

Igualdad y diversidad

en los convenios colectivos



Edita: Confederación Sindical de CC00

Elaboración: Secretaría de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CC00.

Diseño y maquetación: Secretaría Confederal de Comunicación de CC00

Madrid. Junio 2022

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	7
1. SITUACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI+ EN EL ÁMBITO LABORAL	9
Marco normativo de la Unión Europea y de España	9
2. LAS PERSONAS LGTBI+ EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL	11
3. LOS DERECHOS LGTBI+ EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS	15
4. EJEMPLOS DE CLÁUSULAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS	17
▶ Cláusulas genéricas de igualdad de trato y no discriminación.....	17
▶ Cláusulas que abordan la igualdad de trato para las personas LGTBI+ en diferentes áreas.....	19
1.- Salud laboral	19
2.- Formación	21
3.- Acceso al empleo	23
4.- Clasificación profesional y promoción.....	25
▶ Uso de lenguaje respetuoso con la diversidad	26
▶ Permisos y beneficios sociales	26
▶ Ropa de trabajo	28
▶ Infracciones.....	28
▶ Sanciones.....	32
▶ Prevención y actuación ante situaciones de acoso por orientación sexual, expresión y/o identidad de género.....	33





5. PROTOCOLO SITUACIONES DE ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN Y/O IDENTIDAD DE GÉNERO 35

- *Estructura* 35
- *Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género* 36
- *La reclamación o denuncia de la situación* 36
- *Principios rectores y garantías del procedimiento* 36
- *Intervinientes* 37
- *Procedimiento de actuación* 37
- *Resolución* 38

6. RECURSOS DOCUMENTALES Y NORMATIVOS 39



“

Cuando mi jefa se enteró de que yo era gay, no me despidió (por supuesto, no podía), pero empezó a hacer todo lo posible para que yo renunciara. Necesitaba un mes para romperme; de hecho, renuncié y ella alcanzó su objetivo”

“

Escucho comentarios homofóbicos casi todos los días en el trabajo, si no todos los días, definitivamente es cada dos días. A veces se vuelve tan difícil que te sientes muy marginado porque no eres normal, según ellos”

“

A mí nunca me ha gustado ocultar o esconder nada, pero para evitar ese tipo de casos, y aparte para no poner en riesgo mi puesto de trabajo, porque lo necesito, no me gusta arriesgar, yo hago mis 8 horas, pero en el momento en el que salgo vuelvo a ser yo, y cuando vuelvo a entrar mantengo las formas, tampoco voy a estar callado o cambiar de personalidad”

“

Lo que tiene que haber en un trabajo es buen ambiente, compañerismo, y cuando no lo hay pues tampoco te muestras como eres. Y para estar incómodo en un sitio que tienes que ir todos los días, pues no quiero, no dices nada y punto”



INTRODUCCIÓN

Desde CCOO defendemos la centralidad del trabajo como forma de vertebración de la sociedad desde la igualdad, y para ello el instrumento no debe ser otro que condiciones de trabajo en las que se disfruten y ejerzan con total plenitud los Derechos Fundamentales.

Nuestro país avanza en derechos democráticos para las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI+) en los ámbitos políticos, social, educativo sanitario, etc... incorporándose los mismos a la conformación de la dignidad de la persona.

Para ello, resulta imprescindible encontrar entornos seguros dentro de los centros de trabajo, en los que actitudes LGTBIfóbicas queden desterradas, siendo la intervención de nuestro activo sindical clave para detectar discriminaciones directas o indirectas que buscan amedrentar socialmente.

La negociación colectiva nuevamente resulta la mejor herramienta para enfrentar las dificultades que las personas del colectivo LGTBII+ encuentran en el entorno laboral; entre otras cosas, porque los convenios incorporan medidas y derechos no sólo aplicables a personas determinadas sino a todas aquéllas afectadas por el ámbito funcional del mismo, lo que convierte también en colectivos derechos que a priori parece no pueden trascender de la esfera individual de la persona, tales como el uso de aseos y zonas comunes, como ser llamado conforme al “nombre sentido” o facilitar la opción de uniforme.

En el centro de trabajo pasamos gran parte de nuestra vida, y cualquier manifestación para el colectivo LGTBII+ convierte su camino en un duro trance por la aceptación. Desde la Secretaría de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO hemos venido fomentando la necesidad de hacer referencia en la negociación colectiva de cualquier ámbito al principio de no discriminación por la orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

Por otro lado, ha llegado el momento de consensuar acciones positivas que faciliten la vida y el desarrollo personal y profesional de las personas del colectivo LGTBII+ sin renunciar a su identidad, sin ocultarse para acceder al empleo, formarse o promocionar.

Por encima de todo, las personas trabajadoras debemos comprometernos con la erradicación y denuncia en las empresas del acoso laboral, la LGTBIfobia, o las discriminaciones y comportamientos, más o menos velados, que causan gran sufrimiento y debieran ser fuertemente sancionados al provocar un importante menoscabo de la persona.



Estas actitudes deben ser sancionadas por las distintas patronales, comprometiéndose claramente en la lucha contra manifestaciones y expresiones que agredan en base a prejuicios y/o estereotipos.

El respeto a la diversidad debe estar presente en las condiciones de trabajo y de vida de todas las personas. En definitiva en el disfrute de las libertades que no dejamos en el quicio de la puerta de los centros de trabajo, lucharemos desde las CCOO para protegerlas.

Carolina Vidal

Secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y
Condiciones de Trabajo de CCOO



1 SITUACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI+ EN EL ÁMBITO LABORAL

MARCO NORMATIVO DE LA UNIÓN EUROPEA Y DE ESPAÑA

Desde 2003 es ilegal en la Unión Europea (UE) discriminar a las personas en materia laboral por motivos de su orientación sexual. La legislación obliga a todos los países de la UE a proporcionar protección jurídica contra la discriminación a la hora de solicitar un puesto de trabajo, obtener una promoción y asistir a formación, así como en materia de condiciones de trabajo, salario y despido.

