



www.fsc.ccoo.es

Diversidad sexual en la acción sindical

La negociación colectiva por una igualdad en el empleo

Como sindicato sociopolítico, CCOO plantea la igualdad como eje central de su actuación. En esta búsqueda de la igualdad de derechos, no concibe la existencia de personas discriminadas por su identidad de género u orientación sexual y, por ello, es pionera en la defensa de los derechos de las personas lesbianas, gais, transexuales y bisexuales (LGTB).

Ese trabajo se ha visto implementado en la FSC-CCOO desde su constitución en el año 2009. La labor de formación y concienciación de las y los sindicalistas y de trabajadoras y trabajadores se ha plasmado en la visualización de este colectivo en las ponencias aprobadas en el 2º Congreso, celebrado en 2013. Un trabajo que se ha ido ampliando y fortaleciendo con el tiempo gracias a la colaboración y sinergias mutuas entre los colectivos de personas afectadas.

Nuestra Federación entiende que debe colaborar y apoyar el movimiento y las luchas de estos colectivos, pero no olvida su responsabilidad laboral. Es preciso denunciar la discriminación y concienciar sobre la necesidad de erradicar tratos discriminatorios.

El ámbito laboral está lejos de ser igualitario y el reconocimiento formal sigue siendo insuficiente. Es preciso acabar con esta desigualdad mediante la denuncia de las posibles situaciones de discriminación, pero también corregir las costumbres y normas implantadas en algunos centros de trabajo.

La información y la formación en los centros de trabajo a todas las personas empleadas y autónomas son herramientas necesarias y utilizadas por la FSC-CCOO para evitar situaciones desventajosas, a las que se debe añadir la consecución de una serie de derechos.

Como sindicato, el ámbito de la negociación colectiva de convenios y planes de igualdad supone un espacio esencial para la plasmación y fijación de derechos laborales aún no conseguidos.

Para facilitar esta labor a las y los representantes sindicales, se ha diseñado esta guía que no sólo aporta información sobre las diferentes formas de manifestación de la LGTBfobia (homofobia, lesbofobia, bifobia y transfobia) y sus consecuencias, sino que ofrece formación sobre los avances legislativos y propone medidas a integrar en los convenios colectivos. En la medida en que estas medidas existan y se difundan, será más fácil que se negocien y apliquen.

*Fdo: Javier Jiménez
Secretario general de FSC-CCOO*

En el empleo
igualdad real **¡YA!**



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
IGUALDAD LEGAL... ¿IGUALDAD REAL?	5
Marco legal general.....	5
Evolución del marco legal en España.....	9
Y, ¿día a día?.....	11
LGTBFobia: HOMOFobia, LESBOFobia, BIFobia y TRANSFobia	12
Consecuencias de la LGTBfobia.....	14
EL MUNDO LABORAL	16
Desde la Negociación Colectiva y la Acción Sindical.....	17
Propuesta de medidas a integrar en los convenios colectivos.....	18
GLOSARIO	20
ANEXO: PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO	22
ENLACES DE INTERÉS	33



www.fsc.ccoo.es

Editado por:

Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras

Redacción:

M^a José Marín Salas
Camino Aure Gracia
Isidro García Nieto
Lola Martín Romero
Juana Ramos Canto

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

INTRODUCCIÓN

En los últimos años se han producido notables avances en la aceptación social de las personas gais, lesbianas, transexuales y bisexuales, materializadas en cambios normativos y en planes, programas y proyectos de igualdad y medidas contra la discriminación. No obstante, aún queda mucho camino por recorrer.

La Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC) de CCOO, desde su constitución el 6 de marzo de 2009 ha defendido los derechos y la igualdad de las personas Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (LGTB), concretando esta defensa en las ponencias aprobadas en el 2º Congreso de la FSC-CCOO celebrado los días 30 y 31 de enero y 1 de febrero de 2013.

Esto se ha hecho a través de jornadas de formación y sensibilización dirigidas principalmente a delegadas, delegados y cuadros sindicales de la Federación, pero también a trabajadoras y trabajadores.

Asimismo se han realizado diferentes publicaciones, artículos, manifiestos o resoluciones los días de la visibilidad trans, lésbica, contra la LGTBfobia, orgullo o VIH. Ahora se da un paso más con esta publicación.

Con la elaboración y edición de esta guía, se reitera el compromiso de la FSC-CCOO con la lucha contra la LGTBfobia y por los derechos de las personas LGTB. Lo hace además recordando la importancia que tiene la negociación colectiva en esta lucha.

El objeto de la presente guía es ofrecer materiales para abordar la problemática laboral en los centros de trabajo, un espacio en el que las personas LGTB están expuestas a situaciones de discriminación y vulnerabilidad, y conseguir que en los centros de trabajo quepan todas las personas con independencia de su sexo, orientación sexual o identidad de género.

En la guía se hace un recorrido por la situación legal del colectivo, dejando claro que pese a lo mucho que se ha avanzado legislativamente en los últimos años —principalmente en nuestro país—, todavía queda mucho que hacer para lograr una igualdad real. Posteriormente se define la LGTBfobia y sus diferentes manifestaciones, así como sus posibles consecuencias. Se elabora también un apartado específico sobre la Acción Sindical y la Negociación Colectiva, con medidas a negociar en los convenios colectivos sectoriales o de empresa. Y la guía finaliza con un glosario para aclarar diferentes conceptos y vínculos de interés a CCOO y a varias asociaciones y federaciones de personas LGTB.

Tal y como dice el lema del Orgullo de este año 2015, son necesarias unas “Leyes por la Igualdad Real, ¡Ya!”, por las cuales se pueda seguir avanzando en la igualdad de derechos sociales y laborales de las personas LGTB y se puede erradicar la LGTBfobia en un ámbito tan importante como el laboral.



IGUALDAD LEGAL...

¿IGUALDAD REAL?

España puede presumir de ser uno de los países con legislación más avanzada en cuanto a reconocimiento de derechos hacia las personas LGTB. Pese a ello, hemos de lanzar una reflexión: ¿existe una igualdad real o la igualdad se queda sólo a nivel legislativo?

Ha pasado muy poco tiempo, apenas unos 60 años, desde que estuviese en pleno apogeo la Ley de Vagos y Maleantes (1954) que calificaba a los homosexuales como un peligro para la sociedad. Para esta ley, los homosexuales sólo eran los hombres, puesto que no podía concebir la existencia de mujeres. Otro texto para el recuerdo es la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social (1970), no derogada completamente hasta 1995, año de aprobación del actual Código Penal.

Sólo diez años después, con la Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio, se aprobó la modificación del Código Civil. A partir de entonces se reconoce el derecho a contraer matrimonio para las personas del mismo sexo.

Se continúa el avance con la conocida como Ley de Identidad de Género (Ley Reguladora de la Rectificación Registral de la Mención Relativa al Sexo de las Personas) y con las leyes autonómicas de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.

Este avance legislativo evidencia que la sociedad evoluciona en el modo de conformar y reconocer los diversos modelos de convivencia y, por ello, se debe actuar de forma consecuente.

Ante esta realidad, hemos de trabajar y luchar por que la igualdad no se quede, exclusivamente, en el plano formal y sea una igualdad real y efectiva entre todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.

Marco legal general

Con la Recomendación del 1 de octubre de 1981 de la Comisión de Cuestiones Sociales y de la Salud del Consejo de Europa, se reconoce el derecho de las personas homosexuales a no sufrir discriminación por su orientación sexual. Es la primera vez que un organismo internacional hace este reconocimiento.

En ella se afirma que la consideración de la homosexualidad como trastorno mental no tiene fundamentos científicos o médicos sólidos. Por ello constata que la etiqueta de "trastorno mental" puede ocasionar a las personas homosexuales graves perjuicios en su plena realización social, profesional y psicológica; y además puede ser utilizada (en algunos casos) como pretexto para prácticas psiquiátricas represivas.

Por ello, la Asamblea General del Consejo de Europa invita a la Organización Mundial de la Salud (OMS) a suprimir la homosexualidad de la clasificación internacional de enfermedades.

Pese a que la Asociación Americana de Psiquiatría dejó de considerar la homosexualidad como enfermedad en 1973, la OMS no la excluyó de la Clasificación Estadística de Enfermedades y otros



Diversidad sexual en la acción sindical

La negociación colectiva por una igualdad en el empleo

problemas de Salud hasta el 17 de mayo de 1990. En conmemoración a esta fecha, cada 17 de mayo se reivindica el día contra la LGTBfobia.

Si bien desde este momento se considera que “la orientación sexual en sí misma no se considera trastorno”, sólo se desclasificó la homosexualidad (masculina y femenina), no la transexualidad, que todavía hoy se considera una patología mental y consta como tal en el DSM-V (Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales) con el nombre de “disforia de género” o trastorno de la personalidad.

