personas trabajadoras que lo hagan de manera obligatoria como en aquellas otras de menos de 50 que quieran acordarlo de forma voluntaria.

Secretaría de Mujeres, Comunicación y Diversidad de FSC-CCOO





¿QUÉ NOS DICE EL RD 1026/2024?

¿QUÉ NOS DICE EL RD 1026/2024?

¿Qué empresas están obligadas?

Las empresas que cuenten con una plantilla de más de 50 personas trabajadoras.

Las medidas planificadas de la empresa usuaria serán aplicables también a las personas trabajadoras cedidas por ETT durante los períodos de prestación de servicios.

¿Cómo deben negociarse?

- En el marco de los convenios colectivos de ámbito empresarial o de ámbito superior.
- En relación a los convenios colectivos que se encuentren firmados con anterioridad a la entrada en vigor de esta norma (10-10-2024), la comisión negociadora deberá reunirse para negociar exclusivamente las medidas planificadas a las que hace referencia el Anexo I.
- En ausencia de convenio colectivo de aplicación, las empresas que cuenten con RLPT negociarán las medidas mediante acuerdos de empresa.
- En las empresas donde no exista ningún tipo de representación de las personas trabajadoras, y que carezcan de convenio colectivo de aplicación, se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos en el sector. La comisión negociadora contará con un máximo de 6 miembros por cada una de las partes y la representación sindical se conformará en proporción a la representatividad de cada organización en el sector.

Las organizaciones sindicales tienen un plazo de 10 días hábiles para responder, ampliables en otros 10 días hábiles. En caso de que no se obtuviera respuesta en ese nuevo plazo, la empresa podrá proceder unilateralmente a la determinación de las medidas planificadas, de acuerdo con los contenidos mínimos recogidos en el RD 1026/2024.

En las empresas con varios centros de trabajo negociará el Comité Intercentros, (si existe y tiene establecidas competencias para la negociación).

Si existen centros de trabajo con RLPT y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por la RLPT de los centros que cuenten con ella y, por otro lado, por la comisión sindical en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con ella. En este caso tendrá un máximo de 13 miembros por cada una de las partes.

En todos los supuestos anteriores, las comisiones negociadoras podrán contar con apoyo y asesoramiento externo de personas especializadas en materia de igualdad de las personas LGTBI en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz, pero sin voto (art. 6.5 RD).

¿Qué plazos se establecen para la negociación?

- **Las empresas obligadas que cuenten con convenios colectivos o acuerdos de empresa, o aquellas que carezcan de convenio colectivo de aplicación y cuenten con RLPT**, deberán iniciar el procedimiento de negociación mediante la constitución de la comisión negociadora dentro del plazo máximo de los **3 meses** siguientes a la entrada en vigor del RD 1026/2024 (es decir, a partir del 10-10-2024) o, en todo caso, al momento en que alcancen el número de personas de plantilla que lo hacen obligatorio.
- En **las empresas que no cuenten con convenio colectivo de aplicación y carezcan de RLPT**, el plazo máximo para la constitución de la comisión negociadora será de 6 meses siguientes a la entrada en vigor del RD 1026/2024.

Transcurridos 3 meses sin que se haya alcanzado un acuerdo sobre las medidas (o en el supuesto de que el convenio colectivo de aplicación no incluya las medidas planificadas), las empresas tendrán que aplicar el conjunto de medidas establecidas en el RD 1026/2024. Dichas medidas se continuarán aplicando hasta que entren en vigor las que posteriormente se puedan acordar mediante convenios colectivos o acuerdos de empresa.

¿Cuál debe ser el contenido mínimo de estas medidas?

En todos los casos se deberán contemplar, al menos, las medidas planificadas que se disponen en el anexo I del RD 1026/2024:

1. **Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación** que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI+.
2. Medidas enfocadas a la supresión de estereotipos en el **acceso al empleo** de las personas LGTBI+, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.
3. Regulación de criterios para la **clasificación y promoción profesional**, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.
4. Integración en los planes de **formación** de las empresas de módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral dirigidos al conjunto de la plantilla y que tendrán como contenido mínimo:
 - Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI+.
 - Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos de la diversidad sexual, familiar y de género.
 - Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo (en el caso que se disponga del mismo) y del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
5. Promoción de la heterogeneidad de las plantillas para lograr **entornos laborales diversos, inclusivos y seguros**. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBifóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.
6. Garantía de disfrute de los **permisos, beneficios sociales y derechos de todas las personas trabajadoras**, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, atendiendo a la realidad de las familias diversas.
7. Integración en el **régimen disciplinario** de las infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.
 - En **las empresas que carecen de un convenio colectivo de ámbito superior al de empresa**, el acuerdo se estructurará, al menos, con el siguiente contenido:
 - Determinación de las partes negociadoras.
 - Ámbito personal, territorial y temporal.
 - Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación de las medidas planificadas acordadas.
 - En **las empresas que cuenten con convenio colectivo de ámbito superior al de empresa**: el ámbito personal, territorial y temporal será el establecido en el propio convenio colectivo.

¿Qué vigencia tendrán estas medidas?

- El periodo de vigencia de las medidas planificadas será el pactado en el convenio colectivo de aplicación cuando las medidas se hayan negociado en este marco.
- Cuando las medidas planificadas se negocien mediante acuerdos de empresa, su periodo de vigencia será el determinado por las partes negociadoras.

¿Deben evaluarse y revisarse estas medidas como ocurre con las de los Planes de Igualdad?

Los convenios colectivos y los acuerdos de empresa podrán establecer plazos adecuados para evaluar el cumplimiento de las medidas planificadas acordadas.

Las medidas planificadas acordadas en los distintos ámbitos de negociación deberán revisarse cuando lo prevean las evaluaciones anteriores, y, en todo caso, cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, especialmente cuando ello se detecte como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Sobre el Protocolo frente al acoso y la violencia

Además, **será obligatorio en todos los casos** incluir un protocolo frente al acoso y violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente al mismo. Su estructura y contenido se debe ajustar, como mínimo, a los siguientes apartados, conforme a lo establecido en el anexo II del RD 1026/2024:

- Declaración de principios: en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.
- Ámbito de aplicación: será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta, y a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes, visitas, entre otros.
- Principios rectores y garantías del procedimiento: agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada; respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas; confidencialidad; protección suficiente de la víctima ante posibles represalias; contradicción; restitución de las víctimas; prohibición de represalias...
- Procedimiento de actuación para la presentación de denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución.
- Resolución.

Esta obligación se entenderá cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI+, o bien lo amplíe específicamente para incluirlas.





Ejemplo de preguntas para la recopilación de datos

Ejemplo de preguntas para la recopilación de datos

Para iniciar un proceso de inclusión de las personas LGBTI+, es importante dar un paso atrás y examinar la situación de las personas LGBTI+ en su entorno de trabajo, con el fin de determinar la mejor manera en que se podría contribuir a mejorar su situación. Este proceso puede incluir un examen del contexto, un análisis de la situación, una evaluación de género, un análisis de la diversidad o un examen del entorno de política, y puede ser una evaluación relativamente rápida y sencilla.

Las preguntas que figuran a continuación podrían incluirse en una encuesta, eligiendo las más pertinentes para cada lugar de trabajo. Estas se han adaptado a partir de Intersex Human Rights Australia y son recomendadas por la OIT en su **Guía de aprendizaje para la Inclusión de las personas LGBTI+ en el mundo del trabajo**.

Orientación sexual

La orientación sexual se refiere a la capacidad de cada persona para sentir una atracción emocional, afectiva y sexual profunda hacia personas de sexo diferente al suyo o del mismo sexo que el suyo, y para intimar y tener relaciones sexuales con ellas.

1. Seleccione lo que sea pertinente. Mi orientación sexual es:

- a. Heterosexual.
- b. Gay.
- c. Lesbiana.
- d. Bisexual.
- e. Otra orientación sexual no enumerada.
- f. No estoy seguro.
- g. Prefiero no responder.

2. Seleccione lo que sea pertinente:

- a. Soy abierto/a acerca de mi orientación sexual en el lugar de trabajo.
- b. Solo los compañeros de trabajo en los que confío conocen mi orientación sexual.
- c. Prefiero ser discreto acerca de mi orientación sexual en el lugar de trabajo.
- d. Otra respuesta.
- e. Prefiero no responder.

3. Seleccione lo que sea pertinente:

- a. Mi lugar de trabajo conoce a mi pareja del mismo sexo.
- b. Mi lugar de trabajo ofrece prestaciones iguales para las parejas del mismo sexo.
- c. Mi lugar de trabajo no ofrece prestaciones iguales para las parejas del mismo sexo.
- d. Otra respuesta.
- e. Prefiero no responder.

Identidad de género

La identidad de género se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, que puede corresponder, o no, con el sexo asignado al nacer, incluida la percepción del propio cuerpo (que puede conllevar, si se elige libremente, la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole), y otras expresiones de género, entre ellas la vestimenta, la forma de hablar y los modales.

4. Seleccione lo que sea pertinente. Experimento mi propio género como:

- a. Hombre.
- b. Mujer.
- c. Persona no binaria.
- d. Otra identidad de género no enumerada.
- e. No estoy seguro.
- f. Prefiero no responder.