Esta protección incluye la defensa contra la discriminación y el acoso en el ámbito laboral y de la seguridad social por motivos de reasignación de sexo, quedando regulado en las siguientes directivas:

- **La Directiva sobre igualdad en el empleo (Directiva 2000/78/CE)** consagra el derecho a no ser discriminado ni sometido a acoso en contextos laborales por motivos de orientación sexual. En una sentencia de 2020, el TJUE aclaró que una declaración pública de una persona descartando la contratación de una persona de determinada orientación sexual puede constituir una discriminación directa. Si bien esta directiva establece una línea de base sólida, el impacto de sus disposiciones está limitado de dos maneras: por desafíos en la aplicación y por limitaciones en el alcance, ya que la legislación no va más allá del empleo.
- **La Directiva de Igualdad de Género (Directiva 2006/54/CE)** consagra el derecho a no ser discriminado, ni ser objeto de hostigamiento, en el acceso al empleo, las condiciones de trabajo (incluyendo la remuneración) y los regímenes de seguridad social ocupacional por razón de sexo, incluida la reasignación de género. El principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres impide el despido por causa relacionada con el cambio de sexo.

España, como Estado miembro de la UE, adopta lo dictado y establecido por ésta, pero, además, se caracteriza por tener un sistema democrático con un marco normativo avanzado en cuanto a igualdad se refiere, marco en el que se continúa trabajando y ampliando.

En el artículo 14 de la Constitución Española se reconoce que *“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”* y en el artículo 9.2 se *“protege la igualdad de toda la ciudadanía sin realizar ningún tipo de distinción”*.



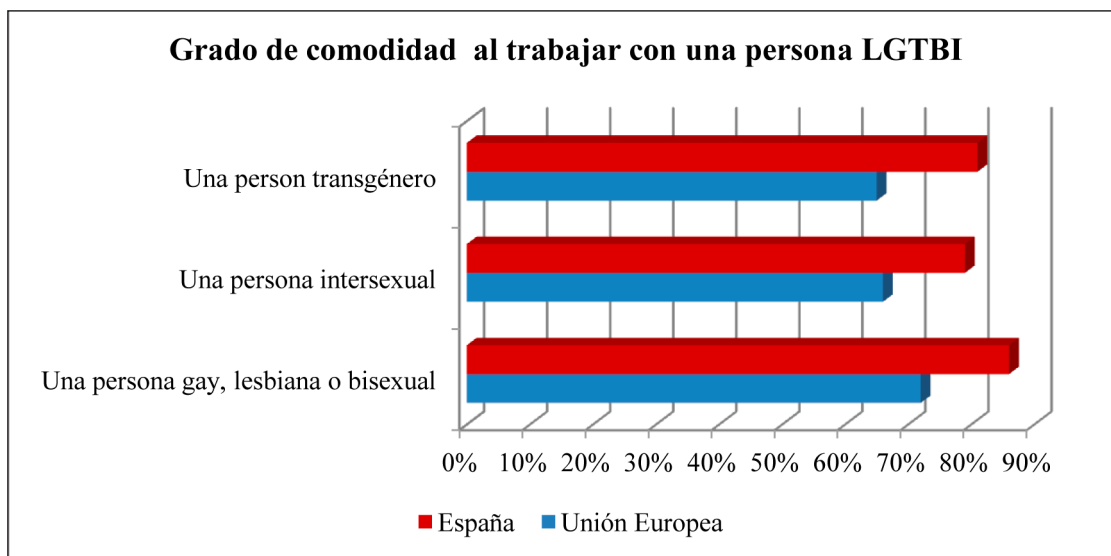
De forma más concreta, en el ámbito laboral, el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores establece que los trabajadores tienen *“derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español”*; igualmente el artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho *‘Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo’*.

El artículo 14.i) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público se establece como derecho individual de cualquier empleado público *“la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.



2 LAS PERSONAS LGTBI+ EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

En no pocas ocasiones se afirma que España es un país abiertamente inclusivo hacia las personas LGTBI+. Los datos recogidos en el Eurobarómetro 2019 sobre discriminación en la Unión Europea indican que el 86% de las personas encuestadas en España manifestaron que se sentirían cómodas si trabajasen con personas LGB, el 81% con personas trans y el 79% con personas intersexuales, porcentajes superiores a los registrados en el conjunto de la UE.



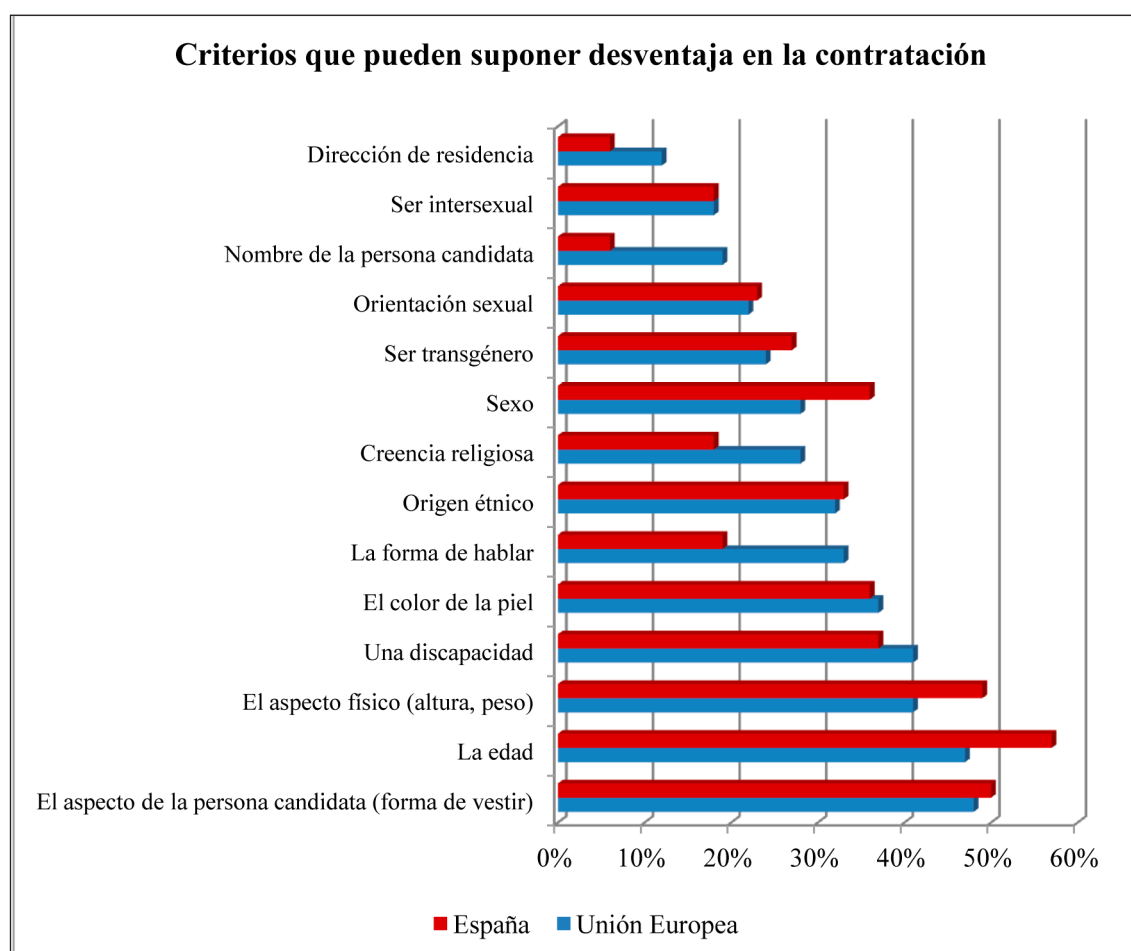
Fuente: Elaboración propia a partir de datos Eurobarómetro 2019