Sin embargo, con independencia de lo que se establece en el DSM-V, los países y regiones pueden despatologizar la transexualidad, tal y como ha sucedido en Argentina y Andalucía.

En paralelo, en el Parlamento Europeo, se han ido dando varios pasos:

- El 13 de marzo de 1984 se aprobó **la Resolución sobre Discriminación Sexual en el lugar de trabajo**. Además de pedir reiteradamente a la OMS la desclasificación de la homosexualidad, dicha resolución planteaba que:
 - No se pueden ignorar o aceptar pasivamente las discriminaciones de hecho o de derecho contra las personas homosexuales.
 - Todas las formas de discriminación basadas en la orientación sexual son deplorables.
 - Se evite, en todos los Estados miembros, que las personas homosexuales sean víctimas de discriminación tanto en la contratación laboral como en las condiciones de trabajo.
- El 12 de septiembre de 1989 se aprobó la Resolución base para la redacción de la **Recomendación 1117/1989**, que “insta a los Estados miembros de la UE a que sus legisladores reconozcan la realidad de la transexualidad, luchen contra la discriminación de estas personas y aporten respuestas que respeten sus derechos fundamentales”.
- El 8 de febrero de 1994 se aprobó la **Resolución que recomienda a la Comisión Europea a que anime a los Estados miembros a poner fin a la discriminación de gays y lesbianas**. Este texto también defiende el “derecho a contraer matrimonio o acceder a regímenes jurídicos equivalentes” y defiende el derecho “a ser padres y adoptar o criar niños y niñas”.
- El 16 de febrero de 1994 se aprobó un **Informe sobre igualdad jurídica de las personas homosexuales en la Comunidad Europea** que proponía elaborar una directiva sobre este tema (directiva que no llegó a confeccionarse con la excusa de que los tratados comunitarios no otorgaban competencias específicas para suprimir las distintas formas de discriminación).
- El 2 de octubre de 1997 se aprobó el **Tratado de Ámsterdam**, que entró en vigor el 1 de mayo de 1999. El artículo 13 expone que “el Consejo de la Unión Europea podrá adoptar medidas adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos, entre otros, de orientación sexual”.
- El 18 de diciembre de 2000 se publica en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea**. En su artículo 21 “se prohíbe toda discriminación, en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro



Diversidad sexual en la acción sindical

La negociación colectiva por una igualdad en el empleo

tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual”.

En esta relación, observamos como desde la UE se han elaborado numerosas resoluciones recomendando la no discriminación por motivo de orientación sexual, reconociendo los derechos de igualdad de las personas homosexuales.

En el año 2000 se aprobaron dos importantes directivas que sientan las bases de la no discriminación:

- La **Directiva 2000/43/CE** que prohíbe la discriminación a causa del origen racial o étnico. Identifica el principio de no discriminación, es decir, identifica lo que la sociedad, en general, considera intolerable.
- La **Directiva 2000/78/CE** que prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación por motivos de religión y creencias, discapacidad, edad u orientación sexual. Este texto que sienta las bases del principio de igualdad de trato.

En un marco más amplio, en el año 2004, la **Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas, aprobó la Resolución 1996/31**, en la que se afirma que “los derechos humanos no pueden negarse sobre la base de la orientación sexual o identidad de género”.

Este texto mantiene y pone en valor el principio de que todos los derechos humanos deben ser ejercidos por todas las personas con plena igualdad jurídica.

En apoyo a este texto, se elaboraron en 2006 los Principios Yogyakarta sobre la “aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género”.

Varios años después, el 18 de diciembre de 2008, 66 Estados miembros de Naciones Unidas firmaron la **Declaración contra la homofobia y la discriminación basada en la orientación sexual**. Ésta urge a “todos los Estados a emprender las medidas necesarias, en especial legislativas o administrativas, para garantizar que la orientación sexual o la identidad de género no sirvan (bajo ninguna circunstancia) como base para sanciones penales –en especial ejecuciones–, arrestos o detenciones”.

Tal declaración no fue apoyada por el conjunto de Naciones Unidas. Los países de mayoría musulmana, EE.UU., Rusia, China y el Vaticano se opusieron a la misma aunque no recogieron el número de avales necesarios para que no fuese aprobada.

Posteriormente en la ONU, la Unión Europea o el Parlamento Europeo se aprueban diferentes normas, resoluciones o manuales:

- El 8 de junio de 2010, el Grupo “Derechos Humanos” del Consejo de la Unión Europea adoptó el **Manual para promover y proteger el disfrute de todos los derechos humanos por parte de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero (LGBT)**, que pretende “ayudar a las instituciones de la UE, a las capitales de los Estados miembros de la UE, a las delegaciones, representaciones y embajadas de la UE a reaccionar voluntariamente a las violaciones de los derechos humanos de las personas LGBT y a hacer frente a las causas estructurales que originan dichas violaciones”.
- El 15 de junio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU aprueba la **Resolución de**



Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género, en la que pide a la Alta Comisionada que “encargue un estudio, a fin de documentar las leyes y prácticas discriminatorias y los actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género, en todas las regiones del mundo, y la forma en que la normativa internacional de derechos humanos puede aplicarse para poner fin a la violencia y a las violaciones conexas de los derechos humanos motivadas por la orientación sexual y la identidad de género”.

■ El 28 de septiembre de 2011 el Parlamento Europeo aprueba la **Resolución sobre derechos humanos, orientación sexual e identidad de género en las Naciones Unidas**, en la que “lamenta que los derechos de las personas LGBT aún no se respeten siempre plenamente en la Unión Europea, en particular el derecho a la integridad física, el derecho a la vida privada y la vida familiar, el derecho a la libertad de opinión y de expresión, el derecho a la libertad de reunión, el derecho a la no discriminación, el derecho a la libertad de circulación incluido el derecho a la libertad de circulación para las parejas del mismo sexo y sus familias, el derecho a acceder a la atención sanitaria preventiva y a beneficiarse de la atención sanitaria y el derecho de asilo”.

■ En vista de diferentes propuestas de leyes discriminatorias hacia las personas LGTB en varios países (Rusia, Letonia, Hungría, Moldavia, Lituania,...), el Parlamento Europeo aprueba la **Resolución de 24 de mayo de 2012, sobre la lucha contra la homofobia en Europa** en la que se “condena enérgicamente toda discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género, y lamenta profundamente que en la Unión Europea en algunos casos todavía no se protejan plenamente los derechos fundamentales de las personas LGBT; pide, por consiguiente, a los Estados miembros que garanticen la protección de las personas lesbianas, gais, bisexuales y transexuales frente a la expresión de odio y la violencia homofóbica, y que aseguren que las parejas de personas del mismo sexo disfruten del mismo respeto, dignidad y protección que el resto de la sociedad; insta a los Estados miembros y a la Comisión a que condenen firmemente toda expresión homofóbica de odio o incitación al odio y a la violencia, y a que aseguren que se respeta efectivamente la libertad de manifestación, garantizada por todos los tratados sobre derechos humanos”.

■ El 26 de octubre de 2012 se publica en el Diario Oficial de la Unión Europea el **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea**, que en sus artículos 10 y 19 establece que se luchará y “podrán adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”.

■ El 4 de febrero de 2014 se aprueba en el Parlamento Europeo la **Resolución sobre la hoja de ruta de la UE contra la homofobia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género**, en la que “pide a la Comisión Europea, a los Estados miembros y a las agencias pertinentes que trabajen conjuntamente en pro de una política global plurianual de protección de los derechos fundamentales de las personas LGBTI, a saber: una hoja de ruta, una estrategia o un plan de acción”.

■ El 24 de septiembre de 2014, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU aprueba una **Resolución sobre Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género**, continuación de la Resolución de 2011, en la que “expresa su gran preocupación por los actos de violencia y discriminación que, en todas las regiones del mundo, se cometen contra personas por su orientación sexual e identidad de género y solicita al Alto Comisionado compartir buenas prácticas y formas para superar la violencia y la discriminación”.

■ El 22 de abril de 2014 se aprueba en el Consejo de Europa la **Resolución 2.048 sobre la Discriminación hacia las personas Trans en Europa**, en la que la Asamblea del Parlamento



Diversidad sexual en la acción sindical

La negociación colectiva por una igualdad en el empleo

“lamenta que las personas transexuales se enfrentan a una discriminación generalizada en Europa, haciendo un llamamiento a los Estados miembros a que modifiquen su legislación y reconozcan el derecho a la autodeterminación de las personas trans”.

En este recorrido vemos como, poco a poco, se ha ido reconociendo la igualdad de las personas LGTB y de manera incipiente de las personas transexuales, si bien aún queda un largo camino por recorrer.