5. Seleccione lo que sea pertinente:

- a. Mi identidad de género coincide con el sexo que me fue asignado al nacer.
- b. Mi identidad de género no coincide con el sexo que me fue asignado al nacer .
- c. No estoy seguro.
- d. Prefiero no responder.

6. Seleccione lo que sea pertinente

- a. Mi sexo legal coincide con mi identidad de género.
- b. Mi sexo legal es diferente de mi identidad de género.
- c. No estoy seguro.
- d. Prefiero no responder.

7. Responda a las siguientes preguntas si su identidad de género no coincide con el sexo que le fue asignado al nacer:

7.1. Seleccione lo que sea pertinente:

- a. Soy abierto acerca de mi identidad de género en el lugar de trabajo.
- b. Solo los compañeros de trabajo en los que confío conocen mi identidad de género.
- c. Prefiero ocultar mi identidad de género en el lugar de trabajo.
- d. Otra respuesta.
- e. Prefiero no responder.

7.2. Seleccione lo que sea pertinente.

Estoy en proceso de transición física o de género:

- a. Sí.
- b. No.
- c. No estoy seguro.
- d. Prefiero no responde.

7.3.1 Seleccione lo que sea pertinente. He tomado medidas para la transición social y física mientras estoy en este lugar de trabajo:

- a. Sí.
- b. No.
- c. No estoy seguro.
- d. Prefiero no responder.

7.3.2 Seleccione lo que sea pertinente. ¿En qué medida se sintió apoyado por su supervisor durante su periodo de transición/afirmación de género?

- a. Muy apoyado.
- b. Apoyado.
- c. Neutro.
- d. No apoyado.
- e. No apoyado en absoluto.

7.3.3. ¿Qué podría haber hecho su supervisor de otra manera para apoyarle más durante su periodo de transición/afirmación de género?

.....

.....

7.3.4. Seleccione lo que sea pertinente. ¿En qué medida se sintió apoyado por sus compañeros de trabajo durante su periodo de transición?

- a. Muy apoyado.
- b. Apoyado.
- c. Neutro.
- d. No apoyado.
- e. No apoyado en absoluto.

7.3.5. ¿Qué podrían haber hecho sus compañeros de trabajo de otra manera para apoyarle más durante su periodo de transición/afirmación de género?

.....

.....

8. Seleccione lo que sea pertinente. Si ha pedido a sus compañeros de trabajo que se refieran a usted con un nombre, género o pronombre personal diferente, ¿con cuánta frecuencia lo respetan?

- a. Siempre.
- b. Casi siempre.
- c. Algunas veces.
- d. Rara vez.
- e. Nunca.

9. Seleccione lo que sea pertinente. ¿Su seguro de salud cubre suficientemente los costos relacionados con un tratamiento de afirmación de género?

- a. Cubre todo el tratamiento de afirmación de género.
- b. Cubre una parte del tratamiento de afirmación de género.

Características sexuales

Las personas intersexuales nacen con características sexuales físicas o biológicas, incluida la anatomía sexual, los órganos reproductivos, los patrones hormonales y/o los patrones cromosómicos que no se ajustan a las nociones binarias típicas de los cuerpos masculino y femenino. Estas características pueden ser evidentes al nacer o manifestarse más tarde en la vida, con frecuencia en la pubertad.

10. Seleccione lo que sea pertinente. ¿Tiene una variación intersexual?

- a. Sí.
- b. No.
- c. No lo sé.
- d. Prefiero no responder.

11. Si ha respondido afirmativamente a la pregunta 10:

- a. Soy abierto acerca de mi variación intersexual en el lugar de trabajo.
- b. Solo los compañeros de trabajo en los que confío conocen mi variación intersexual.
- c. Prefiero ocultar mi variación intersexual en el lugar de trabajo.
- d. Otra respuesta.
- e. Prefiero no responder.

12. Si ha respondido afirmativamente a la pregunta 10. ¿Requiere ajustes a su entorno de trabajo u otros ajustes?

- a. Sí.
- b. No.
- c. No lo sé.
- d. Prefiero no responder.

13. Si ha respondido afirmativamente a la pregunta 12. ¿Ha solicitado ya un ajuste en el lugar de trabajo?

- a. Sí.
- b. No.

14. Si ha respondido afirmativamente a la pregunta 13. Si se ha solicitado un ajuste en el lugar de trabajo, ¿este ha tenido lugar?

- a. Sí.
- b. No.

15. Si ha respondido afirmativamente a la pregunta 14. ¿Si ha tenido lugar, es satisfactorio?

- a. Sí.
- b. No.

Acoso en el lugar de trabajo

16. Seleccione lo que sea pertinente. ¿Ha escuchado comentarios despectivos o bromas acerca de las personas LGBTI+ en el lugar de trabajo?

- a. Sí.
- b. No.
- c. No lo sé.
- d. Prefiero no responder.

17. Seleccione lo que sea pertinente. ¿Ha experimentado acoso físico por motivos de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales (reales o percibidas)?

- a. Sí.
- b. No.
- c. No lo sé.
- d. Prefiero no responder.

18. Seleccione lo que sea pertinente. ¿Ha experimentado acoso físico por motivos de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales (reales o percibidas)?

- a. Sí.
- b. No.
- c. No lo sé.
- d. Prefiero no responder.

19. Seleccione lo que sea pertinente. ¿Ha utilizado los mecanismos disponibles de presentación de quejas sobre acoso en el lugar de trabajo?

- a. Sí.
- b. No.
- c. No estoy seguro.
- d. No conozco ningún mecanismo de este tipo.
- e. Prefiero no responder.

20. Seleccione lo que sea pertinente. ¿Se dio curso satisfactoriamente a su queja?

- a. Sí.
- b. No.
- c. No lo sé.
- d. Prefiero no responder.



ANEXO I

Guía básica de medidas planificadas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ en las empresas

ANEXO I

Guía básica de medidas planificadas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ en las empresas

DESARROLLO DEL RD 1026/2024 A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CLÁUSULA DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

- Los convenios colectivos o acuerdos de empresa recogerán en su articulado cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI+, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales. Sirva como ejemplo la siguiente redacción:

“La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, diversidad sexo genérica o familiar, discapacidad, enfermedad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente, y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso”.

ACCESO AL EMPLEO

- Asegurar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios que puede partir, por ejemplo, de:
 - Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.
 - Establecer entrevistas objetivas y no discriminatorias, asegurando que las preguntas se relacionan directamente con los requerimientos del trabajo y no con la situación personal.
 - Garantizar la participación de la RLPT en los procesos de selección y contratación de personal al objeto de avalar la igualdad de oportunidades.
 - Currículum ciego.
 - Aquellas empresas que de manera directa o a través de una empresa externa utilicen algoritmos para la selección y reclutamiento de personas, analizarán y revisarán los mismos junto con la RLPT para identificar posibles sesgos y corregirlos.
- En el caso de las personas trans que no hayan podido cambiar todavía su documentación legal, evitar que la presentación de una documentación oficial con un nombre y expresión de género diferente suponga un motivo para denegar su contratación en caso de que reúna los requisitos requeridos para el puesto.
- Formar al equipo directivo, al departamento de Recursos Humanos, al tribunal de selección etc. en diversidad y en una gestión de recursos humanos diversa y transincluyente, con el fin de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI+

PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción profesional y ascensos, asegurando criterios neutros que no conlleven discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, diversidad sexo genérica o familiar, afiliación sindical, condición social o lengua, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.
- La RLPT debe participar en todos los procesos de promoción y/o ascenso.

FORMACIÓN

- Incluir en los planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación por LGTBifobia.
- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades y en diversidad al conjunto de la empresa (incluidos los mandos intermedios y dirección) que contemple como mínimo:
 - Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI+ recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
 - Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
 - Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
 - Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Además de la formación anteriormente citada, las personas que se encarguen del reclutamiento o participen en procesos de selección, mandos intermedios, cuadros de dirección o cualquiera que tenga a su cargo personas trabajadoras, deberán recibir una formación específica que contenga como mínimo el siguiente contenido:

1. Capacitación en diversidad e inclusión.
 2. Fomento de la empatía y la escucha activa.
 3. Gestión de la diversidad en entornos laborales.
 4. Liderazgo inclusivo en la gestión de equipos.
 5. Prevención y abordaje de acoso y discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar.
- Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.
 - Abrir la oferta formativa a toda la plantilla, de modo que ésta cuente con una polivalencia que permita la rotación de puestos y mayores posibilidades de promoción, evitando las situaciones discriminatorias.