Respecto a los procesos de selección en el empleo, entre los criterios que pueden poner a una persona en desventaja para ser elegida en un proceso de selección para el empleo, el 27% considera el hecho de ser una persona trans, el 23% ser una persona LGB y el 18% ser una persona intersexual, datos que se encuentran muy alejados de la edad (57%) que se revela como la principal desventaja, seguida de la forma de vestir de la personas (50%) o el aspecto físico (49%).

Ante la pregunta sobre la promoción que se realiza de la diversidad en el lugar de trabajo, surgen marcadas diferencias entre la orientación y/o identidad de género: el 54% de las personas que contestaron en España considera que se está haciendo bastante promoción en cuanto a la orientación sexual, el 41% considera que se está haciendo bastante promoción en cuanto a las personas intersexuales y el 42% considera que se está haciendo bastante promoción respecto a las personas trans.



Sin embargo, esto no significa que no existan prejuicios, discriminación y acoso en nuestra sociedad en el ámbito laboral. La encuesta realizada por la Agencia Europea de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) en 2019 puso de manifiesto que el 20% de las personas LGTBI+ en España se sintieron discriminadas en el empleo, especialmente las personas trans (22%) y las personas intersexuales (20%); por su parte, el 11% de las personas LGTBI+ se sintieron discriminadas durante el proceso de búsqueda de empleo, siendo una vez más las personas trans (35%) y las personas intersexuales (32%) quienes padecieron esa discriminación de forma más acentuada.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos Eurobarómetro 2019

Por su parte, la encuesta realizada a mujeres lesbianas en 2021 por la Federación Española de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales (FELGTBI+) para el estudio *Mujeres LTB: Hogares, familias y mercado de trabajo*, revela que 1 de cada 10 mujeres lesbianas ha dejado su empleo por problemas derivados de su orientación sexual. Según se desprende de esta encuesta, esta parte del colectivo sigue temiendo visibilizarse en el trabajo y como principales motivos destacan las bromas (70%), el miedo al aislamiento (56%) y el miedo a represalias (46%). El 10% de las mujeres LTB encuestadas afirmaban haber

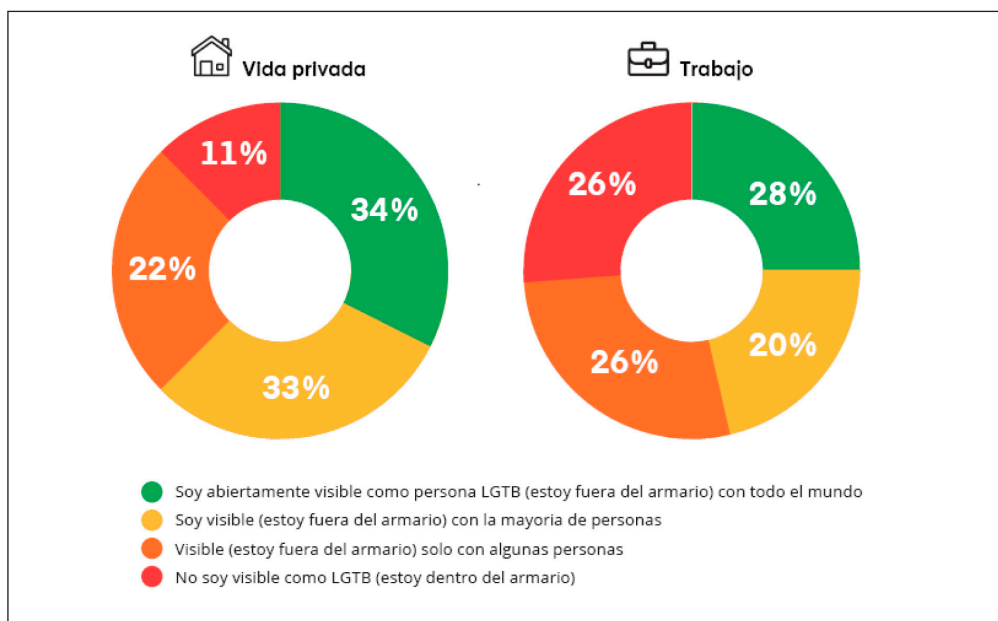


sufrido bromas sobre la composición de su familia, de hecho, al 11% de las trabajadoras LTB les cuesta hablar sobre las características de su familia en su entorno laboral. En el *Informe 2020 Situación de las mujeres lesbianas, bisexuales y trans en el sector privado* de la FELGTBI+, una de cada dos mujeres LTB habían sufrido acoso laboral, un 28% de ellas fueron despedidas o sus contratos no se habían renovado debido a su condición de lesbiana, bisexual y/o transexual y solo el 37% de las encuestadas se mostraban abiertas sobre su orientación sexual e identidad de género en su entorno laboral.