Sin embargo, pese a todas estas resoluciones y declaraciones, la diferencia de derechos de las personas LGTB en los diferentes países del mundo sigue siendo abismal, tal y como se ve en el mapa de los derechos de lesbianas, gais, transexuales y bisexuales en el mundo editado anualmente por la Asociación Internacional de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (ILGA en inglés).

Evolución del marco legal en España

Estando vigente la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social (LPRS), en los años 70, gracias a la importancia del turismo, se produce cierto aperturismo y tolerancia hacia la homosexualidad, aunque las medidas de prisión y reeducación a varones homosexuales estaban dentro de la normalidad cotidiana. Algo distinto sucedía con las mujeres pues, por puro machismo y por cómo se entendía el propio concepto de sexualidad femenina, el lesbianismo se consideraba un mero comportamiento desviado a solucionar mediante matrimonios forzados e, incluso, terapia o asesoramiento religioso.

Durante la transición democrática comienza una dura lucha por derogar dicha ley y una etapa de intensos debates y movimiento social al respecto.

La Constitución española, en su artículo 14, reconoce la igualdad formal y, en el 9.2, protege la igualdad de toda la ciudadanía sin realizar distinción alguna por ningún motivo.

Este hito normativo supone que la LPRS vaya perdiendo “fuerza” y siendo modificada hasta su completa desaparición, eliminándose las referencias a los actos homosexuales, e incluso suprimiendo el “escándalo público”.

En 1995, se aprobó el Código Penal (L.O. 10/95, de 23 de noviembre). Éste supone una regulación de los derechos formales de las personas, protegiendo de la discriminación específica a las personas sea cual sea su orientación o identidad de género. En su artículo 22.4 “otorga responsabilidad criminal con circunstancias agravantes el cometer delito por motivos de discriminación referente —entre otras causas— a la orientación o identidad de género”. Asimismo, tipifica los delitos relativos al ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas garantizadas por la Constitución; entre ellos, los que provoquen a la discriminación, al odio o a la violencia contra grupos o asociaciones por motivo de orientación sexual (capítulo IV).

Desde 1986, España forma parte de la entonces CEE, hoy Unión Europea. Esto supone el formar parte de un nuevo marco político y legislativo de referencia, en el que va ganando importancia, poco a poco, el ámbito de la igualdad. De hecho, el año 2000 es una cita importante en la lucha contra la discriminación, pues se aprobaron las dos directivas comunitarias que establecen el marco de la No Discriminación.

Como consecuencia de ellas, en España se aprobó la **Ley 62/2003, de medidas fiscales, administrativas y de orden social**, que, en su capítulo III, del Título II, recoge las pautas para la aplicación del principio de igualdad de trato. Definido como “la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de origen racial o étnico, la religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”.



Diversidad sexual en la acción sindical

La negociación colectiva por una igualdad en el empleo

Pese a su importancia, no contempla la discriminación por razón de identidad de género, la gran asignatura pendiente.

En referencia al tema del reconocimiento de la vida en pareja de las personas homosexuales, en 1994 se creó en Vitoria el primer registro de parejas de hecho y, en 1998, en Cataluña se aprobó la primera ley de parejas que reconocía la unión de parejas estables. Desde este momento, hasta hoy, son once las comunidades autónomas que cuentan con regulación legal de parejas de hecho.

Pero el debate, si bien en un principio estaba más marcado en las políticas autonómicas, tras la victoria electoral del PSOE en las elecciones de 2004 se trabaja por materializar algunas de sus promesas electorales, obteniendo como resultados la **Ley 13/2005, de 1 de julio**, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio y la **Ley 3/2007, de 15 de marzo**, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.

Es necesario recordar que ambas son fruto de muchas controversias. La ley de matrimonio supuso una dura reacción por parte de los sectores conservadores que manifestaron (y lo siguen haciendo) su rechazo, con constantes declaraciones públicas e, incluso, con la recogida de firmas para presentar un recurso de anticonstitucionalidad de la misma. Recurso que presentó el Partido Popular y que perdió en sentencia del Tribunal Constitucional de 6 de noviembre de 2012, por la que se desestimó el recurso y se declaró válido de pleno derecho el matrimonio entre personas del mismo sexo.

Ni que decir de la conocida por **Ley de Identidad de Género**, por la que cualquier persona transexual que tenga un certificado psiquiátrico que atestigüe que tiene un TIG (Trastorno de Identidad de Género) y un certificado endocrinológico que avale que lleva, al menos, dos años de hormonación, puede, sin necesidad de haberse sometido a cirugía de reasignación genital, acceder a la modificación registral de su nombre y la mención al sexo en su DNI. Esta es una ley pionera en el mundo, cuya finalidad es superar las barreras sociales de las personas transexuales. No obstante, ya se ha hablado en apartados anteriores de que este proceso, pese a estar regulado en una ley de ámbito nacional, no se aplica con la misma facilidad en todas las comunidades autónomas.

Por otro lado, al requerir un certificado de "disforia de género", catalogada como enfermedad mental, está basada en una concepción patologizante de las personas trans, siendo éste uno de los aspectos que se está demandando modificar desde el movimiento LGTB.

A estas leyes estatales hay que sumar que ya son varias las comunidades autónomas que aprueban legislación propia a favor de las personas LGTB:

- Ley Foral 12/2009, de 19 de noviembre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de **Navarra**.
- Ley del Gobierno **Vasco** (aprobada el 28 de junio de 2012) de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las persona transexuales.
- Ley 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales en **Galicia**.
- Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de **Andalucía**.



Diversidad sexual en la acción sindical

La negociación colectiva por una igualdad en el empleo

- 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 de **Cataluña**.
- Ley **Canaria** (aprobada el 23 de octubre de 2014) de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.
- Ley de Igualdad Social de Lesbianas, Gais, 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** (aprobada el 18 de marzo de 2015).

La aprobación de estas leyes, siendo un gran paso adelante, supone que las personas LGTB tienen diferentes derechos dependiendo de la comunidad autónoma donde residan. Por eso es imprescindible la aprobación de una ley estatal.

Pese a estos avances, quién no recuerda frases míticas como la pronunciada por Ana Botella, entonces concejala madrileña de Empleo y Servicios al Ciudadano, en declaraciones de octubre de 2004: “(...) el matrimonio entre homosexuales es tratar de la misma manera lo que es diferente. Si se suman dos manzanas, pues da dos manzanas. Y si se suman una manzana y una pera, nunca puede dar dos manzanas, porque es que son componentes distintos. Hombre y mujer es una cosa, que es el matrimonio, y dos hombre o dos mujeres serán otra cosa distinta”.

Y, ¿día a día?

Con estos datos se constata que España es una pionera en el reconocimiento de derechos LGTB, con una evolución que ha sido muy rápida. Sin embargo, los datos muestran que la igualdad formal (legislativa) no conlleva necesariamente la igualdad real de las personas LGTB en los diferentes ámbitos de la vida.

El heterocentrismo y cissexismo son tan potentes que dificultan ver la realidad con otro prisma, con el prisma adecuado, uno multicolor y diverso, acorde con la sociedad. La legislación vigente puede hacer creer que se vive en igualdad: se recoge el principio de igualdad de trato y no discriminación, existe el matrimonio homosexual y la ley de identidad de género.

Pero, esta igualdad legal, ¿se corresponde con la igualdad real? Además, ¿dónde quedan estos avances en una política que no hace más que retroceder?

Estos años de recortes de derechos han supuesto un aumento de agresiones o situaciones de discriminación a personas del colectivo LGTB (se les expulsa de restaurantes por darse un beso, agresiones al grito de “maricón de mierda”, etc.). Se dan casos de desigualdad, discriminación y homofobia en los recortes en la sanidad pública que afectan, por ejemplo, a la reasignación de sexo de las personas transexuales o a los tratamientos VIH, o a la exclusión de mujeres lesbianas de la posibilidad de reproducción asistida, entre otros.

Reflejo de la política del Gobierno es que, en el Plan Integral de Apoyo a la Familia, se incluya a las familias de padres o madres LGTB como familias necesitadas de medidas específicas, igualando su situación con familias con personas enfermas graves, familias inmigrantes o madres reclusas o ex reclusas con hijos e hijas. Las necesidades específicas de las familias que forman las personas lesbianas, gays, transexuales y bisexuales pasan únicamente por promover un espacio libre de lesbofobia, homofobia, bifobia y transfobia, donde la igualdad legal y administrativa acabe con las trabas existentes y donde se promuevan políticas educativas, sociales y sanitarias inclusivas que logren que la vivencia de la

diversidad familiar sea reconocida como una riqueza social imprescindible.