LENGUAJE INCLUSIVO

- Usar lenguaje inclusivo, no sexista y respetuoso con las identidades, orientaciones y diversidad familiar en todos los documentos y comunicaciones. La dirección de la empresa, así como todas las personas trabajadoras, se dirigirán a la persona trans, intersexual, no binaria o fluida con el nombre sentido en cualquier tipo de comunicación, tanto oral como escrita (Ejemplos: Cuadrantes, tarjetas de acceso identificativas, correo electrónico, etc), con independencia de que no se haya producido el cambio registral, a excepción de la documentación oficial (Ejemplos: Contrato de trabajo, nómina, seguros sociales, etc)
- Los cuestionarios y formularios incluirán opciones que permitan reflejar la identidad sexual de cualquier persona trabajadora, por ejemplo, con la inclusión de una opción de “no binario”.
- Las imágenes o elementos gráficos que se usen para las comunicaciones de la empresa deben evitar la reproducción de estereotipos y roles referentes al sexo o género de las personas, como forma de eludir las discriminaciones producidas por estos

PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES

- Conceder los permisos necesarios que requiera la persona trans gestante, así como los beneficios sociales previstos por la empresa, en igualdad de derechos y condiciones que el resto.
- Los convenios o acuerdos colectivos deberán atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI+, garantizando el acceso en igualdad de condiciones a todos los permisos, beneficios sociales y derechos contemplados, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o diversidad familiar.
- Garantizar a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

SALUD LABORAL

- Tipificar en el procedimiento sancionador cualquier comportamiento que atente contra la libre orientación sexual, identidad o expresión de género de las personas, con una adecuada escala de gravedad.
- Incluir la LGTBIfobia como riesgo psicosocial.
- Negociar un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI+, de manera obligatoria para empresas de más de 50 personas trabajadoras.
- Negociar a través de la RLPT medidas específicas para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI+ dentro del protocolo para el acoso sexual o por razón de sexo en empresas con menos de 50 personas trabajadoras
- Difundir a la plantilla el protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI+ negociado en la empresa a través de folletos o cualquier soporte que se estime oportuno.
- Considerar como accidente laboral el tiempo que permanezca en tratamiento psicológico la persona que haya sido víctima de acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y características sexuales.
- Según el artículo 16, apartado 2-a de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, “El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y

salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos". Incluir en las evaluaciones de riesgo los ítems necesarios para la especificidad de las personas LGTBI+

MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PERSONAS TRANS

- Formación y sensibilización a toda la plantilla sobre la realidad trans.
- Promover el acceso al empleo para personas trans, especialmente en situaciones de riesgo y/o vulnerabilidad, mediante la adopción de medidas de acción positiva (proyectos de inserción laboral y otras), poniendo especial atención a mujeres trans y, si es posible, estableciendo acuerdos de colaboración con entidades sin ánimo de lucro que estén desarrollando proyectos de inserción laboral para impulsar la contratación de personas trans.
- Negociar un protocolo de actuación o de inserción socio laboral para personas trans en la empresa.
- Negociar un protocolo específico de acompañamiento en la transición social, legal y/o física de las personas trans (afirmación de género).
- Las personas trabajadoras que decidan iniciar los tratamientos hormonales de afirmación de género tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, con reserva de puesto de trabajo. El período en el que la persona trabajadora permanezca en esta situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho tras su reincorporación a la formación profesional que la empresa haya impartido durante su tiempo de excedencia y que no haya podido desarrollar.
- Garantizar la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios...) para salvaguardar la intimidad de las personas que así lo deseen y evitando la segregación por sexo binario habitual.
- Cuando las personas trans decidan iniciar los procesos de afirmación de género que consideren, por ser éstos los supuestos de mayor exposición y vulnerabilidad y, por tanto, de mayor riesgo a sufrir discriminación, acoso y/o violencia, la empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de las mismas mediante medidas específicas (Adaptación de puesto de trabajo, funciones y/o de jornada durante el período de afirmación de género).
- Facilitar a las personas trans la uniformidad que solicite acorde a su identidad y expresión de género.
- Garantizar los derechos de las personas trabajadoras trans relacionados con sus parejas con independencia de su identidad de género y su orientación sexual en materia de permisos, seguros u otros que se establezcan. Asimismo, le serán de aplicación los permisos por filiación, las medidas por embarazo y cualquiera otra establecida en la empresa que evite perjuicios.
- Evitar la exclusión de las personas trans de las campañas médicas que se desarrollen en la empresa hacia el conjunto del personal, atendiendo a sus necesidades propias (Ejemplos: Reconocimientos médicos, campañas de detección precoz de cáncer de mama, útero/colon, próstata, etc).
- Las personas trabajadoras que requieran la asistencia a consultas médicas por motivos de afirmación de género de sí mismas, parejas, convivientes y parientes de primer grado, dispondrán del tiempo indispensable retribuido para la asistencia a consultas médicas, sin que dichos tiempos cuenten para los porcentajes de índice de absentismo, y sin que se tengan en cuenta para disminuir el pago de primas, bonus, incentivos o similares, existentes en la empresa. Se establecerá en el convenio colectivo de referencia la exclusión del cómputo de absentismo para el despido objetivo de las faltas de asistencia ocasionadas por consultas, trámites o IT relacionadas con el proceso de transición física, según recoge la Ley 4/2023.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

- Serán causa de sanción las infracciones que actúen frente a comportamientos que atentan contra la libertad sexual de las personas trabajadoras, con especial mención a los ataques discriminatorios por orientación sexual y expresión y/o identidad de género en los términos que regulen los convenios o normas de aplicación. La empresa garantizará el derecho de todas las personas trabajadoras, con independencia del orden jerárquico que ocupen en la empresa, a vivir con total libertad su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, diversidad sexo genérica o familiar. Por ello, toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Faltas leves

Manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación alguna y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra la comunidad LGTBI+.

Faltas graves

Tendrán carácter de falta grave toda falta leve que, además:

1. Reitere en el tiempo el hecho punible.
2. Prolongue sus efectos en el tiempo más de un mes.
3. Perjudique o dificulte el ascenso o la promoción profesional de la persona agredida.
4. La persona agresora abuse de una posición jerárquica superior para llevar a cabo una falta considerada inicialmente leve.
5. La inacción de una persona responsable de actuar ante una falta considerada como leve.
6. La denigración, ridiculización, humillación u ofensa de las personas o familias no heteronormativas en el ámbito laboral.
7. Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual, la expresión y/o identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Faltas muy graves

La creación de ambientes hostiles a la diversidad de la orientación sexual, a las personas cuyo género o expresión de género no coincide con la convención comúnmente aceptada y a cualquier otro grado de diversidad sexo genérica o familiar.

1. Todas las actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones, burlas o comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar de forma reiterada a integrantes del colectivo LGTBI+, o a sus familiares y personas allegadas.
2. Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a los miembros del colectivo LGTBI+, o a sus familiares y personas allegadas.
3. El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI+.
4. La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI+ entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima, así como de sus familiares y personas allegadas.
5. Divulgación de imágenes, vídeos o mensajes que contengan contenido LGTBifóbico o que atenten contra la intimidad de las personas.
6. Si estas conductas se llevasen a cabo haciendo uso de una posición jerárquica superior o si no se actuase ante cualquier tipo de situación discriminatoria, se considerará una circunstancia agravante.

OTRAS MEDIDAS

- Establecer colaboraciones con asociaciones o grupos LGTBI+ para defender conjuntamente los intereses y luchar contra las discriminaciones de las personas LGTBI+
- Proponer la realización de encuestas anónimas y voluntarias de evaluación inicial para obtener un informe de situación/mapeo sobre la visibilización o no de las personas LGTBI+ dentro del centro de trabajo, el conocimiento de la realidad de las personas LGTBI+, posibles discriminaciones, etc...
- Proponer la creación de redes de personas aliadas dentro del centro de trabajo con apoyo de la Dirección.
- Designar una persona o equipo responsable de la gestión de la diversidad LGTBI+ en la empresa. Sus funciones serán, entre otras, recibir y responder a solicitudes de cambio de baño y vestuario, uso de uniforme, gestión de trámites en la empresa (Ejemplo: Cambio de tarjetas, correo electrónico...) o atender aquellos trámites administrativos derivados del cambio registral de la persona trabajadora. La persona asignada deberá contar con formación específica y adecuada.
- Facilitar a toda la plantilla el acceso a la uniformidad que más se adecúe a su expresión de género.



ANEXO II

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+

ANEXO II

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+

PREÁMBULO

El ámbito laboral es de gran importancia para las personas LGTBI+ debido especialmente a las situaciones de discriminación, violencia y acoso que pueden sufrir en él.

La Ley 4/2023 continúa la regulación nacional e internacional dirigida a alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+, regulando una serie de medidas para distintos ámbitos: administrativo, salud, educación, cultura... En concreto, el capítulo II, sección 3.^a regula medidas en el ámbito laboral, donde se establecen dos obligaciones claramente diferenciadas para las empresas de 50 trabajadores:

- Contar con un protocolo de actuación frente al acoso y discriminación contra las personas LGTBI.
- Elaborar un conjunto ordenado de medidas y recursos destinados a alcanzar la igualdad efectiva de las personas LGTBI.

De este modo la normativa relacionada con diversidad LGTBI+ recoge el testigo de una materia con más desarrollo e historia legislativa: la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Si bien se trata de obligaciones y materias distintas, la norma replica la fórmula que ya se había llevado a cabo en materia de igualdad: la elaboración de un conjunto ordenado de medidas para promover la igualdad y la elaboración de un protocolo de acoso para prevenir y sancionar posibles discriminaciones.