La presencia de una única persona transfoba u lgtbifoba es condición suficiente para que se pueda dar un trato denigrante a cualquier persona del colectivo LGTBI+. Dicho trato implica dificultad para mantener el puesto de trabajo, acoso, trabas a la hora de acudir a las visitas médicas durante el proceso de reasignación de sexo en el caso de las personas trans, menor probabilidad de promoción, miedo a la hora de utilizar espacios comunes como los baños o los vestuarios, un trato diferenciado respecto de otras personas de la empresa así como no utilizar el nombre sentido por la propia persona.

Se trata pues de una discriminación estructural cuya máxima expresión es el miedo de la persona ante la idea de que alguien pueda descubrir que es una persona LGTBI+. En aras de evitar perjuicios en el contexto laboral, tienden autocensurar e invisibilizar una parte central de su vida: su orientación sexual, su identidad y/o expresión de género. El clima de rechazo no está presente en todas las empresas pero el miedo a haber recalado en una de ellas siempre está presente. Ante esta situación la defensa a adoptar es el ocultamiento preventivo, es decir, volver al armario cada vez que se acude a trabajar.

Los resultados obtenidos por el Proyecto Europeo ADIM “Avanzando en la gestión de la diversidad LGbT en el sector público y privado” muestran que solo un 28% es abiertamente visible como persona LGTBI en su centro de trabajo cuando en su vida privada lo es un 34%. La razón fundamental de no hacerlo es el miedo a sufrir hostilidad, humillaciones, insultos y discriminación.



Fuente: Gráfico extraído del Proyecto Europeo ADIM.



Las personas que no son LGTBI+ no son conscientes de las dificultades que enfrentan las personas del colectivo en el entorno laboral. Siguiendo el estudio ADIM, mientras que del total de las personas encuestadas, un 93% hablan con entera libertad de su vida social en el trabajo, las personas LGBT sólo lo hacen en un 84%.

En lo que respecta a la vida afectivo/sexual la diferencia alcanza 19 puntos porcentuales, resultando el dato más revelador que sólo el 55% de las personas LGBT que tienen hijos/as se sienten cómodas hablando de ellas/os, frente a un 71% de personas del total que comparte este tema de conversación con bastante o total libertad.

Las limitaciones que suponen no hablar de los propios hijos e hijas en el trabajo se reflejan no sólo por las oportunidades perdidas para socializar con otras madres y padres, sino y, sobre todo, por la difícil gestión de imprevistos que surgen con los menores, como enfermedades, accidentes, cuestiones escolares sobrevenidas y acontecimientos similares.



3 LOS DERECHOS LGTBI+ EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

La referencia a los derechos de las personas LGTBI+ y la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género no están muy extendidas en la negociación colectiva. Es necesario hacer frente a esta situación y corregirla en base a dos motivos directamente ligados entre sí: en el trabajo es donde se pasa la mayor parte de la vida y es precisamente ahí, donde todas las personas tienen que sentirse seguras, poder manifestarse tal y como son, sin tener que ocultarse y sin sentir que cualquier manifestación puede convertir su día a día laboral en un duro camino por la aceptación.

En los últimos años, en la Secretaría confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO se ha analizado el contenido de los convenios de ámbito estatal en relación a los derechos de las personas LGTBI+; con el mismo se ha puesto de manifiesto la falta de medidas concretas destinadas a fomentar y fortalecer los derechos laborales de las personas LGTBI+. En 2019 de todos los convenios colectivos publicados en el Boletín Oficial del Estado, el 16% contenía alguna referencia al colectivo LGTBI+, en 2020 lo hacía el 22% y en 2021 el 25%.

Este paulatino incremento de los datos no puede distorsionar la realidad: en la mayor parte de los convenios la referencia a la orientación sexual queda circunscrita al contenido de un artículo ligado al principio de no discriminación. La redacción que se incluye en la mayor parte de los casos es o guarda similitud con el siguiente texto:

- **Los trabajadores¹** no podrán ser discriminados por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u **orientación sexual** y afiliación política o sindical. Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna.

Otras referencias se encuentran en los artículos que proporcionan una descripción de lo que son acciones constitutivas de acoso o de actos discriminatorios.

- **Acoso discriminatorio, actos discriminatorios:** toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la **orientación sexual** de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo.

Siendo pocos los ejemplos, no deja de ser significativo que se describa como conducta no deseada, con la implicación que ello supone para la persona receptora de dicha conducta.

1. En este caso se ha respetado el texto original con el objetivo de poner de manifiesto la necesidad de poner atención también en el lenguaje utilizado.



En algunos casos se hace referencia a la orientación sexual o la identidad de género en el articulado relativo a licencias y permisos, en concreto, permisos concedidos por matrimonio o por registrarse como pareja de hecho:

- *Quince días naturales por matrimonio o inicio de vida en común de los trabajadores y trabajadoras, con independencia de su **orientación sexual e identidad de género**. Hasta que quede regulado por ley deberá demostrar este inicio de vida en común, mediante la hoja certificado de uniones civiles de los ayuntamientos que dispongan o acta notarial, siempre que no sea notorio.*

Constituyendo las excepciones por una parte el convenio que contempla una definición de acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género:

- *Constituye acoso **por orientación sexual, identidad y/o expresión de género** aquellos comportamientos que tengan el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y crear un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo dirigidos contra una persona por su orientación sexual (por su identidad y expresión de género).*

Y por la otra, el convenio en el que se considera el acoso por orientación sexual como falta muy grave:

- *El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u **orientación sexual** y el acoso psicológico, o por razón de sexo, a **compañeros y a subordinados**.*

Las personas cuyas creencias avalan la discriminación están presentes en cualquier empresa, como compañeros/as o como responsables. Y ahí surgen situaciones de hostigamiento, de acoso que tienen origen en la visibilidad de una afectividad, de una sexualidad que no forman parte de lo que se considera “normal”.