Los recortes y la falta de políticas sociales del Gobierno del Partido Popular aboca cada vez a más personas a la exclusión social; entre ellas, las mujeres transexuales (muchas migrantes) que sufren una doble o triple discriminación a la que es difícil hacer frente.

Todos los recortes han provocado que nuestro país baje a la sexta posición en Europa respecto a los derechos de las personas LGTB, tal y como se demuestra en el Informe Anual de Derechos de las Personas LGTB en Europa de 2015 y en el Mapa Europeo de Derechos de Personas LGTB que publica todos los años ILGA Europa.

Con todo lo expuesto, hay que ser conscientes de las dificultades que atraviesan las personas LGTB y las que superan día a día. Hay que conocer y escuchar su realidad en primera persona. Porque salir del armario es muy duro, incluido en el contexto laboral, ya que es en el trabajo donde se pasa la mayor parte de la jornada diaria. Por eso, un buen clima y un entorno proclive a la diversidad sexual son vitales.

Son muchos los retos que tenemos por delante y, para superarlos, debemos conocer la realidad y defender día a día la igualdad real y efectiva de todas las personas.

LGTBFOBIA: HOMOFOBIA, LESBOFOBIA, BIFOBIA Y TRANSFOBIA

Hay que partir del hecho de que **ser homosexual, lesbiana, bisexual o transexual no es el problema. Lo es la homofobia, lesbofobia, bifobia y transfobia y las consecuencias de ésta en las personas que la sufren.**

Nuestra sociedad, patriarcal, machista y heterosexista, establece a través de sus discursos y las estructuras que emanan de estos un reparto diferente del prestigio y, por tanto, de lo adecuado o inadecuado en el comportamiento social. Por ello las obligaciones y derechos no son igualitarios, sino que benefician a quienes cumplen con las características que el discurso social establece como óptimas. Según este discurso, el máximo exponente del prestigio sería un hombre blanco y heterosexual. Cuanto más se aleje una persona de lo que este arquetipo representa, más bajo prestigio social tendrá. El ejemplo sería evidente: mujeres, personas de otras etnias, homosexuales, transexuales, etc.

Nuestra sociedad se basa en una serie de ideas que ayudan a mantener este arquetipo como el deseable.

Como consecuencia de todo esto y con el fin de seguir manteniendo unas estructuras sociales asimétricas, la LGTBfobia se configura como una metodología social que permite que estas estructuras obsoletas permanezcan con mayor valor que otras.

LGTBfobia es cualquier manifestación arbitraria que consiste en señalar a la persona LGTB como contrario, inferior o anormal. Hay que tener en cuenta que dicha LGTBfobia es un miedo irracional



Diversidad sexual en la acción sindical

La negociación colectiva por una igualdad en el empleo

basado únicamente en creencias y valores que apoyan estereotipos negativos sobre las personas LGTB, que se concreta en una aversión por este tipo de individuos ante los que reaccionan con odio, represión o marginación.

La LGTBfobia puede tener diversas manifestaciones:

- **LGTBfobia cognitiva:** considerar la orientación sexual de las personas LGTB (Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales) como antinatural y enfermiza.
- **LGTBfobia emocional:** el propio rechazo de las personas LGTB hacia sí mismas u otras personas homosexuales, bisexuales o transexuales, avergonzarse o sentirlo como algo malo.
- **LGTBfobia conductual:** determinados comportamientos ante las personas LGTB (chistes homófobos, agresión física, etc.). Se manifiesta en el plano institucional desde la violación de los derechos humanos (con penas de cárcel, incluso muerte para personas LGTB en muchos países), hasta la inexistencia de legislación que contemple la igualdad de todas las personas, independientemente de su identidad de género y su orientación sexual.

Desde otro plano, podemos hablar de una LGTBfobia:

- **Interiorizada**, consistente en interiorizar que la conducta LGTB es negativa. Mensaje permanente desde la familia, la escuela y en todos los ámbitos de socialización, que afecta tanto a las personas heterosexuales como a las personas LGTB, provocando en estas últimas graves problemas de autoestima que conllevan a una invisibilización personal.
- **Externa**, a través de conductas físicas, verbales o emocionales.

Por otro lado, y como antes se señalaba, la LGTBfobia entraña una realidad compleja que debemos tener en cuenta. Ya que, además de los conceptos ya definidos, engloba problemas concretos tales como:

- **Lesbofobia**, hacia las mujeres lesbianas. Éstas sufren un mayor rechazo que los hombres homosexuales, conllevando una doble invisibilización por identificarse con el género femenino y tener una orientación sexual hacia personas de su mismo sexo. Las mujeres lesbianas están doblemente discriminadas.
- **Transfobia**, hacia las personas trans (transexuales, transgénero...). Precisamente por su propia transgresión a la identidad de género.
- **Bifobia**, rechazo a las personas bisexuales, incomprendidas tanto por heterosexuales como por homosexuales.
- **Plumofobia**, como rechazo hacia el amaneramiento (la pluma) que manifiestan tanto gais (asimilación de supuestos roles femeninos), como lesbianas (adoptando lo que la sociedad entiende como roles masculinizados). Esta fobia también es propia tanto de personas heterosexuales como personas homosexuales.



Consecuencias de la LGTBfobia

En nuestra sociedad de tipo occidental, la pareja heterosexual-monógama aparece como un ideal para la mayoría de hombres y mujeres. La obtención del placer y el goce sexual se contempla únicamente cuando va unido a la posibilidad de establecer unas relaciones afectivas estables entre personas de diferente sexo. La heterosexualidad, así entendida, se convierte en un imperativo de conducta a seguir por la totalidad de personas. Este mecanismo se conoce con el nombre de "heterosexismo". En el mismo sentido, considerar a las personas trans como no normales se conoce como "cissexismo".

Por eso mismo la heterosexualidad se vuelve algo imprescindible en el reconocimiento y legitimización social. En contrapartida, la homosexualidad es convertida en práctica de segunda categoría, por lo que las personas LGTB se convierten en ciudadanas de segunda categoría.

La sociedad se sigue moviendo con multitud de prejuicios hacia las personas LGTB. Prejuicios que se interiorizan, distorsionan la realidad y originan numerosos miedos en las personas heterosexuales, que impiden el acercamiento y la comunicación hacia quienes que consideran gays, lesbianas, transexuales o bisexuales. Las personas LGTB no son ajenas a las definiciones prejuiciosas que sobre ellas se vierten y, en consecuencia, esta falta de información positiva y objetiva les crea una gran inseguridad.

Dificultades relacionadas con la aceptación familiar

Desde el momento de la revelación a los padres y madres de la identidad de género o la orientación sexual de su hijo o hija, lo que se conoce como "salida del armario" o "coming out of the closet", empieza un proceso de aceptación de su realidad como padres y madres de una persona LGTB muy parecido al que pasan los propios LGTB.

Al igual que sus hijos e hijas, muchos de las y los progenitores juzgarán la situación desde los prejuicios y valores que emanan de su educación, que en la mayoría de los casos no contiene gran cantidad de información sobre la diversidad sexual y que está repleta de clichés y estereotipos sobre lo que creen que es ser LGTB.

Esos estereotipos están basados en su mayoría en el completo desconocimiento del tema y en la creación de prejuicios basados en la información que han recibido desde los medios de comunicación principalmente: ser LGTB, en muchos casos, se configura como una especie de trastorno mental, que provocará la inmediata marginación de sus hijos e hijas, que los y las empujará a profesiones como la prostitución u otro tipo de conductas poco saludables, y por tanto de una forma u otra a la más completa infelicidad.

Hay que tener en cuenta que cuando a unos padres o madres les es revelada la homosexualidad/transexualidad de su hijo o hija va a comenzar todo un proceso de aceptación de esa nueva realidad, con el consiguiente duelo respecto al cambio en las expectativas y planes que habían imaginado para él o ella, que en algún sentido incluso puede llegar a implicar la "muerte" simbólica de ese hijo o hija para dar lugar a otro con un género diferente.

Pero además de este proceso comienza otro personal, que es el de tener que asumir una nueva etiqueta social que es la de "padre o madre de una persona LGTB".

Hay que tener en cuenta que no siempre se reacciona como se ha descrito anteriormente, pero siguen existiendo padres y madres que sienten que son incapaces de enfrentar esta realidad y se encuentran completamente perdidos, habiendo familias que a la hora de enfrentarse a la homosexualidad/



Diversidad sexual en la acción sindical

La negociación colectiva por una igualdad en el empleo

transexualidad de sus hijos e hijas les expulsan del hogar familiar.

Estas dinámicas y la forma de resolverlas de cada familia tienen consecuencias directas respecto a la salud emocional del hijo o la hija, su futura autonomía, la transición al mercado laboral y su capacidad para participar en la sociedad.