A pesar de ello, existen notables diferencias entre la normativa de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la de igualdad en relación con las personas LGTBI+: se trata de obligaciones claramente independientes, con diferente procedimiento, requisitos legales y destinatarios, por lo que no será válido para cumplir con la normativa la mera referencia al colectivo LGTBI+ en el plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Es en este sentido en el que queremos incidir desde la FSC-CCOO ya que muchas empresas con poca conciencia en las necesidades de las personas trabajadoras LGTBI+ pretenden desarrollar las directrices marcadas por la Ley 4/2023 y de manera más explícita por el RD 1026/2024 quedándose en los mínimos legales. No así, desde la FSC-CCOO entendemos que nuestra posición en la defensa de las personas LGTBI+ debe ir a máximos, sin perder de vista ni un segundo el retroceso social que, a pesar de los avances normativos, vivimos en un paulatino pero constante camino auspiciado por los discursos de odio que tienen su origen en sectores conservadores y de ultraderecha.

Por ello, y siguiendo la línea **del Protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar en las administraciones públicas y sectores públicos** editado en mayo de 2024 por la FSC-CCOO, traemos ahora el presente protocolo, que pretende ser una herramienta base, un modelo de mínimos que plantear en las mesas de negociación y sobre el que poder ampliar según las necesidades propias de cada empresa en que se establezca.

NORMATIVA DE REFERENCIA

- **La Declaración Universal de Derechos Humanos** (1948) defendía en su artículo 2 los derechos y libertades de que goza toda persona *“sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión pública o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”*.

- **Los Principios de Yogyakarta** sobre la aplicación del derecho internacional de los derechos Humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género (2007) se aprobaron para garantizar que todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género, pudieran *“realizar esos valiosos derechos que les corresponden por su nacimiento”* y, a tal fin, se apelaba a los Estados a garantizar los derechos humanos de las personas LGBTI.
- **El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso**, ratificado por España en 2022, entiende la violencia en el mundo del trabajo como *“un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico”*. Además, el convenio alude a las conductas de violencia tanto física como psicológica que se produzcan en el entorno laboral bien entre el personal que presta sus servicios en el mismo centro o lugar de trabajo (violencia interna) como aquella que puede darse con respecto a personas que no prestan servicios en el centro de trabajo y son meros clientes o usuarios del mismo (violencia externa).

Tiene especial relevancia, debido a que se trata del primero en ser vinculante jurídicamente, abordando conceptos nuevos a nivel comunitario y, siendo necesario reinterpretar la normativa de la UE, junto con la **Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206)**, elaborada, igualmente, por la OIT.

La Unión Europea ha venido desarrollando diversas Directivas antidiscriminación, las cuales incluyen de manera directa los derechos del colectivo LGTBI, tales como:

- **Directiva 2000/78/CE** marco para la igualdad de trato en el empleo obliga a todos los países de la UE a brindar protección jurídica frente a la discriminación y el acoso por motivos de orientación sexual en lo que concierne a las solicitudes de empleo, la promoción, la formación, las condiciones de trabajo y el salario y el despido.
- **Directiva 2006/54/CE** relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo, protege a las personas frente a la discriminación en el empleo, especialmente a las personas trans en su vida profesional.
- **Directiva 79/7/CEE** sobre igualdad de género en materia de seguridad social, protege a las personas trans frente a la discriminación en materia de seguridad social.
- **Directiva 2012/29/UE** sobre los derechos de las víctimas de delitos establece un conjunto de derechos vinculantes para las víctimas y de obligaciones claras para los países de la UE para garantizar que se puedan ejercer.
- **Directiva 2004/38/CE** sobre libre circulación hace extensivo el derecho a la libre circulación, en determinadas condiciones, a los familiares directos de los ciudadanos de la UE, como sus cónyuges e hijos, aunque no sean ellos mismos ciudadanos de la UE.

Asimismo, el Comité contra la discriminación, por la diversidad y la inclusión (CDADI) del Consejo de Europa se mantiene centrado en la detección y condena de los delitos de odio basados en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales (SOGIESC). De este modo, el pasado 2023 este Comité lanzó un nuevo Informe de Recomendación en el que presentó hasta 12 recomendaciones a los Estados miembros del Consejo de Europa para combatir la discriminación en esta materia. Comprende una amplia gama de medidas, desde mejorar la capacidad y la formación de las fuerzas policiales y promover las denuncias accesibles para las víctimas, hasta mejorar la aplicación y el cumplimiento de los marcos jurídicos que ya existen. Recoge varios casos importantes del Tribunal Europeo de Derechos Humanos que han ampliado el ámbito de protección y que subrayan el deber del Estado de descubrir los motivos de discriminación, llevar a cabo investigaciones eficaces y proteger a las personas de las amenazas y la violencia LGTBI-fóbica.

España se encuentra entre los países con mayor seguridad y protección legislativa para las personas LGTBI+ a nivel europeo e internacional. Sin embargo, hasta hace poco más de cuatro décadas la homosexualidad era considerada un delito en España, lo cual cambió con la aprobación del Código Penal, el 23 de noviembre de 1995, que trajo la eliminación de la norma de peligrosidad social. De esta manera, en nuestro país dejaron de existir leyes que penaran o castigaran de forma directa el hecho de pertenecer al colectivo LGTBI+.

- **El Estatuto de los trabajadores**, la norma básica y principal del derecho sustantivo laboral, recoge y especifica una protección especial a aquellas personas trabajadoras que forman parte del colectivo LGTBI+. Establece de manera expresa, en su art. 4 relativo a los derechos laborales, el derecho de las personas trabajadoras a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales. De este mismo modo, establece la obligación al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En su art. 17 el ET, recoge la determinación de nulidad de aquellos preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales. Asimismo, se tipifica como incumplimiento grave y causa de despido disciplinario, el acoso por razón de orientación sexual, y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

- **La Constitución Española, en su artículo 14**, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación al establecer que las personas son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer ninguna discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. De acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, entre las prohibiciones de discriminación proscritas por este artículo ha de entenderse incluida la discriminación por causa de orientación sexual e identidad de género. Y ello por la constatación de que estos factores constituyen diferencias históricamente muy arraigadas, que sitúan a las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI), tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, en posiciones desventajosas y contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el apartado 1 del artículo 10 de la Constitución Española. La igualdad y no discriminación es un principio jurídico universal reconocido en numerosos textos internacionales sobre derechos humanos.

Las principales organizaciones internacionales, incluyendo la Organización de Naciones Unidas, el Consejo de Europa y la Unión Europea, se han posicionado sobre esta cuestión, adoptando resoluciones y recomendaciones que inciden en la necesidad de que sus Estados miembros aprueben mecanismos para hacer frente a las discriminaciones por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

- **La Ley 15/2022 de 12 de julio**, integral para la igualdad de trato y no discriminación introduce en su articulado lo siguiente:
 - Art. 2.1 reconoce expresamente que nadie podrá ser discriminado por su orientación o identidad sexual o expresión de género.
 - Art. 4.3 establece que el derecho a la igualdad de trato y la no discriminación, entre otras causas, por orientación, identidad y/o expresión de género, es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará con carácter transversal en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.
 - Art. 6, define conceptos como la discriminación directa, indirecta, medidas de acción positiva, protección frente a represalias o el acoso discriminatorio; y se ocupa de aclarar términos como discriminación por asociación, la discriminación por error o la discriminación interseccional.

- Art. 30 reafirma la inversión de la carga de la prueba, de tal forma que cuando la parte actora o la parte interesada alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

■ El Código Penal

- Artículo 22, De las circunstancias que agravan la responsabilidad criminal, punto 4: Cometer el delito por motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo u orientación sexual, o la enfermedad o minusvalía que padezca.
- Título XXI. Delitos contra la Constitución, Capítulo IV. Delitos relativos al ejercicio de derechos fundamentales y libertades públicas, Artículo 510:
 1. Los que provocaren a la discriminación, al odio o a la violencia contra grupos o asociaciones, por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia o raza, su origen nacional, su sexo, orientación sexual, enfermedad o minusvalía, serán castigados con la pena de prisión de uno a tres años y multa de seis a doce meses
 2. Serán castigados con la misma pena los que, con conocimiento de su falsedad o temerario desprecio hacia la verdad, difundieren informaciones injuriosas sobre grupos o asociaciones en relación a su ideología, religión o creencias, la pertenencia de sus miembros a una etnia o raza, su origen nacional, su sexo, orientación sexual, enfermedad o minusvalía.
- La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual, prevé la obligación de las administraciones públicas, de promover condiciones de trabajo que eviten los atentados contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, siendo obligatorio arbitrar en ambos contextos procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias que puedan formular quienes hayan sido víctimas de esas conductas (art. 13.1). Asimismo, obliga a las administraciones públicas a llevar a cabo campañas institucionales de prevención de información, completadas por medidas de prevención de las violencias sexuales en el ámbito digital (arts. 9 y 10).
- La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

El primer párrafo del Preámbulo de la Ley 4/2023 enuncia que *«El objetivo de la presente Ley es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBI) erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad», a lo que agrega que «Esta Ley supone un importante avance en el camino recorrido hacia la igualdad y la justicia social que permite consolidar el cambio de concepción social sobre las personas LGTBI»* enlazando así con el *«principio jurídico universal»* de igualdad y no discriminación, proclamado por diferentes textos internacionales y europeos sobre derechos humanos y por textos jurídicos propios (arts. 9, 10 y 14 CE).

En consonancia con ello, dispone que la Ley:

1. «(...) tiene por finalidad garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI), así como de sus familias»
2. «(...) establece los principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas específicas

destinadas a la prevención, corrección y eliminación, en los ámbitos público y privado, de toda forma de discriminación; así como al fomento de la participación de las personas LGTBI en todos los ámbitos de la vida social y a la superación de los estereotipos que afectan negativamente a la percepción social de estas personas».