Garantizar un entorno laboral donde la orientación sexual, la identidad y expresión de género puedan vivirse y visibilizarse sin miedo permitirá hablar de verdad de entornos inclusivos, libres e igualitarios.

La negociación colectiva supone un espacio esencial para la plasmación y fijación de derechos laborales aún no conseguidos. En este caso el objetivo principal es conseguir un ambiente de trabajo inclusivo que permita a las personas LGTBI+ poder manifestarse y expresarse tal como son y sienten, sin miedo a padecer situaciones de discriminación y/o acoso en el ámbito laboral.

Para facilitar esta labor a las y los representantes sindicales, el presente documento contiene medidas a integrar en los distintos apartados de los convenios colectivos. En la medida en que estas medidas existan y se difundan, será más fácil que se negocien y apliquen. Con la elaboración de este documento se reitera, además, el compromiso de CCOO con la lucha contra la LGTBifobia y por los derechos de las personas LGTBI+.



4 EJEMPLOS DE CLÁUSULAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Los modelos de cláusulas que se incorporan en los siguientes apartados han sido extraídos de convenios colectivos y “actualizados” por un grupo de trabajo integrado por diferentes personas integrantes de la Red LGTBI+ de CCOO.

▶ CLÁUSULAS GENÉRICAS DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

La mención a la orientación sexual se suele recoger en la cláusula genérica de igualdad. La introducción de esta cláusula es importante, contribuye a crear un contexto favorable a la visibilidad de la diversidad, además de ir avanzando en la erradicación de la discriminación al ser la declaración de intenciones conjunta de las partes firmantes del acuerdo, por ello es necesario que se haga referencia no sólo a la orientación sexual sino también la identidad y expresión de género. De esta forma se expresaran conjuntamente el respeto a los derechos de las personas LGTBI+ y el compromiso conjunto de no discriminación.

Esta cláusula favorece el cambio cultural en el conjunto de las personas directamente implicadas en la empresa: **plantilla y dirección.**

MODELOS DE CLÁUSULAS GENÉRICAS

■ *La empresa asume como propios los **principios de no discriminación e igualdad de trato** por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, diversidad sexogenérica, discapacidad, enfermedad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente.*

■ *Se **prohíbe toda discriminación** en razón de raza, sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género, diversidad sexogenérica, religión, etnia, opción política o sindical, o edad, en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma organización en razón de alguna de dichas cuestiones.*



MODELOS DE CLÁUSULAS GENÉRICAS

■ Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tienen derecho a: **no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo**, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad –dentro de los límites marcados por la ley–, origen racial o étnico, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, diversidad sexogenérica, afiliación o no a un sindicato, así como por el uso de la lengua oficial del Estado Español y de las comunidades autónomas.

■ Las empresas afectadas por este convenio respetarán el **principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos**, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, expresión o identidad de género, diversidad sexogenérica, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

■ Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de **respetar los principios de no discriminación e igualdad de trato y oportunidades** por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, diversidad sexogenérica, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, tal y como establece la legislación vigente.

■ Asimismo, las partes firmantes de este convenio manifiestan **estar en contra de toda conducta que atente al respeto y la dignidad personal** mediante la ofensa, verbal, física o sexual, por motivo de sexo, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, diversidad sexogenérica, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

■ La empresa asume como propios los **principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI+**, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

■ Asimismo, las personas contratadas para ofrecer servicios a un tercero tendrán **derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a las personas de la empresa usuaria y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones** basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad, orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica.



CLÁUSULAS QUE ABORDAN LA IGUALDAD DE TRATO PARA LAS PERSONAS LGTBI+ EN DIFERENTES ÁREAS

1 SALUD LABORAL

Cada persona trabajadora es titular del derecho a la salud con independencia del tipo de contrato que posea o de su adscripción al sector público o privado.

Si se aplica correctamente el principio de la prevención integrada mediante una política de gestión coherente, hay que esperar que una serie de riesgos serán eliminados de raíz, bien porque se corregirán determinadas condiciones de trabajo o bien porque en el proceso de decisión ya se opta por alternativas sin riesgo. Es el principio de eliminación del riesgo (Ley de Prevención de Riesgos Laborales, art. 15.1.a). Si este no se ha aplicado, habrá que evaluar los riesgos no evitados (15.1.b) y combatir en origen las exposiciones (15.1.c), cambiando las prácticas de gestión laboral que están en la base de las condiciones de trabajo identificadas como nocivas para la salud.

La salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde las personas trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

Es común que las personas LGTBI+ enfrenten situaciones de discriminación en el trabajo a causa de su orientación sexual, expresión y/o identidad de género, llegando incluso a sufrir situaciones de acoso o maltrato físico, que pueden provocar daños importantes a la salud.

En este terreno las herramientas de salud laboral pueden ser muy útiles, pudiéndose abordar desde diferentes aspectos:

- Declaración expresa de la dirección de las empresas referida al respeto a este colectivo y la defensa de sus derechos, propugnando empresas libres de LGTBIfobia.
- Elaboración y puesta en práctica de protocolos específicos de prevención en origen y afrontamiento contra el acoso laboral por orientación sexual, identidad o expresión de género en el ámbito laboral con participación de las y los representantes sindicales.
- Formar a todos los agentes que van a participar en los protocolos.
- Incorporación de sanciones en el régimen disciplinario de la empresa, sancionando cualquier situación que suponga una discriminación o un acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Acciones de sensibilización y formación en materia de diversidad sexual en las empresas.
- Evaluación de riesgos psicosociales y prevención en origen de los mismos, cambiando las deficiencias en la organización del trabajo (arbitrariedad en asignación de carga de trabajo, tareas, horarios, etc.) que puedan ser usadas para acosar a través de medidas organizacionales.