Es de destacar la importante labor que están haciendo las diversas asociaciones de madres y padres de hijos e hijas LGTB, para ayudar a familias que pasan por la misma situación que ellas ya han pasado, de aceptar que su hijo o hija menor y adolescente ha revelado que es LGTB.

Dificultades relacionadas con el entorno educativo y las redes sociales

En el imaginario social existe la creencia de que las generaciones más jóvenes son más tolerantes con la diversidad sexual. Según esta afirmación, las y los adolescentes deberían mostrarse más abiertos y tendrían menos conductas discriminatorias que aquellas personas de más edad que han sido educadas según modelos más tradicionales. En consecuencia, podríamos creer que en los entornos de las personas jóvenes la presencia de la LGTBfobia es menos acusada que en el resto de la sociedad.

La realidad no podría estar más alejada de esta afirmación. En los centros educativos la LGTBfobia campa a sus anchas.

Muchas y muchos adolescentes LGTB manifiestan sufrir maltrato, aislamiento y acoso por parte de sus compañeras y compañeros.

Hay que tener en cuenta que en la adolescencia los roles de género se viven de una forma inflexible, hay "cosas de chicos y de chicas", por lo que cualquiera que no esté claramente situado en esta realidad dicotómica será objetivo de una discriminación social por el grupo de iguales. Muchas y muchos jóvenes LGTB se sienten aislados y carecen de redes sociales.

Si para las y los adolescentes ser gay o lesbiana es algo difícil de entender, la transexualidad puede parecer algo casi de otro planeta y, en muchas ocasiones, la injuria, la burla, el aislamiento y el acoso son prácticas habituales.

Unido a todo esto estaría la pasividad del sistema educativo y sus profesionales. Aunque progresivamente comienzan a estar más concienciados con esta realidad, en una amplia proporción carecen de la formación específica y de las herramientas necesarias para afrontar la LGTBfobia en sus aulas.

Las y los jóvenes LGTB están por tanto completamente desprotegidos ante lo que sucede entre las paredes de sus centros de estudio.

Afortunadamente, no todas las experiencias en entornos educativos son negativas, siendo cada vez más frecuente el apoyo del profesorado. Una referencia muy ilustrativa en este sentido ha sido la creación de la tutoría de orientación afectiva sexual en el Instituto Duque de Rivas en la localidad madrileña de Rivas Vaciamadrid.

Riesgos de exclusión social de las personas LGTB

Para entender los procesos de inclusión social y sus dificultades es importante partir del análisis del término exclusión social y sus factores. En ese sentido, es evidente que la exclusión social no es un fenómeno nuevo en nuestra sociedad y se encuentra referida en una larga trayectoria de desigualdades sociales a lo largo de la historia.

Diversidad sexual en la acción sindical

La negociación colectiva por una igualdad en el empleo

La diferencia radica en que en las sociedades postindustriales, al contrario que en etapas históricas anteriores, la inclusión o exclusión de los individuos ya no es un fenómeno directamente relacionado con el acceso al empleo y por consiguiente a los recursos económicos, sino que es un fenómeno multifactorial. Por ello, el término exclusión social sustituye al de pobreza, que había dominado el debate sobre las dificultades sociales durante épocas anteriores.

En cuanto al colectivo que nos ocupa, el LGTB, esta nueva visión nos permite adoptar una perspectiva más amplia a la hora de considerar qué personas sufren exclusión, ya que no es un grupo cuya marginación se basa en factores estrictamente socioeconómicos.

Con esta nueva mirada, es posible entender la existencia de personas excluidas que no vivan en la pobreza y viceversa.

La LGTBfobia potenciará las posibilidades de estar excluidas. Es decir, si un factor de exclusión social general es el abandono prematuro de los estudios, en el caso de las personas transexuales ese abandono es una consecuencia directa del acoso escolar sufrido por la transfobia de sus compañeras y compañeros.

Cada uno de estos factores posee un riesgo propio y cuantificable. Pero las personas no sólo pertenecen a uno de estos grupos de mayor vulnerabilidad de forma aislada, sino que en la identidad del individuo coexisten muchas de estas realidades, que al solaparse van a generar un mayor riesgo de exclusión. En consecuencia, aquellas personas que acumulen más cantidad de factores considerados de riesgo para generar exclusión, tendrán una mayor posibilidad de ser apartados del funcionamiento social general.

Este fenómeno se conoce con el nombre de “interseccionalidad” de la discriminación y consiste en la acumulación de diferentes factores de vulnerabilidad social que ocasionan una discriminación cualitativamente diferente a la mera suma de los mismos.

EL MUNDO LABORAL

En el ámbito laboral, la discriminación por orientación sexual o identidad de género tiene una especial importancia. Diversos estudios muestran que el trabajo es uno de los ámbitos en el que las personas tienen más miedo a salir del armario, es decir, a identificarse como LGTB, por temor a posibles represalias LGTBfobas (burlas de las/los compañeros o jefes/as, posible despido encubierto, etc.); esta situación provoca que en muchas ocasiones no disfruten de medidas a las que tienen derecho, como son los permisos por matrimonio, por nacimiento, adopción o acogimiento, o por enfermedad de familiares.

Aunque no hay datos concretos, la crisis y las reformas laborales han afectado de manera especial a las personas LGTB, con un mayor miedo a salir del armario y una pérdida de derechos.

Es en el trabajo donde se pasa la mayor parte de nuestra jornada diaria. Por eso, un buen clima y un entorno proclive a la diversidad sexual y afectiva son vitales en el mejor desarrollo como personas.



Diversidad sexual en la acción sindical

La negociación colectiva por una igualdad en el empleo

En el caso de las personas transexuales, principalmente las mujeres transexuales, más que de discriminación habría que hablar de exclusión del mundo laboral (más de un 80% de mujeres transexuales se han tenido que dedicar a la prostitución en algún momento de su vida, como única salida laboral), ya que a diferencia de las personas homosexuales o bisexuales, las personas transexuales en muchos casos no pueden ocultar su condición, y esto hace que la discriminación se produzca incluso para acceder al puesto de trabajo.

Por tal motivo, es necesario realizar programas de inserción laboral hacia las personas transexuales (especialmente hacia las mujeres transexuales), tal y como ya hay en otros colectivos desfavorecidos o con riesgo de exclusión.

Desde FSC-CCOO se reivindican los principios de justicia, libertad, igualdad y solidaridad, y nos comprometemos a eliminar cualquier forma de discriminación basada, entre otras causas, en la orientación sexual y la identidad de género.

Por todo esto, es necesario ejercer el liderazgo en la erradicación de la LGTBfobia del contexto laboral y trabajar por crear ambientes laborales inclusivos para todas las personas, ofreciendo libertad en la expresión de su identidad de género y orientación sexual.

Para facilitar este trabajo, CCOO ha editado diferentes guías:

- Guía CCOO diversidad afectiva y sexual, una cuestión sindical
- Guía FSC-CCOO. Erradicar la LGTBfobia también es un trabajo sindical
- Guía FSC-CCOO de acción sindical y VIH
- Decálogo de FSC-CCOO para el colectivo LGTB
- Consejos para evitar agresiones homófobas cuando se practica el cruising

Desde la Negociación Colectiva y la Acción Sindical

La acción sindical, la negociación colectiva y la formación, tanto del interno como del externo del sindicato, son las claves fundamentales que tiene el sindicato en esta lucha, pues sólo a través de la sensibilización es posible que la visibilización y normalización del colectivo LGTB en el ámbito laboral sea completamente real.

El convenio colectivo, como herramienta que regula los derechos y las condiciones de trabajo en una empresa o sector, debe servir para facilitar la integración laboral de las personas LGTB. Por tal motivo, el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, en su capítulo 2, punto 6 de Igualdad de Trato y Oportunidad, dice que “las organizaciones empresariales y sindicales compartimos la necesidad de promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo para responder, tanto a la diversidad del mercado de trabajo, como para maximizar el impacto y los beneficios que tienen en las empresas la presencia de plantillas heterogéneas en términos de sexo, edad, orientación sexual, nacionalidad, origen racial o étnico, discapacidad, convicciones religiosas,...”.

Asimismo, la FSC-CCOO aprobó, en el plenario de Acción Sindical de los días 8 y 9 de abril de 2015, unos criterios de negociación colectiva entre los que se establece la importancia de negociar en los convenios



Diversidad sexual en la acción sindical

La negociación colectiva por una igualdad en el empleo

colectivos medidas de igualdad para diferentes colectivos más desfavorecidos o discriminados, entre los que se encuentran las personas LGTB.