3. «(...) regula el procedimiento y requisitos para la rectificación registral relativa al sexo y, en su caso, nombre de las personas, así como sus efectos, y prevé medidas específicas derivadas de dicha rectificación en los ámbitos público y privado».

La Ley 4/2023 nace para reconocer y garantizar los derechos de las personas en su diversidad y para asegurar su libre ejercicio en todos los ámbitos: el público y el privado, en cualquiera de los sectores. En sus palabras, «Esta ley define las políticas públicas que garantizarán los derechos de las personas LGTBI y remueve los obstáculos que les impiden ejercer plenamente su ciudadanía».

Debe llamarse la atención acerca de un dato de interés. Después de muchos años de carecer de regulación, finalmente estamos ante una norma estatal que aborda de manera integral:

- Derechos de las personas trans.
- Líneas y principios generales de actuación de los poderes públicos.
- Medidas en los ámbitos administrativo, laboral, salud, educación, cultura, ocio y deporte, medios de comunicación social e internet, familia, infancia y juventud, acción exterior e internacional, turismo y medio rural.
- Regula la constancia en el Registro civil del sexo, la rectificación y el nombre de las personas.
- Introduce las modificaciones de las normas afectadas (lo que se hace en las disposiciones finales).

En su artículo 11 dicta que las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán los derechos reconocidos en esta ley para el conjunto del personal a su servicio, e implantarán medidas para la promoción y defensa de la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI en el acceso al empleo público y carrera profesional, previa negociación con las organizaciones sindicales de conformidad con la normativa aplicable.

En su artículo 14 que las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, deberán tener en cuenta, en sus políticas de empleo, el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de las causas previstas en esta ley. A estos efectos adoptarán medidas adecuadas y eficaces que tengan por objeto, entre otros, los recogidos en su letra h): Impulsar la elaboración de códigos éticos y protocolos en las Administraciones Públicas y en las empresas que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación por razón de las causas previstas en esta ley.

El artículo 15.1. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas, dicta: *“Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente”.*

El art. 55 establece que en la elaboración de planes de igualdad y no discriminación, se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.

- **Real Decreto 1026/2024**, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas lgtbi en las empresas.

Desarrolla la obligación empresarial para empresas de más de 50 personas trabajadoras, de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+. Además, será obligatorio incluir un Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente al mismo.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI+

1/COMPROMISO

Las partes firmantes del presente protocolo manifiestan su compromiso para prevenir, evitar, resolver y, en su caso, sancionar los casos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales que puedan producirse en el ámbito de aplicación, incluido el producido en el ámbito digital, como requisito para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades en todos los niveles de la empresa y de asegurar que todas las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de LGTBIfobia donde prime el principio de igualdad y de no discriminación.

Adoptando este protocolo, (NOMBRE DE LA EMPRESA) expresa su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Todas las personas afectadas por este protocolo tienen la responsabilidad de colaborar para conseguir un entorno laboral libre de acoso, de manera particular quienes tienen personal a su cargo. Todas las personas, y en especial quienes dirigen equipos, deben reaccionar y comunicar conductas que atenten contra lo dispuesto en el presente protocolo.

(NOMBRE DE LA EMPRESA) se compromete a dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en (NOMBRE DE LA EMPRESA), obligando a observar lo dispuesto en este protocolo haciéndolo constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, (NOMBRE DE LA EMPRESA) no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: en el lugar de trabajo (inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo); en los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso); en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora o en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación tienen derecho a emplear este procedimiento con garantías, a no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio, degradante o desfavorable.

Las partes firmantes se comprometen a investigar con diligencia todas las denuncias que se presenten al amparo de este protocolo.

Queda expresamente prohibida cualquier conducta cuya naturaleza sea constitutiva de acoso por motivo de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, que será considerada como falta de acuerdo al régimen de sanciones establecido en el marco normativo de referencia.

La política de la empresa se rige por la tolerancia cero ante la concurrencia en toda la organización de conductas constitutivas de acoso, especialmente aquel que se produzca por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y/o diversidad familiar.

En efecto, (NOMBRE DE LA EMPRESA) al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso (sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa), como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver disciplinariamente según proceda en cada caso.

(Ciudad y fecha)

(FIRMA DE LA PERSONA RESPONSABLE DE LA EMPRESA)

2/OBJETO

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud, etc., pero aun y con ello, será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivos de discriminación.

Este protocolo tiene como objetivo principal prevenir y erradicar cualquier tipo de conducta discriminatoria y de acoso que pueda poner en riesgo la dignidad y el libre desarrollo de la actividad laboral de las personas LGTBI+ en el entorno de trabajo y establecer un mecanismo claro y efectivo para actuar de forma integral ante cualquier comportamiento que pueda ser constitutivo de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

El compromiso de la empresa con la diversidad y la inclusión se materializa en este documento, que establece los mecanismos para garantizar un espacio laboral seguro y respetuoso para todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Con este protocolo, la empresa quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en la organización. Este compromiso se basa en los valores sindicales de solidaridad, justicia social, igualdad, salud y seguridad en el trabajo, y en el compromiso firme por el avance y desarrollo de los derechos de las personas LGTBI+ y de la diversidad familiar.

3/PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

- **Principio de respeto a la dignidad personal:** Las actuaciones, procedimientos o trámites deben realizarse con la mayor prudencia y guardarán la discreción necesaria encaminada a proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas, y el máximo respeto a todas las personas implicadas.
- **Principio de confidencialidad y sigilo:** La información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación del protocolo tendrá carácter confidencial y sólo será conocida por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las diferentes fases del protocolo, que deben guardar el correspondiente sigilo, confidencialidad y reserva para velar por la intimidad y dignidad de las personas afectadas, con la obligación de no divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, estén en proceso de investigación o ya cerradas.

Ningún tipo de documento presentado a la comisión podrá divulgarse fuera del estricto ámbito de la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

- **Principio de diligencia y celeridad:** Todo el procedimiento tiene que completarse sin demoras indebidas en el menor tiempo posible, respetando las garantías adecuadas para todas las partes. La comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.
- **Escuchar a la víctima:** La víctima narrará, de forma oral o escrita, los hechos sin que se realice ningún cuestionamiento ante los mismos. Este proceso está protegido por el deber de confidencialidad y sigilo.
- **Contradicción:** El procedimiento garantizará, en todo el proceso, una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas, partiendo de la presunción de inocencia de la persona presuntamente acosadora.
- **Restitución de las víctimas:** Si la discriminación o el acoso realizado se hubieran concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, debe restituirse en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
- **Prohibición de represalias:** Todas las personas implicadas en el procedimiento tendrán las garantías de no discriminación, ni represalias por la participación en la comunicación o denuncia de una situación de discriminación o acoso y en las sucesivas fases del procedimiento.

Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

- **Principio de protección suficiente de la víctima:** La dirección de la empresa debe adoptar de oficio o a instancia de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género -o de cualquiera de sus miembros- o de la víctima, las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección y cuidado de la seguridad y la salud de personas trabajadoras afectadas, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- **Enfoque de diversidad:** Empoderamiento de las personas LGTBI+, racializadas, migrantes o refugiadas, con discapacidad o diversidad funcional, y de las minorías étnicas, culturales o religiosas, etc. Condena y rechazo a la LGTBIfobia, capacitismo, racismo, antigitanismo, xenofobia, aporofobia y otras violencias provocadas por discriminación.

- **Enfoque de género e interseccional:** Reconocimiento de la discriminación derivada de circunstancias de diversidad múltiple que implica posición de desventaja para el ejercicio efectivo de los derechos y la convivencia en igualdad.

4/ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo se aplica a todas las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a ésta, incluyendo:

- Personal propio de la empresa.
- Personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, aquellas que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.
- Personas que solicitan un puesto de trabajo.
- Personal de puesta a disposición.
- Empresas proveedoras.
- Clientela/personas usuarias.
- Visitas.
- Personas becarias.

En el caso de empresas de trabajo temporal o cesión de personal, se aplicarán las mismas disposiciones que a las personas de la empresa usuaria y las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo se aplicará a las mismas personas mencionadas anteriormente, cuya relación con la empresa haya concluido (bajo cualquier forma jurídica), y que invoquen el presente procedimiento en un plazo de tres meses desde la fecha en que terminó dicha relación.

En ningún caso se formalizarán contratos con entidades que incumplan en su seno los principios del protocolo de prevención y protección por acoso LGTBIfóbico.

5/EVALUACIÓN, VIGENCIA Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO

La Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género se encargará de hacer, de manera anual, un seguimiento de la evolución de la conflictividad por acoso LGTBIfóbico en la empresa, analizar las causas de los comportamientos, vigilar el adecuado funcionamiento del protocolo y proponer posibles mejoras, tanto de este como de las políticas de igualdad en la empresa. En el supuesto en que el resultado de dicha evaluación se considere negativo, cualquiera de las partes que componen la Comisión podrá solicitar la revisión del presente protocolo.

El periodo de vigencia ordinario del protocolo será el pactado en el convenio colectivo de aplicación cuando se haya negociado en este marco. Cuando el protocolo se negocie mediante acuerdo de empresa, su periodo de vigencia será el determinado por las partes negociadoras, siendo su vigencia máxima de cuatro años. Se seguirá aplicando hasta que no haya uno nuevo que lo sustituya.