Es importante incorporar cláusulas que se refieran específicamente a la discriminación LGTBIfóbica, para conseguir avanzar en centros de trabajo inclusivos, que no supongan un riesgo para las personas LGTBI+ y donde la discriminación y la persecución por orientación sexual, identidad y expresión de género sean eliminadas y, en su caso, sancionadas.

MODELOS DE CLÁUSULAS DE SALUD LABORAL

■ **Salud laboral:** Considerar la discriminación por LGTBIfobia como riesgo para la salud de las personas que pertenecen al colectivo LGTBI+.

■ Incluir dentro de los convenios la elaboración y puesta en práctica de **protocolos específicos de prevención** y afrontamiento contra el acoso laboral por orientación sexual, identidad o expresión de género en el ámbito laboral con participación de las y los representantes sindicales. Este protocolo debe incluir el apoyo psicológico y emocional a la persona acosada y la defensa jurídica en caso que la víctima lo solicite. Así mismo, se acordarán medidas preventivas en origen que eviten la repetición de casos (eliminar discrecionalidad en asignación de condiciones de trabajo, evitar aislamiento físico, etc.).

■ Recoger dentro de los convenios las **medidas sancionadoras y tipificación como falta muy grave** la violación de la intimidad y de la confidencialidad de datos relativos a situaciones de salud, procesos, procedimientos y diagnósticos de las personas LGTBI+.

■ Incluir la **definición de acoso por razón de orientación sexual expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica:** “todo comportamiento que, en función de la orientación sexual, la expresión o identidad de género o diversidad sexogenérica, persiga atentar contra su dignidad y/ o crear un espacio intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador (punto segundo de los Principios de Yogyakarta sobre aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género de 2017).

■ **Para referirse a personas LGTBI+ se utilizará el sexo y/o nombre sentido por ellas,** cuando así lo hayan solicitado al departamento de RRHH o a la dirección de la empresa

■ Negociar **protocolos que faciliten la comunicación y la actuación** en los procesos de transición de las personas trans.

■ **Garantizar expresamente el uso de las zonas comunes** y, específicamente, de vestuarios, aseos, duchas, ubicación de las taquillas y espacios similares a las personas LGTBI+ en relación a su identidad.



MODELOS DE CLÁUSULAS DE SALUD LABORAL

- Las empresas, garantizarán la **privacidad en todos los espacios públicos** (baños, duchas, vestuarios...) para salvaguardar la intimidad de las personas que expresamente lo deseen.
- Dar **formación específica a delegadas y delegados de personal** para que puedan atender los casos de **LGTBifobia en primera instancia**.

2 FORMACIÓN

La formación en diversidad es una herramienta extraordinaria para el pleno desarrollo de las personas trabajadoras y permite que cada persona aporte lo mejor de sí misma en el trabajo. Para ello es imprescindible crear una cultura de la diversidad, de respeto, de tolerancia cero frente al acoso y de conocimiento de las distintas realidades afectivo-sexuales para evitar prejuicios y sesgos que dificulten la comunicación y el trabajo en equipo.

Esta formación debe ir dirigida a toda la plantilla de forma periódica, incluirse en la formación inicial de bienvenida para nuevas incorporaciones y debe ser exigible al personal de RRHH, gestores de equipos y personal de reclutamiento y selección.

MODELOS DE CLÁUSULAS DE FORMACIÓN

- Establecer dentro de los planes de formación de la empresa acciones formativas concretas y específicas para impulsar la cultura de la diversidad, la sensibilización hacia las personas **LGTBI+**, el uso del lenguaje inclusivo oral y escrito, el conocimiento de las medidas y protocolos activos en la empresa para combatir la **LGTBifobia** y el acoso laboral por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica.
- El acceso a los planes de formación debe ser un acceso libre de discriminación por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica



MODELOS DE CLÁUSULAS DE FORMACIÓN

■ *Las partes consideran muy importante la formación en materia de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica de la plantilla, por eso conviene impulsar acciones formativas en esta materia con el objetivo de sensibilizar y formar en valores democráticos y de igualdad. Toda actuación estará basada en principios de igualdad y no discriminación.*

■ *Formar a las personas que negocian en cuestiones LGTBI+ y concienciarlas de que tan importantes son unas condiciones de trabajo adecuadas se basan como en la igualdad, el respeto o y la salud laboral como. Todas estas cuestiones son tan importantes como el salario. Concienciar que la defensa de los derechos de las personas LGTBI+ no es una materia de negociación menor. Es imprescindible que las personas que negocian lleven integrada esa cultura del respeto y conciencia.*

■ *Creación de un programa específico en el plan de formación de la empresa, de especialización en cuestiones LGTBI+ destinado a la RLT y a mandos intermedios y superiores.*



3 ACCESO AL EMPLEO

Todas las personas tienen el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo. Ser una persona LGTBI+ no predispone para el desempeño de ocupaciones y/o profesiones concretas, de la misma forma que no puede ser un escollo para la carrera profesional. Estas premisas son fundamentales para erradicar estereotipos que puedan existir en la empresa, contribuyendo así evitar la pérdida de valioso capital humano.

Cuestiones como la apariencia externa, la expresión de género, la existencia de sesgos inconscientes en el personal del equipo de reclutamiento/selección pueden perjudicar un proceso de selección y especialmente en el momento de la entrevista personal cuando la persona LGTBI+ puede mostrarse más vulnerable. Por ello es vital establecer medidas que contribuyan a corregir estas situaciones.