Estos criterios establecen que es en el marco de la negociación colectiva, así como en el ejercicio de la defensa de los intereses de las y los trabajadores en el centro de trabajo, donde FSC-CCOO desarrollará su compromiso con la lucha por la igualdad de oportunidades y la protección de los derechos sociolaborales del colectivo LGTB.

En la acción sindical diaria de las secciones sindicales, de las delegadas y delegados, y de los cuadros sindicales debe verse como algo normal la defensa de las condiciones de trabajo y derechos laborales de las personas LGTB. Es necesario saber cómo actuar ante posibles casos de trabajadoras o trabajadores que sufren acoso o discriminación en su puesto de trabajo por su identidad de género u orientación sexual, teniendo herramientas para actuar tanto en el interno de la empresa (a través del diálogo con la dirección de la empresa o con la puesta en marcha de un protocolo de actuación), como una vez que la persona trabajadora decide actuar con la Inspección de Trabajo o con los tribunales (la Federación Estatal de lesbianas, gais, transexuales y bisexuales ha editado una Guía para intervenir en casos de discriminación laboral a lesbianas, gais, transexuales y bisexuales).

Por ello es necesaria la formación sindical en diversidad de género, formación que sirve para visibilizar, sensibilizar y dar a conocer a la organización la problemática de las personas LGTB.

Para ayudar a comprender mejor la situación de las personas LGTB, es importante establecer alianzas con asociaciones o grupos LGTB; alianzas que sirvan para defender conjuntamente los intereses y luchar contra las discriminaciones de las personas LGTB en la sociedad y en el trabajo.

Propuesta de medidas a integrar en los convenios colectivos

Como se ha dicho anteriormente, la negociación colectiva y el convenio de empresa o de sector, debe servir a la FSC-CCOO para mejorar las condiciones de trabajo y luchar contra la discriminación de las personas LGTB. Para ello es necesario conocer diferentes medidas, como las que se incluyen en este apartado.

Entre las diferentes medidas propuestas para los convenios colectivos, hay una primera que es incluir una cláusula genérica contra cualquier tipo de discriminación y a favor de la igualdad de trato:

“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, identidad de género, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente.

La empresa está en contra de toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal mediante la ofensa, verbal o física, por motivo de sexo, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.”

Al igual que ocurre con la igualdad de género, es importante cuidar el lenguaje en el que está redactado



el convenio, siendo necesario la utilización de un lenguaje no sexista, principalmente en la clasificación profesional, y un lenguaje que integre todos los tipos de familia cuando se hable de permisos o ayudas sociales, de forma que no se excluya a ningún colectivo.

En relación con las familias compuestas por dos mujeres o dos hombres, se debe prestar especial atención al hablar del permiso de paternidad (se puede denominar permiso por filiación). Es necesario recoger no sólo la figura paterna, sino que se debe tener en cuenta que son permisos a disfrutar por una o uno de los progenitores con independencia del sexo (situación que ya recoge la normativa de Seguridad Social al explicar quiénes son beneficiarias o beneficiarios de este permiso). Por ejemplo, se podría decir:

- Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho, por nacimiento de hijo o hija, a un permiso de 13 días naturales de duración, a disfrutar por el otro progenitor o progenitora...
- Se tendrá idéntico permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, a disfrutar por uno de los padres o madres, progenitor o progenitora...

Otras medidas y redacciones para convenios colectivos o en la negociación:

- Adoptar planes para la gestión de la diversidad en la empresa, donde se integren un conjunto de medidas dirigidas a garantizar la eliminación de cualquier discriminación y la igualdad plena de derechos y deberes, condición básica para la integración y el mantenimiento de la cohesión social.
- Anular cualquier cláusula o norma interna que obstaculice o impida el acceso a la promoción, a la formación, beneficios sociales, etc., garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta.
- Incluir la LGTBfobia como riesgo psicosocial, de forma que puedan existir unas medidas de prevención del acoso laboral por esta causa.
- Tipificar cualquier acoso por orientación sexual o identidad de género en el procedimiento sancionador como una falta, con una adecuada escala de gravedad.
- Negociar protocolos de actuación contra el acoso LGTBfóbico.
- Permisos de asistencia a consulta médica para recibir los tratamientos de reasignación de sexo.
- Permisos para la realización de los trámites necesarios para la reasignación de sexo. Que ambos permisos se excluyan del porcentaje de absentismo individual como causa de despido objetivo.
- Negociar protocolos para la selección y contratación del personal para evitar que se produzcan discriminaciones por LGTB o por tener VIH, y garantizar la privacidad de los datos de salud, estableciendo medidas para que no soliciten documentación o pruebas innecesarias.



GLOSARIO

Androcentrismo: es la forma de concebir el mundo desde un punto de vista masculino, dándole un valor hegemónico a lo que tiene que ver con lo masculino. Como constructor social, todo lo relativo a lo masculino está empoderado y sobrevalorado. En cambio lo que es femenino está infravalorado o devaluado.

Sexo: diferenciación biológica que determina orgánicamente a la persona en hombre y mujer.

Orientación sexual: atracción emocional, romántica, sexual o afectiva duradera hacia otra persona. Sea ésta de su mismo sexo (**homo: gay o lesbiana**), el contrario (**hetero**), o hacia ambos (**bisexual**). Hay que tener en cuenta que el proceso de orientación sexual no es igual para todas las personas. En algunas personas su orientación sexual es fija desde la infancia-adolescencia, mientras que en otras va cambiándose y modificándose a lo largo de su vida.

Práctica sexual: es independiente de la orientación sexual ya que, por ejemplo, el coito anal puede ser practicado por una pareja homosexual o heterosexual. Las prácticas sexuales se pueden dar en cualquier relación sexual siempre que las características físicas lo permitan. Además hay veces que se dan unas prácticas sexuales entre hombres o mujeres que se deben a situaciones especiales, pero en las que no hay necesariamente una orientación homosexual (por ejemplo, en las cárceles).

Género: construcción social de lo que implica ser hombre o mujer en la sociedad. Como tal, varía según culturas y momentos históricos. En la actualidad está en debate este sistema binario de diferenciar a las personas.

Identidad de género: se refiere al sentido psicológico, social y cultural de ser hombre y mujer. Sentimiento interno que cada persona tiene de pertenecer a uno de los géneros que la sociedad acepta hoy en día, hombre y mujer. Las personas nacen en un sexo femenino o masculino (aunque también existen casos de intersexualidad, el mal llamado hermafroditismo). Supuestamente cada persona tiene que tener la identidad de género que corresponde con su sexo genital, aunque hay veces que esto no es así y una persona con un sexo genital "y" tiene una identificación de género "x" y viceversa.

Por ello hay que diferenciar:

- **Sexo biológico:** suma de todos los elementos sexuados del organismo.
 - **Genital:** la presencia de órganos sexuales femeninos o masculinos (gónadas : testículos y ovarios).
 - **Cromosómico:** presencia de genes femeninos xx o masculinos xy.
- **Sexo psicológico o mental:** es con el que la persona se identifica, teniendo una percepción mental de pertenecer a uno de los dos sexos.
- **Sexo social:** es el género o sexo público. Puede ser hombre o mujer. La categoría de rol de género se configura como el conjunto de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino.



Diversidad sexual en la acción sindical

La negociación colectiva por una igualdad en el empleo

Expresión de género o roles de género: la manera en que las personas tenemos de comunicar nuestro género a los demás, a través de nuestro comportamiento, vestimenta, etc.

Cissexismo: término que se utiliza para nombrar a las personas cuya identidad de género corresponde con el sexo asignado al nacer.

Transexual: persona en que no coincide su sexo mental (identidad de género) con su sexo genital y cromosómico. Se definen como hombre o mujer según su sexo sentido (deseado) y no de origen: una mujer transexual es una persona que aunque haya nacido con sexo biológico de varón, se siente y define como una mujer.

Travestismo: personas que se visten con ropas diferentes a su género por placer erótico. Si lo hace exclusivamente para su trabajo (espectáculos, por ejemplo) se denomina transformismo. No tienen una identidad diferente a la de su sexo biológico.

Transgénero: personas que aunque no tienen una identificación de su sexo biológico (genital) con su sexo mental (psicológico-social), no ven necesaria una reasignación total de su sexo biológico. Es decir, pueden sentirse hombres o mujeres sin necesidad de una reasignación genital, por ejemplo.

Intersexual: persona que presenta de forma simultánea características sexuales masculinas y femeninas en grados variables, o una indefinición de las estructuras genitales, que provoca la imposibilidad de ser definidas según la clasificación dicotómica y rígida que establece el binarismo de género.