En todo caso, será obligatoria la revisión del protocolo cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, especialmente cuando ello se detecte como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social:

- Cuando los resultados del seguimiento y evaluación del Protocolo muestren que necesita ajustes.
- Si el Protocolo no cumple con los requisitos legales o reglamentarios, o si la Inspección de Trabajo y Seguridad Social detecta deficiencias en su aplicación.
- Cuando la empresa se fusiona, es absorbida por otra, se transmite o cambia su estructura legal.
- Ante cualquier cambio significativo en la plantilla, los métodos de trabajo o la organización. Esto incluye situaciones como la no aplicación del convenio o modificaciones sustanciales de condiciones laborales.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación de directa o indirecta, o cuando determine que el Protocolo no cumple con los requisitos legales o reglamentarios.

6/DEFINICIONES

A continuación, se definen algunos términos clave para la correcta interpretación y aplicación del presente protocolo. Es fundamental partir de las siguientes definiciones:

Conflicto: Se trata de una situación de desacuerdo entre dos personas. El conflicto es relativamente frecuente entre las relaciones personales, y si bien debe gestionarse para que en todo momento el entorno laboral se mantenga sano y seguro, no implica un incumplimiento de la normativa o un delito de conformidad con la NTP 854. En este sentido, deben subrayarse como conflictos no constitutivos de acoso las discrepancias puntuales subidas de tono, la distancia emocional entre compañeros que no implique aislamiento, la presión legítima para cumplir las funciones de un contrato de trabajo, las amonestaciones ante incumplimientos, la incorrecta organización del trabajo o el ejercicio regular del poder de dirección. Los conflictos deben tratarse en el marco de la prevención de riesgos psicosociales, pero no son el objeto del protocolo.

Acoso: Puede definirse como toda conducta, práctica o comportamiento, realizada en el seno de una relación de trabajo y que cause daño directo o indirecto a la dignidad de la persona trabajadora, a quién se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Discriminación: Se considera discriminación a toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad, salvo que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla (artículo 4 Ley 15/2022).

Acoso descendente: aquel donde la persona acosadora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima.

Acoso ascendente: aquel donde la persona acosadora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima.

Acoso horizontal: aquel en el que tanto la persona acosadora como la víctima no tienen relación jerárquica, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social que les sitúe en planos de poder diferentes.

Acoso discriminatorio: Conducta indeseada relacionada con la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales de una persona, que tenga como objetivo o resultado violar su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso sexual: Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo/género: Cualquier comportamiento realizado por razón del sexo/género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso LGTBIfóbico: Cualquier tipo de conducta discriminatoria que pueda poner en riesgo el libre desarrollo de la persona, su dignidad e integridad física y moral en el ámbito laboral. Incluye chistes, burlas, insultos, amenazas, agresiones físicas, difusión de información privada, exclusión social, entre otras, motivadas por la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de la víctima.

Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Bisexualidad: Orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y/o romántica hacia personas de diferentes géneros. Esta atracción no necesariamente se presenta al mismo tiempo, de la misma manera, al mismo nivel ni con la misma intensidad.

Ciberacoso: Acoso que se produce a través de medios electrónicos, como internet y las redes sociales.

Clasificación profesional: Sistema que se utiliza para organizar los diferentes puestos de trabajo dentro de una empresa. Debe garantizar que no se produzca discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI+, basándose en elementos objetivos como la cualificación y la capacidad.

Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, características sexuales y/o diversidad familiar (Comisión instructora): Órgano paritario, compuesto por representantes de la empresa y de la RLPT, responsable de gestionar las denuncias de acoso LGTBI+, investigar los casos, proponer medidas cautelares y elaborar un informe con recomendaciones, entre otras cuestiones.

Contratación pública responsable: Cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en los procesos de licitación, contratación, subcontratación, etc., con entidades externas. Se valora positivamente que dichas entidades cuenten con protocolos propios contra la discriminación LGTBI+.

Discriminación directa: Situación en la que se trata a una persona de manera menos favorable que a otra en una situación comparable por razón de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Discriminación indirecta: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Discriminación múltiple e interseccional: Cuando, además de la discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, una persona sufre discriminación por otros motivos como origen racial o étnico, religión, discapacidad, edad, etc..

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

Discriminación por asociación: Cuando una persona o grupo, debido a su relación con otra persona que sufre discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato desfavorable.

Discriminación por error: Cuando una persona es tratada de manera desfavorable por creerse erróneamente que pertenece al colectivo LGTBI+.

Diversidad familiar: Reconocimiento de las diferentes formas de familia, incluyendo las familias homoparentales, compuestas por personas LGTBI+ con hijos o hijas.

Entorno laboral inclusivo: Espacio de trabajo donde todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género, se sienten respetadas, valoradas y con igualdad de oportunidades.

Expresión de género: Manifestación externa de la identidad de género de una persona, a través de su nombre, forma de vestir, comportamiento, etc..

Familia LGTBI+: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTB+I, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

Heterosexualidad: Orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y/o romántica hacia personas de diferente sexo.

Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Homosexualidad: Orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y/o romántica hacia personas del mismo sexo.

Identidad sexual: Vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente y se autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley.

La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

LGTBI+: Acrónimo utilizado para referirse colectivamente a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales, Intersexuales y Más.

LGTBifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Medidas cautelares: Acciones que se pueden tomar durante la investigación de una denuncia de acoso para proteger a la víctima, como la separación física del presunto acosador, la reordenación del tiempo de trabajo o el cambio de oficina.

Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Medidas planificadas: Conjunto de medidas y recursos que las empresas deben implementar para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral. Incluyen medidas de acceso al empleo, clasificación profesional, formación, sensibilización, lenguaje inclusivo y protocolo de actuación frente al acoso.

Orden de discriminar: Cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

Orientación sexoafectiva: Atracción sexual, emocional y/o romántica que una persona siente hacia otra u otras personas.

Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo registral asignado al nacer.

Persona cis: Persona cuya identidad se corresponde con el sexo registral asignado al nacer.

Protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo: Documento que establece medidas para facilitar la integración laboral de las personas trans, garantizando el respeto a su identidad de género y previniendo la discriminación.

Protocolo de actuación frente al acoso LGTBI+: Documento que establece el procedimiento a seguir en casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y/o diversidad familiar en el ámbito laboral.

Queer: Término reivindicado por algunas personas para representar una gran diversidad de orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género. Puede entenderse como una forma de desafiar las normas de género y sexualidad tradicionales.

Represalias: Acciones que se toman contra una persona por haber presentado una denuncia de acoso o discriminación. Las empresas deben garantizar que no habrá represalias contra las víctimas.

Sexo biológico: Sexo asignado al nacer, según factores médicos como las hormonas, cromosomas y genitales. Existen tres sexos biológicos reconocidos: femenino, masculino e intersexual.

Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Victimización secundaria: Maltrato adicional ejercido contra personas LGTBI+ que se encuentran en alguna situación de discriminación, acoso o represalia como consecuencia de la mala o inadecuada atención por parte de agentes públicos.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso las conductas que se describen a continuación:

- Bromas o ridiculización de una persona por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y/o diversidad familiar.
- Minusvaloración del trabajo realizado por una persona por razón de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y/o diversidad familiar.
- Desigualdad en el trato a una persona por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y/o diversidad familiar.
- Rechazo a referirse a una persona trans por su nombre elegido, así como el uso deliberado de artículos o pronombres que no se correspondan con el género con el que se identifica esta persona.
- Comentarios despectivos sobre personas trans por razón de su identidad de género.
- Bromas sobre personas trans, estén o no presentes en la conversación.

7/MEDIDAS PREVENTIVAS

Con la finalidad de establecer un mecanismo que determine como actuar de manera efectiva e integral ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual se implantarán las siguientes medidas:

Difusión y comunicación:

- Divulgación y comunicación del protocolo a toda la plantilla. Igualmente se entregará este protocolo al personal de nueva incorporación en la empresa. Se dará a conocer a las empresas colaboradoras,

suministradoras y a proveedores, para que manifiesten su compromiso de aceptar los principios inspiradores del protocolo. En ningún caso se formalizarán contratos con entidades que incumplan en su seno los principios del protocolo de prevención y protección por acoso LGTBIfóbico.

- Comunicación del protocolo a través de un comunicado conjunto de la empresa y la RLPT. La empresa por su parte, colgará dicho comunicado en su tablón (si lo hubiere).
- Difusión a través de los canales habituales de la RLPT (correos electrónicos, tabloneros de anuncios, etc.)
- Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el programa de formación de la empresa.
- La RLPT debe apoyar y potenciar las campañas de prevención de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual.
- Prohibición de manifestaciones e insinuaciones que sean contrarias a los principios de igualdad de trato y oportunidades y de no discriminación o que inciten a la LGTBIfobia.
- Cuando se detecten conductas LGTBIfóbicas, la dirección de la empresa se dirigirá a la persona o personas responsables de dicha conducta para informarle sobre las obligaciones y consecuencias que derivan de su incumplimiento y procederá a poner a disposición de la persona afectada el protocolo de actuación.
- Garantizar la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios...).