MODELOS DE CLÁUSULAS DE ACCESO AL EMPLEO

- *Implementar y aplicar medidas de inserción laboral para personas LGTBI+ en riesgo de exclusión social o laboral, o en situación de discriminación múltiple.*
- *Fomentar el uso y admisión de currículums ciegos.*
- *Se incorporarán medidas que favorezcan la integración laboral y adaptación a su situación personal de las personas migrantes (atendiendo entre otros aspectos al idioma o a la lejanía del domicilio), garantizando el trato igualitario a personas LGTBI+ y medidas que favorezcan la integración con personas con diferentes capacidades.*
- *Se utilizarán criterios en los procedimientos de selección que deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica. El ingreso de nuevas personas trabajadoras no podrá quedar determinado en atención a una condición derivada del sexo y/o el género, salvo que ello se derive de medidas de acción positiva a favor del género menos representado. La RLT, podrá emitir informe al respecto una vez recibida la información indicada anteriormente y estar presente en los procesos de acceso a la empresa, velarán por su aplicación objetiva, así como por la inexistencia de discriminación por razón de los factores anteriormente expuestos.*



MODELOS DE CLÁUSULAS DE ACCESO AL EMPLEO

- *Se incorporarán medidas que favorezcan la integración laboral y adaptación a su situación personal de las personas migrantes (atendiendo entre otros aspectos al idioma o a la lejanía del domicilio), garantizando el trato igualitario a personas LGTBI+ y medidas que favorezcan la integración con personas con diferentes capacidades.*
- *Se utilizarán criterios en los procedimientos de selección que deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica. El ingreso de nuevas personas trabajadoras no podrá quedar determinado en atención a una condición derivada del sexo y/o el género, salvo que ello se derive de medidas de acción positiva a favor del género menos representado. La RLT, podrá emitir informe al respecto una vez recibida la información indicada anteriormente y estar presente en los procesos de acceso a la empresa, velarán por su aplicación objetiva, así como por la inexistencia de discriminación por razón de los factores anteriormente expuestos.*
- *Para evitar ofertas de empleo “sexistas” y/o “binarias”, y que respondan a estereotipos de uno u otro género, se utilizará un lenguaje respetuoso con la diversidad y se usarán imágenes no sexistas en los anuncios de puestos vacantes.*
- *Se utilizará un sistema para la selección de personal con un procedimiento específico que permita identificar y evaluar las candidaturas exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridos para los diferentes puestos de trabajo.*



4 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN

El sistema de clasificación profesional y la promoción laboral no pueden convertirse en áreas susceptibles de generar discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI+ por el hecho de pertenecer al colectivo, por parecerlo o por defenderlo. Tal y como se expresó con anterioridad, todas las personas tienen el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo. Ser una persona LGTBI+ no predispone para el desempeño de ocupaciones y/o profesiones concretas, de la misma forma que no puede ser un escollo para la carrera profesional. Estas premisas son fundamentales para erradicar estereotipos que puedan existir en la empresa, contribuyendo así a evitar la pérdida de valioso capital humano.

MODELOS DE CLÁUSULAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

■ *Este sistema de clasificación profesional desarrolla una estructura que se corresponda con las necesidades de las empresas del sector, facilitando una mejor interpretación de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad o sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica, o de cualquier otra índole.*

MODELOS DE CLÁUSULAS DE PROMOCIÓN

■ *... En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.*

■ *Las personas trabajadoras del centro de trabajo tendrá igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género y diversidad sexogenérica, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras del centro de trabajo.*



USO DEL LENGUAJE CON LA DIVERSIDAD

A través del lenguaje se transmiten verbalmente patrones culturales, actitudes, estereotipos y/o prejuicios. El lenguaje se configura en un vehículo fundamental de transmisión social, mediante el cual se construye un esquema emocional de aceptación o rechazo hacia las personas del entorno. Es preciso cuidar el lenguaje dado que con él se crea realidad.

MODELOS DE CLÁUSULAS SOBRE USO DEL LENGUAJE

- *Dirigirse en todo momento a las personas LGTBI+ marcando el género que cada persona demande.*
- *Adaptar la redacción del convenio en su totalidad, adoptando formas respetuosas con la diversidad en cualquier escrito utilizado en el ámbito laboral, sea cual sea el espacio de trabajo, lo cual incluye, entre otros, documentos de trabajo, comunicaciones internas, intranets, etc... al igual que las comunicaciones externas de la empresa*
- *Adaptar la redacción del convenio en su totalidad al lenguaje respetuoso con la diversidad.*

PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES

La conciliación de la vida familiar y laboral es un espacio de la negociación colectiva que está directamente relacionada con el reconocimiento de la diversidad familiar y, lo que es lo mismo, con la diversidad afectiva y sexual: permisos por matrimonio o registro de pareja de hecho, permisos por enfermedad o visita médica del cónyuge o hijos o familiares de ese matrimonio o pareja de hecho, ayudas sociales reconocidas en convenios para cónyuge o hijos o familiares de ese matrimonio o pareja de hecho, permisos relacionados con la maternidad o paternidad (biológica o por adopción)...

Una persona LGTBI+ que desee beneficiarse de este tipo de permisos o ayudas sociales reconocidas en convenios ha de ser visible y asumir las consecuencias que ello puede tener.

Si hacer visible la orientación sexual o la expresión/identidad de género puede suponer dificultades en la relación con los compañeros y compañeras de trabajo, con los responsables de recursos humanos, sus jefes... con los usuarios/as, clientes... una alternativa, más que hipotética, será evitar cualquier comentario o prueba de tener una orientación sexual o identidad de género distinta a la que se presupone.



Por tanto, la opción de ocultar la afectividad o sexualidad, el modelo de convivencia, la pareja (matrimonio o unión de hecho) conlleva, automáticamente no poder acceder a los derechos y beneficios descritos anteriormente. Desde la realidad de las familias diversas, cónyuges y convivientes LGTBI+ debe garantizarse el acceso a todos derechos homólogos sin discriminación por su orientación sexual o identidad de género. Por ello, es importante incorporar las referencias al colectivo en todos los permisos de forma que ayuden a la visibilización y a la no renuncia a derechos de conciliación de la vida personal y laboral.