Proceso de transición: proceso por el cual algunas personas pasan para que su expresión de género se adecue a su identidad de género. No hay una manera "correcta" de realizar la transición. Algunas personas (tanto menores como adultos) llevan a cabo una transición social, realizando cambios en su manera de vestir, eligiendo el nombre con el que se sienten identificadas. Cuando las personas son adultas, pueden pasar por procedimientos médicos como la reasignación de sexo.

Diferenciar entre transexualidad y homosexualidad: un transexual es la persona en la que no coincide su sexo mental (identidad de género) con su sexo genital y cromosómico. Un homosexual es una persona con una identidad de género coincidente con su sexo genital y cromosómico, pero con una orientación sexual hacia personas de su mismo sexo. De esta manera, una persona puede ser transexual y homosexual al mismo tiempo, pues son cosas distintas.

Más allá de las identidades: hay algunas personas que no se identifican con ninguno de los conceptos que hemos explicado en relación con la orientación sexual. No se definen ni como homosexuales, bisexuales o heterosexuales, ya que les parecen etiquetas que no se ajustan a sus vivencias y sentimientos. Lo mismo ocurre con la identidad de género; en los casos que hemos puesto anteriormente, siempre estamos hablando de los conceptos de hombre y mujer de una forma binaria y excluyente, sin embargo hay personas que no se sienten identificadas con ninguno de los dos.



ANEXO: PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

1. Declaración de principios

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral, y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social, son derechos fundamentales de la Constitución española.

En el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger a las trabajadoras y los trabajadores que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual. Se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: la Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78/CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación; y la 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), que prohíbe la discriminación en el empleo.

Por otra parte, el Estatuto de los Trabajadores dispone de manera específica el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Por todo ello, _____ (nombre de la empresa), así como la representación legal de la plantilla, suscriben este protocolo con 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 sexual, identidad de género y/o expresión de género, y queda prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran esta organización, 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 este caso, la empresa hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios

Debido a que se pueden dar casos de doble acoso (mujeres lesbianas, transexuales, bisexuales), este protocolo está relacionado con el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo. Estos dos protocolos se complementan y la estructura de las comisiones que de ellos se derivan son iguales para no duplicarse en estos casos.



2. Ámbito de aplicación

1. Las disposiciones se aplican a las personas que trabajan en _____ (nombre de la empresa), independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla sino también al colectivo de becarios y becarias y al personal en formación contratado, etc. siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.
2. También debe ser de aplicación a las trabajadoras y los trabajadores de las empresas subcontratadas por _____ (nombre de la empresa), siempre que, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31 / 1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, presten sus servicios en ésta y resulte implicado personal de la empresa.
3. Finalmente, también debe ser de aplicación a aquellas personas que no forman parte de _____ (nombre de la empresa), pero que se relacionan con ella en razón de su trabajo: clientes/as, proveedores/as y personas que solicitan un puesto de trabajo.
4. En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas, para que sean éstas las que tomen las medidas que crean oportunas.
5. Además, quedará bajo el amparo del presente protocolo toda persona comprendida en los apartados 1 y 2, la relación de la cual con _____ (nombre de la empresa) hubiera concluido (bajo cualquier forma jurídica), y que invoque el presente procedimiento en un plazo de tres meses desde la fecha en que terminó dicha relación.

3. Definiciones

Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto, será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esto será considerado como una conducta discriminatoria.

Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.

Discriminación indirecta: situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales, una desventaja particular respecto a personas que no lo son.

Orden de discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.



Diversidad sexual en la acción sindical

La negociación colectiva por una igualdad en el empleo

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres **tipos de acoso**:

- Acoso descendente: aquel donde el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).
- Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).
- Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de un compañero/a hacia otro compañero/a).

4. Medidas de prevención

Con el fin de prevenir el acoso o las situaciones potencialmente constitutivas de acoso se establecerán las siguientes medidas:

1. Divulgación y comunicación del protocolo a toda la plantilla. Igualmente se entregará este protocolo al personal de nueva incorporación en la empresa.
2. 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.
3. La representación de la plantilla debe participar, apoyar y potenciar los acuerdos de sensibilización para la prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
4. Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores y trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
5. Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador o trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial sino con posterioridad al mismo. La empresa debe hacerse eco de las circunstancias personales o culturales de la trabajadora o el trabajador incorporado y las debe tener en cuenta para contribuir a su integración.
6. Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc., que contenga una visión LGTBfóbica o incite a la LGTBfobia.
7. Cuando se detectan conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente al responsable de este colectivo/equipo, con el fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.
8. Garantizar la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios,...)



5. La reclamación o denuncia de la situación de acoso

1. Se consideran legitimadas, a efectos de presentación de la reclamación o denuncia regulada en el presente protocolo:

a) Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

b) Quien tenga conocimiento de la perpetración de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En este supuesto, el órgano receptor de la reclamación tiene que pedir la conformidad expresa y escrita de la persona presuntamente ofendida para proseguir el procedimiento.

c) Las organizaciones sindicales con representación en _____ (nombre de la empresa), siempre que acrediten, para ello, el consentimiento expreso y escrito de la persona ofendida.

d) Quien reciba cualquier instrucción que implique la discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

2. _____ (nombre de la empresa) proporcionará a las partes implicadas en reclamaciones o denuncias en materia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, la asistencia que corresponda.

3. La reclamación o denuncia debe hacerse por escrito en todo caso, de acuerdo con el formulario que se incluye como anexo, y la tiene que firmar la persona u organización que la formula.

4. La comunicación debe dirigirse a cualquier miembro de la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

5. _____ (nombre de la empresa) pondrá a disposición de la víctima de inmediato, en caso necesario, apoyo médico y psicológico, a través de medios propios o a través de recursos externos.

6. Procedimiento de actuación

6.1. Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

a) **Composición:** la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe estar formada por un máximo de cuatro personas de entre las personas integrantes de la Comisión de Igualdad, de manera paritaria entre la empresa y la representación legal de la plantilla. De igual manera se ha de nombrar, de forma paritaria, el mismo número de personas suplentes.

En caso de que fuera imposible constituir la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género por falta de personal, o bien porque no existe Comisión de Igualdad, la empresa y la representación legal de la plantilla, de forma paritaria, pueden designar como miembros de la comisión a otras personas. El requisito imprescindible para su nombramiento es tener formación en igualdad y, específicamente, en el tratamiento, prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.



b) Formación: será requisito imprescindible para formar parte de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género (titular y/o suplente) poseer formación, con un mínimo de diez horas presenciales, en cuanto a igualdad y, específicamente, en cuanto al tratamiento, la prevención y la actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

c) Incompatibilidades: en caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a) tuviera, en cuanto a cualquier persona integrante de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad o que estuviera adscrito/a en el mismo departamento o área, el miembro del Comité afectado quedará automáticamente invalidado para formar parte de este procedimiento concreto y será sustituido por la persona suplente previamente designada.

Si una persona integrante de esta Comisión es denunciada o denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

La incompatibilidad de una persona integrante de la Comisión para actuar en un procedimiento concreto puede ser alegada por ella misma, por cualquier otra persona integrante de la Comisión o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso. En caso de discrepancia, la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio/Comisión de Igualdad, oídas las partes, resolverá de acuerdo con su mejor criterio.

d) Funciones de la Comisión:

- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.
- Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo cual debe disponer por parte de la empresa de los medios adecuados y tener acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener 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.
- Recomendar y gestionar en el Departamento de Personal las medidas cautelares que estime convenientes.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo dispuesto en este protocolo.



6.2. Principios rectores y garantías del procedimiento

a) Respeto y protección a las personas: se debe proceder con la discreción adecuada para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el respeto adecuado a todas las personas implicadas, que en ningún caso puede recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas que lo soliciten, pueden ser asistidas por algún o alguna representante o asesor/a en todo momento a lo largo del procedimiento.

b) Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de manera expresa, debe poner en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.

c) Diligencia y agilidad: la investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de modo que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías adecuadas.

d) Contradicción: el procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas. Todas las partes intervinientes deben buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los derechos denunciados.

e) Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

f) Protección de la salud de las víctimas: 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 de la salud de las trabajadoras y los trabajadores afectados. Como ejemplo, las medidas mencionadas de protección pueden consistir en ayuda psicológica, protección a la víctima u otras ayudas necesarias para facilitar su restablecimiento total. Cualquier medida que en este sentido adopte, debe tener el consentimiento de la víctima y ser comunicada a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género para su constancia en el expediente del caso.

g) Prohibición de represalias: se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúan una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

h) Garantías jurídicas: una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido en este protocolo y acreditada la existencia de acoso, la empresa debe prestar asistencia jurídica a la víctima en los casos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la plantilla que hubieran intervenido en el proceso.

i) Seguro: la dirección de la empresa constituirá una garantía, a través de una póliza de seguro, que cubra la eventual responsabilidad civil en que puedan incurrir las personas que componen la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

6.3. Intervinientes

Son partes en este procedimiento:

- **Persona denunciante**, que es quien teniendo conocimiento de los hechos, presenta la denuncia.
- **Víctima**, que puede coincidir o no con la persona denunciante, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de acoso.
- **Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género**, que es el órgano que se establece para la atención y la investigación de la denuncia, así como la propuesta de adopción de medidas correspondientes.
- **Dirección de la empresa**, que es la encargada de adoptar las medidas mencionadas.