Formación y sensibilización:

- Formación dirigida a toda la plantilla, en colaboración con asociaciones LGTBIfóbicas especializadas, previa consulta y participación de la RLPT, con los siguientes criterios mínimos:
 1. Definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023.
 2. Sensibilización de las realidades de las personas LGTBIfóbicas.
 3. Tipos de conductas discriminatorias y de acoso.
 4. Conocimiento de las medidas incluidas en el convenio o acuerdo empresarial.
 5. Conocimiento del protocolo de actuación frente al acoso, discriminación o violencia hacia las personas LGTBIfóbicas.

8/COMISIÓN DE ATENCIÓN AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO (COMISIÓN INSTRUCTORA)

Determinación y Constitución:

Se constituirá una Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, paritaria y compuesta por representantes de la empresa y de la RLPT.

Composición:

La comisión debe estar formada por un máximo de cuatro personas, de manera paritaria entre la RLPT y la empresa que cuenten con formación en igualdad con perspectiva de diversidad, discriminación y acoso por

razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y diversidad familiar y que garanticen la representación LGBTI+.

En caso de no contar con dicha formación, la empresa tiene la obligación de facilitarla de manera previa a cualquier actuación de la Comisión. Dicha formación debe ser específica e incluir como mínimo conocimientos básicos en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, sobre diversidad familiar y sobre igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+, incluida la normativa referenciada en este Protocolo.

En caso de no poder constituir la comisión por falta de personal, la empresa y la RLPT pueden designar a otras personas con formación en igualdad con perspectiva de diversidad, discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y diversidad familiar.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la participación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento con voz pero sin voto.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

Funciones:

- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas trabajadoras que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.
- Promover medidas de información, formación y sensibilización.
- Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o diversidad familiar.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, la empresa debe disponer de los medios adecuados y facilitar a la comisión el acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe dar acceso libre a todas las dependencias del centro, y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la Comisión.
- Determinar los canales que se podrán utilizar para la presentación de las comunicaciones o denuncias de discriminación o acoso correspondientes al protocolo.
- Determinar la necesidad de adoptar medidas cautelares. Valorar nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción.
- Trasladar esa necesidad a la dirección de la empresa para que adopte dichas medidas.
- Recabar toda la información que considere necesaria sobre el entorno de las partes implicadas.

- Determinar las personas que deben ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- Llevar a cabo las entrevistas, recabando de las personas entrevistadas la información que se estime relevante para el esclarecimiento de los hechos.
- Sistematizar todas las actas de las reuniones y entrevistas que se celebren durante la investigación garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido. Estas actas, firmadas por las personas intervinientes, quedan en poder de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, características sexuales y/o diversidad familiar.
- Redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que se indicará las conclusiones alcanzadas incluyendo las circunstancias agravantes o atenuantes y se instará a la empresa a que adopte algunas de las siguientes medidas:
 1. Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo. Si se cierra el expediente con declaración expresa sobre la buena fe de la denuncia, la persona denunciante no podrá ser sancionada por la presentación de la misma, salvo prueba en contrario.
 2. Adopción de medidas disciplinarias, con indicación de la infracción cometida y la propuesta de sanción.
 3. Adopción de medidas de sensibilización y formación.
 4. Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona acosada.
 5. Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
 6. Proponer la apertura del expediente sancionador.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. Se entregarán copias del Informe a la persona denunciante, a la persona afectada (en caso de que no coincidiera con la persona denunciante), a la persona denunciada, a la dirección de la empresa, a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y, en su caso, a la Comisión de Igualdad.

- Realizar la evaluación y seguimiento de la resolución del expediente y las medidas adoptadas.
- Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

9/PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

9.1. Presentación de la denuncia

Debe partirse de que, dado que el acoso y la discriminación contra las personas LGTBI+ pueden constituir un delito o una infracción administrativa muy grave (arts. 12 y 13 bis LISOS), entra dentro del ámbito de aplicación de la **Ley 2/2023 de Protección al Denunciante**. Por tanto, existen una serie de requisitos procedimentales mínimos que deben atenderse necesariamente y con independencia del desarrollo reglamentario:

- **Recepción de denuncias.** La presentación de denuncia podrá ser tanto anónima como verbal, en cuyo caso se deberá documentar el contenido, previo consentimiento del informante, mediante una grabación de la conversación en formato duradero y seguro o a través de una transcripción completa y exacta de la misma.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la Comisión encargada del proceso de investigación. Es recomendable que la empresa disponga de un buzón de denuncias (físico o virtual) a través del cual se puedan hacer llegar denuncias de manera anónima.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

- **Admisión de denuncias.** La denuncia deberá ser admitida en todo caso, a excepción de en los siguientes escenarios:
 - Cuando los hechos carezcan de toda verosimilitud.
 - Cuando los hechos relatados no sean constitutivos de infracción del ordenamiento jurídico.
 - Cuando la comunicación carezca de fundamento o existan indicios racionales de haberse obtenido cometiendo un delito, en cuyo caso se dará parte al Ministerio Fiscal.
- **Confidencialidad.** La preservación de la identidad de informantes y personas investigadas es una de las principales premisas de la norma. Por ello, deberá ser respetada de forma estricta, aportando solo aquellos datos imprescindibles para que la persona denunciada pueda ejercer su derecho de defensa.
- **Contenido del informe de instrucción.** Como mínimo, deberá incluirse:
 - Exposición de los hechos relatados con la fecha de registro.
 - Clasificación de la comunicación a efectos de conocer su prioridad.
 - Actuaciones realizadas para comprobar la verosimilitud de los hechos.
 - Conclusiones alcanzadas en la instrucción.
- **Agentes autorizados para el tratamiento de datos:** el acceso a los datos personales estará limitado a los agentes legitimados por el art. 32 de la Ley 2/2023. La Comisión determinará la persona o personas habilitadas para la recepción de denuncias, así como los medios por los que podrán ser presentadas.
- **Plazos.** Como máximo, deberá acusarse recibo de la denuncia en los 3 días hábiles siguientes a su recepción. Asimismo, el plazo máximo para dar respuesta a las actuaciones de inspección será de un mes desde el acuse de recepción, ampliable a otro mes en caso de especial complejidad.
- **Prohibición de represalias.** No se podrá represaliar a las personas por haber interpuesto una denuncia, tampoco en caso de no poder demostrar el acoso denunciado a través de la investigación. En este sentido, se considerará represalia no solo un despido, sino también daños reputacionales, evaluaciones o referencias negativas de desempeño, inclusiones en listas negras, denegaciones de licencias o permisos, denegaciones de formaciones, movilidad, aislamiento, vaciado de funciones...

9.2. Desarrollo del Procedimiento

Se establecen dos procedimientos que pueden seguir las personas denunciantes, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas:

1. Procedimiento de mediación: se basa en la mediación y la conciliación entre las partes, buscando una solución amistosa al conflicto.
2. Procedimiento formal: este procedimiento se iniciará mediante la presentación de un escrito dirigido a la Comisión Instructora, solicitando el inicio del procedimiento. La denuncia se podrá hacer también de forma anónima a través del buzón de denuncias dispuesto por la empresa. En este caso es fundamental que la Comisión requiera de la persona presunta víctima de la denuncia su autorización expresa por escrito para iniciar el proceso de mediación.

La Comisión podrá dar traslado del expediente al Ministerio Fiscal cuando la conducta en sí pueda ser constitutiva de delito, sin perjuicio, en su caso, de la incoación de expediente disciplinario, que quedará suspendido hasta que recaiga resolución judicial.

Se podrá resolver el archivo del expediente en caso de desistimiento de la parte denunciante.

9.3. Investigación

Se debe llevar a cabo una investigación exhaustiva e imparcial de los hechos denunciados que dará lugar a un expediente informativo.

La investigación debe ser confidencial y proteger la identidad de las personas involucradas.

Se debe garantizar el derecho de la persona denunciada a defenderse y a presentar pruebas.

Durante todas las actuaciones de este procedimiento ambas partes implicadas en la investigación (denunciante y denunciada) podrán ser acompañadas y asesoradas por personas de su confianza, que puede ser una persona de la RLPT o una persona delegada de prevención de riesgos laborales, o cualquier otra que ella decida. Asimismo, la RLPT puede acompañarse de una persona asesora.

Medidas cautelares

Durante el tiempo en que transcurra el proceso de actuación y hasta su resolución, siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, se podrán establecer cautelarmente medidas como la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina, movilidad funcional o aquellas otras que se consideren y proporcionadas a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden comportar para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales.

En ningún caso serán obligatorias para la víctima. En caso de reubicación o reordenación del tiempo de trabajo, se aplicará a la presunta persona acosadora salvo que sea la víctima quien quede expuesta a un mayor riesgo y se aconseje su reubicación o reordenación del tiempo de trabajo.

9.4. Resolución

- En caso de comprobarse el acoso, se deben tomar medidas disciplinarias contra el acosador. Las sanciones se integrarán, en su caso, en el régimen disciplinario que se regule en el convenio colectivo. La Comisión instructora podrá proponer en su resolución la sanción recomendada en caso de infracción constatada.
- En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. El cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria la posterior vigilancia y control por parte de la empresa.
- La dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:
 - Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
 - Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
 - Apoyo psicológico y social a la víctima.

- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la víctima, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o diversidad familiar, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

Tipificación de las faltas

- Se considerará como falta leve el uso de lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o diversidad familiar.
- La reiteración de esta falta se convertirá en falta grave o muy grave.
- La violación de la confidencialidad de los permisos relativos a personas trans se considerará falta muy grave.
- Las conductas de represalia contra una persona que haya presentado queja o denuncia interna de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o diversidad familiar o contra una persona que haya colaborado en la investigación constituirán una falta muy grave.

Circunstancias agravantes

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- El caso demostrado de acoso descendente.
- Que la víctima, por ser trans, se encuentre en un momento de exposición y/o de especial vulnerabilidad.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad, física, psíquica o sensorial.
- Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médicamente acreditadas.
- Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y / o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que sea por orden de terceros.

9.5. Seguimiento y evaluación del expediente

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la Comisión Instructora realizará un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la RLPT, al Comité de Seguridad y Salud, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.



Propuesta de modelos documentales del protocolo

Propuesta de modelos documentales del protocolo

MODELO DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

(Nombre de la empresa) manifiesta que rechaza todo tipo de comportamiento y conducta que sea constitutiva de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. con el fin de asegurar que todas las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI+ disfruten de un entorno de trabajo libre de LGTBIfobia donde prime el principio de igualdad y de no discriminación.

El protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, responde a la necesidad de incidir en la prevención, sensibilización y en su caso, eliminar toda forma de violencia y discriminación hacia las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI+ en el ámbito laboral, así como dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI .

Asimismo, (Nombre de la empresa) asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en (Nombre de la empresa). Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo libre de LGTBIfobia, la empresa y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de la misma.

En _____, a _____ de _____ de _____

(Firma de la persona responsable de la empresa)

MODELO DE COMUNICACIÓN/DENUNCIA

Solicitud de inicio del procedimiento de actuación según protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

A/a de la Comisión Instructora.

Solicitante (marcar la que corresponda)

1. Persona afectada.
2. Otra persona (en este caso, acompañar el consentimiento de la víctima al presentar la solicitud o se solicitará por la comisión posteriormente).

Datos de la persona comunicante/denunciante

Apellidos/Nombre/DNI/Vías de contacto/Puesto y centro de trabajo.

Datos de la persona afectada si es distinta a la persona comunicante/denunciante

Apellidos/Nombre/DNI/Vías de contacto/Puesto y centro de trabajo.

Datos del incidente

Fecha/Lugar del incidente/Descripción/Personas implicadas/Personas que pueden dar testimonio/Pruebas aportadas.

Firma, lugar y fecha de presentación del comunicado/denuncia

La persona abajo firmante solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de acoso o discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar según protocolo de aplicación.

En _____, a _____ de _____ de _____

MODELO DE CONSENTIMIENTO

(Nombre de la persona) _____, con DNI _____ da su consentimiento a _____ para que se inicie el procedimiento formal del protocolo frente al acoso y discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de aplicación en _____

Firma y fecha:

MODELO DE ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA DE ATENCIÓN A LA DISCRIMINACIÓN Y ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR

Se constituye la Comisión Instructora de atención a la discriminación, violencia y acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar para la empresa _____ (en adelante LA EMPRESA)

Esta Comisión está formada por un total de ___ personas:

- por parte de la RLPT:
- por la parte de la representación de la empresa:
- otras personas:

Esta Comisión se reúne a fecha _____, en _____, de conformidad y dentro del plazo previsto en el protocolo contra la discriminación, violencia y acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de aplicación, cumpliendo con los principios y garantías, el procedimiento, plazos, tareas y funciones descritos en el mismo.

Firma y fecha de las personas miembros de la comisión:

MODELO DE INFORME DE CONCLUSIONES

La Comisión Instructora de atención a la discriminación, violencia y acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar para el ámbito de la empresa _____ (en adelante LA EMPRESA), compuesta por X personas, por la parte de la RLPT: _____; por la parte de la representación de la empresa _____; y otras personas.

Siguiendo el protocolo contra la discriminación, violencia y acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de aplicación para el ámbito de la empresa _____, y tras la fase de investigación pertinente elabora el siguiente informe:

Firma y fecha de las personas miembros de la Comisión:

Bibliografía

- Constitución Española.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.
- Sentencias del Tribunal Constitucional: STC 41/2006, de 13 de febrero, FJ 3; SSTC 41/2013, de 14 de febrero, FJ 6; STC 176/2008, de 22 de diciembre (FJ 4), STC 67/2022, de 2 de junio.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público.
- Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.
- Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación.
- Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

LEYES AUTONÓMICAS:

- **Galicia:** LEY 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales en Galicia.
- **Cataluña:** Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.
- **Extremadura:** Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- **Murcia:** Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.
- **Baleares:** Ley 8/2016, de 30 de mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBI fobia.
- **Madrid:** Ley 3/2016, de 22 de julio, de protección, igualdad efectiva y no discriminación de las personas LGTBI de la Comunidad de Madrid.
- **Valencia:** Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.
- **Navarra:** Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+.
- **Andalucía:** Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.
- **Aragón:** Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón.

- **Cantabria:** Ley de Cantabria 8/2020, de 11 de noviembre, de Garantía de Derechos de las Personas Lesbianas, Gais, Trans, Transgénero, Bisexuales e Intersexuales y No Discriminación por Razón de Orientación Sexual e Identidad de Género.
 - **Canarias:** LEY 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales.
 - **La Rioja:** Ley 2/2022, de 23 de febrero, de igualdad, reconocimiento a la identidad y expresión de género y derechos de las personas trans y sus familiares en la Comunidad Autónoma de La Rioja.
 - **Castilla-La Mancha:** Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha.
 - **País Vasco:** Ley 4/2024, de 15 de febrero, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas trans.
- Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.
 - Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
 - Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
 - Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
 - Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso, ratificado por España en 2022.
 - Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
 - Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78/CE).
 - Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54/CE).
 - Directiva 79/7/CEE sobre igualdad de género en materia de seguridad social protege a las personas transgénero frente a la discriminación en materia de seguridad social.
 - Directiva 2012/29/UE sobre los derechos de las víctimas establece un conjunto de derechos vinculantes para las víctimas y de obligaciones claras para los países de la UE.
 - Directiva 2004/38/CE sobre libre circulación hace extensivo el derecho a la libre circulación, en determinadas condiciones, a los familiares directos de los ciudadanos de la UE, como sus cónyuges e hijos, aunque no sean ellos mismos ciudadanos de la UE.
 - Estrategia de Igualdad LGBTI 2020-2025 de la Comunicación de la Comisión Europea (2020) 698 final
 - Actuación frente a la LGTBIfobia en el ámbito laboral (CCOO) Igualdad y diversidad en los convenios colectivos (CCOO).
 - La LGTBIfobia desde la prevención de riesgos laborales (CCOO).
 - Ley Trans y de derechos LGTBI+: un resumen para los ámbitos sanitarios y sociosanitarios (FSSCCOO) Guía sindical de la Diversitat Sexual en l'Àmbit Laboral (ÀMBIT LGTBI CCOO CATALUÑA).

- Guía de buenas prácticas para el tratamiento de la diversidad sexual, de género y familiar en los medios de comunicación (FSC, FELGTB Y AGRUPACIÓN PERIODISTAS FSC-CCOO). Segunda edición Año 2019.
- Guía ADIM LGBT+ Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones. Ministerio de la Presidencia, relaciones con las cortes e Igualdad, Universidad Complutense. 2019.
- Diversidad sexual en la acción sindical. La negociación colectiva por una igualdad en el empleo. FSC (Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, realizado por el Grup d'Acció LGTB CCOO PV) Año 2015.
- Personas Trans en el ámbito laboral. Guía para el proceso de transición (en colaboración con la FELGTB y Grupo d' Acció LGTBI CCOO PV) Año 2018.
- Guía Acción Sindical y VIH. FSC (en colaboración con FELGTB, Trabajando en Positivo) Año 2013.
- Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y características sexuales (Centro de Investigación Biomédica en Red – CIBER).
- Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso sexual o por razón del sexo, la orientación sexual o la identidad de género (Conselleria Salut y Consum – Servei Salut Illes Balears).
- Protocolo de Prevención y Actuación ante Situaciones de Discriminación a Personas LGTBI en Recursos de Atención a Personas Mayores (Junta de Andalucía – Consejería de Igualdad y Políticas Sociales).
- Encuesta Estado LGTBI+ 2023 – FELGTBI+.
- Personas trans en el ámbito laboral – Guía para el `proceso de transición / FSC-CCOO, FELGTBI+ Estudio exploratorio sobre la inserción sociolaboral de las personas trans / Innicia. Ministerio de Igualdad Guía para el acompañamiento y la atención a las personas transexuales en Navarra / Gobierno de Navarra Guía de acompañamiento respetuoso identidades trans / Euforia.
- Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTI+) en el mundo del trabajo: una guía de aprendizaje. OIT. Año 2022.
- Intersex Human Rights Australia. Formularios y recogidas de datos. <https://ihra.org.au/forms/>
- Guía y modelo para la elaboración de protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ en el ámbito laboral. CCOO Extremadura.
- Guía de medidas para la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas. CCOO Industria 2024.
- Protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar en las administraciones públicas y sectores públicos. FSC-CCOO 2024.

Presentamos esta Guía que pretende abarcar los aspectos fundamentales del RD 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas.



servicios a la ciudadanía