6.4. 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.

6.4.1. Medidas cautelares

En los casos de denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, hasta la finalización del procedimiento, ya sea la modalidad informal, ya sea formal, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión de Atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe solicitar cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina, movilidad funcional, ...) que estime oportunas 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 los casos en que la medida cautelar sea separar la víctima del agresor mediante un cambio de puesto de trabajo, es la víctima quien decide si lo realiza ella o la persona agresora y el departamento debe facilitar en todo momento que el traslado de una u otra persona se realice de la manera más rápida posible.

6.4.2. Procedimiento informal

Si la persona denunciante así lo estima oportuno, se puede intentar resolver el problema de manera informal en un primer momento. Incluso es posible que sea suficiente que explique a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que esta conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, o que interfiere en el trabajo y que deje de realizarla.

La persona denunciante puede comunicar el problema, verbalmente o por escrito, a cualquier integrante de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, que realiza las funciones de asesor/a. Entre las funciones de este/a asesor/a en esta primera fase, se encuentra la de informar y asesorar a la persona denunciante sobre sus derechos y sobre todas las opciones y acciones que pueda emprender así como la proposición la dirección del empresa de la conveniencia o no de adoptar medidas cautelares, en aquellos casos que las circunstancias lo aconsejen. En cualquier caso, tanto la persona que presuntamente está sufriendo acoso como la persona denunciada pueden ser asistidas por la representación legal de la plantilla en todas las fases del procedimiento.



Si la persona denunciante es diferente a la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso (en adelante, persona afectada), ésta debe ponerse en contacto con la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, a través del asesor/a, para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la denuncia presentada por la persona denunciante.

Una vez ratificada la denuncia en su caso, el asesor o la asesora dispone de dos días laborables para entrevistarse en primer lugar con la persona afectada y, posteriormente, con la persona denunciada. En la entrevista con la persona denunciada, la asesora o asesor le informará de que su comportamiento no es bien recibido y que es contrario a las normas de la empresa.

La finalidad última de este procedimiento es lograr la interrupción de las actuaciones constitutivas de acoso y llegar a una solución para ambas partes.

En el plazo máximo de siete días laborables desde que se recibe la denuncia, el asesor o la asesora debe dar por finalizado el procedimiento mediante la redacción de un acta con las conclusiones alcanzadas en este procedimiento:

- Acuerdo entre las partes: fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen.
- Sin acuerdo: el procedimiento informal se convierte en el paso anterior al inicio del procedimiento formal.

Se entregarán copias del acta a la persona denunciante, a la persona afectada (en caso de que no coincida 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.

En cualquier caso, si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta, o ésta es incumplida por la persona agresora, puede presentar denuncia a través del procedimiento formal.

6.4.3. Procedimiento formal

Si el procedimiento informal no da resultados o denunciante entiende que, por la gravedad de los hechos, no cabe este tipo de procedimiento, se iniciará el procedimiento formal.

Este procedimiento se iniciará mediante la presentación de un escrito dirigido a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En este escrito debe constar el nombre y los apellidos de la persona denunciante, los de la persona afectada (si no coincide con los de la parte denunciante), así como los de la persona denunciada. Asimismo, deberá constar la relación de los hechos, fechas, duración y frecuencia de estos, lugar donde se han producido, y pruebas a presentar (documentos, testigos, etc.).

Una vez recibida la denuncia, la Comisión dispone de un plazo máximo de dos días hábiles para reunirse e iniciar las investigaciones preliminares.

La Comisión establecerá el desarrollo del procedimiento formal, atendiendo a las siguientes pautas:

- 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, si así lo estima oportuno, adopte estas medidas cautelares.



- 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 los entrevistados el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea necesaria para la instrucción del procedimiento de investigación; informar a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten, son tratadas con carácter reservado y confidencial; advertir a las personas entrevistadas que todo aquello que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas integrantes de la Comisión, por lo que se les debe indicar que no pueden revelar a nadie el contenido de la entrevista.
- Redactar actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, 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.
- Determinar las pruebas que se practicarán, establecer el procedimiento para su obtención y practicar las pruebas que se determinen custodiándolas debidamente.
- Siguiendo lo establecido en el artículo 96.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, se establece en este procedimiento la llamada "inversión de la carga de la prueba" si se presentan por la parte denunciante suficientes indicios de la existencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, correspondiendo a la parte denunciada probar la ausencia de discriminación, aportando una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Finalizada la instrucción, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas, e instará a la dirección de la empresa a que adopte alguna de las medidas siguientes:

- Medidas disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción apreciada, sanción y su graduación. En el supuesto de que no se proponga el traslado forzoso o el despido de la persona agresora, se propondrán las medidas oportunas para que ésta y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su lugar de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado. Este traslado no puede comportar un detrimento en sus condiciones laborales.
- 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 pero con declaración expresa sobre la buena fe de la denuncia, la persona afectada puede solicitar el traslado de oficina o departamento, sin que suponga un detrimento en sus condiciones laborales.

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.



Diversidad sexual en la acción sindical

La negociación colectiva por una igualdad en el empleo

Tanto la fase de instrucción como la redacción de un informe por parte de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, tienen una duración máxima de 15 días hábiles.

Finalmente, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe supervisar la imposición y el cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, siendo informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la dirección de la empresa.

6.4.4. Medidas complementarias

Si queda constatada la existencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género puede proponer la adopción de las medidas adicionales siguientes:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada y a su familia.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, con consentimiento previo de la persona acosada, se crean beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona acosada.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.

7. Tipificación

Se considerará como falta leve el uso de lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. La reiteración de esta falta se convertirá en falta grave o muy grave.

Dependiendo de las circunstancias del caso del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género o los comportamientos contrarios a la libertad sexual de los trabajadores y trabajadoras, será considerado como falta grave o muy grave.

La violación de la confidencialidad de los permisos por intervención quirúrgica para reasignación sexual se considerará falta muy grave.

Las conductas de represalia contra una persona que haya presentado queja o denuncia interna acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, o contra una persona que haya colaborado en la investigación, constituirán una falta muy grave.

Las sanciones a aplicar serán las establecidas en el Convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento para las faltas leves, graves y muy graves.

7.1. 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:

Diversidad sexual en la acción sindical

La negociación colectiva por una igualdad en el empleo

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- 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 se trate de un acoso descendente.
- Que sea en periodo de elecciones a la representación legal de la plantilla.

8. Seguimiento y evaluación del protocolo

La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género ha de efectuar un seguimiento de este protocolo. A tal efecto, debe realizar las siguientes funciones:

- 1) Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, el cual debe ser entregado a la dirección de la empresa y, en su caso, a la Comisión de Igualdad y a la RLT, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. Este informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
- 2) Elaborar un informe anual para asegurar la eficacia y la confidencialidad del protocolo, y adaptarlo si se considera oportuno.

9. Disposiciones finales

Primera. La regulación y los procedimientos establecidos en este protocolo no impiden que, en cada momento, se pueda promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que, en su caso, correspondan.

Segunda. Tanto la dirección de recursos humanos como la representación legal y sindical de la plantilla deberán proporcionar información y asesoramiento a las personas trabajadoras que así lo requieran sobre el tema del presente protocolo y los modos de resolución en cuanto al acoso.

Tercera. El contenido de este protocolo es de obligado cumplimiento. Se establece una vigencia de ____ años, adquiriendo el compromiso de revisar su funcionamiento al final de este periodo.



ENLACES DE INTERÉS

Sindicales:

- CCOO Mujer e Igualdad
- FSC-CCOO Diversidad sexual
- CCOO País Valencià LGTB
- CCOO Catalunya Àmbit LGTB
- CCOO Enseñanza Murcia Educafectos

Asociaciones y fundaciones LGTB:

- Asociación Internacional de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (ILGA)
- Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (FELGTB)
- Fundación Triangulo
- Gaylespol
- Fundación Daniela
- Chrysallis
- Asociación de Madres y Padres de Gais, Lesbianas, Bisexuales y Transexuales (AMPGYL)
- Dos manzanas
- Oveja Rosa

Otras entidades de interés:

- Federación Trabajando en Positivo
- CESIDA