MODELOS DE CLÁUSULAS PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES

- *e) Quince días naturales por matrimonio o inicio de vida en común de las personas trabajadoras. La vida en común se acreditará mediante inscripción en el registro municipal de parejas de hecho o registro público análogo, así como de cualquier otra forma válida en derecho.*
- *Se garantizan que en los permisos de asistencia a consulta médica también se incluyan para recibir los tratamientos de reasignación de sexo y para la realización de los trámites necesarios para la resignación de sexo.*
- *La dirección de la empresa, así como las personas trabajadoras, se dirigirán a la persona trans/intersexual no binaria o fluida con el nombre sentido en cualquier tipo de comunicación, tanto oral como escrita.*
- *Asistencia a requerimientos administrativos: Permisos para la asistencia a requerimientos administrativos o médicos.*
- *Visibilizar familias diversas: Para los permisos familiares o beneficios sociales existentes, se tendrán en cuenta definiciones de familia en las que estén incluidas las parejas que forman gais y lesbianas, trans y bisexuales. Por ejemplo, hablar de personas progenitoras.*
- *Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, y siempre que se acredite la convivencia mediante certificación del registro de parejas de hecho o por cualquier otro medio válido en derecho, generarán los mismos derechos que los contemplados en este convenio para el caso de matrimonio.*
- *Negociar protocolos que faciliten la comunicación y la actuación en los procesos de transición de las personas trans.*



ROPA DE TRABAJO

La ropa de trabajo no puede contribuir ni a perpetuar los roles de género ni a estigmatizar a las personas. Las empresas pueden establecer la necesidad de usar un uniforme de trabajo pero sin imponer su uso en función del sexo de la persona.

MODELOS DE CLÁUSULAS SOBRE ROPA DE TRABAJO

- *Facilitar la opción de uniforme a utilizar, acorde al género sentido o expresado según las indicaciones de la persona trabajadora.*
- *Facilitar la opción de uso de uniforme de forma coherente con la identidad de la persona LGTBI+*

INFRACCIONES

La prevención de los ataques y del acoso pasa por rechazar la intolerancia, siendo necesario actuar cuando estas actitudes se presentan, cortando de raíz cualquier manifestación LGTBIfóbica que se presente. Y eso requiere el compromiso de todas las personas de la empresa.

Por ello, hay que recoger expresamente en el régimen disciplinario de los convenios como falta grave cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual de las personas trabajadoras, con especial mención a los ataques discriminatorios por orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica. La reincidencia en comportamientos abusivos u ofensivos contra las personas LGTBI+ tiene que ser considerada falta muy grave. Deben además constar entre las infracciones y medidas sancionadoras de forma explícita las cometidas por discriminaciones ligadas a la ocupación, promoción, remuneración y empleo por superiores jerárquicos y otras personas trabajadoras hacia las personas LGTBI+.

Con carácter excepcional, y dado el arraigo que la discriminación por LGTBIfobia tiene en la sociedad moderna, aquellas manifestaciones culturales, verbales o de cualquier otra índole que se lleven a cabo por pura inercia social pueden ser consideradas como faltas leves siempre que:

- No tengan como objetivo previo atentar contra la dignidad de las personas LGTBI+.



- No creen espacios hostiles o intimidatorios en el ámbito laboral.
- No degraden, humillen, ofendan o discriminen a integrantes del colectivo LGTBI+.
- Sean puntuales y sus efectos no se prolonguen en el tiempo.
- No tengan efectos negativos en la imagen de las personas LGTBI+, ni perjudiquen su ascenso/promoción profesional, ni afecten negativamente a la percepción social de la persona agredida.
- La agresión no se repita.

Dado que para la calificación de una falta fundamentada en LGTBIfobia hace falta una valoración discrecional sobre la gravedad, los efectos y la reiteración de la conducta potencialmente punible, es necesario que la RLT que participe en los CSS y en la resolución de expedientes sancionadores por infracción laboral tenga formación específica. Esto redundaría en la necesidad de implantar una formación específica a la RLT para que puedan atender tanto valoraciones de conductas sancionables como cuestiones específicas de salud laboral.

MODELOS DE CLÁUSULAS SOBRE INFRACCIONES

1. FALTA LEVE

■ *Aquellas manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación ninguna, y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra la comunidad LGTBI+*

2. FALTA GRAVE

■ *Toda falta leve que reúna uno de los siguientes requisitos:*

- El hecho punible se reitera en el tiempo*
- Sus efectos se prolongan en el tiempo o tienen carácter permanente.*
- Perjudica el ascenso o la promoción profesional de la persona agredida*
- La persona agresora abusa de una posición jerárquica superior para llevar a cabo una falta considerada inicialmente leve.*

■ *La denigración, ridiculización, humillación u ofensa de las familias no heteronormativas en el ámbito laboral.*



MODELOS DE CLÁUSULAS SOBRE INFRACCIONES

3. FALTA MUY GRAVE

- *Actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones o comportamientos que se basen en prejuicios contra los miembros de la comunidad LGTBI+ o sus familiares y allegados, con el objeto de ridiculizarlos o atentar contra su dignidad.*
- *b. La creación de ambientes hostiles a la diversidad de la orientación sexual, a las personas cuyo género o expresión de género no coincide con la convención comúnmente aceptada y a cualquier otro grado de diversidad sexogenérica.*
- *Todas las actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones o comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar a integrantes del colectivo LGTBI+, o hacia quienes lo parecen o lo defienden.*
- *Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a los miembros del colectivo LGTBI+, o hacia quienes lo parecen o lo defienden.*
- *El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI+*
- *La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI+ o hacia quienes lo parecen o lo defienden, entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima así como de sus familiares y entorno social.*
- *La omisión o inacción de mandos intermedios o superiores jerárquicos frente a conductas lgtbifóbicas.*



MODELOS DE CLÁUSULAS SOBRE INFRACCIONES

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas reguladas por este convenio se calificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves o muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los puntos siguientes:

1. FALTAS LEVES

■ *El uso del lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual hacia las personas trabajadoras.*

2. FALTAS GRAVES

■ *Las actitudes o el trato discriminatorio u ofensivo por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual dirigido a las personas trabajadoras.*

3. FALTAS MUY GRAVES

■ *Cualquier discriminación por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

■ *El trato discriminatorio a compañeros, subordinados o superiores por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o identidad sexual, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua.*

■ *Si la referida conducta es llevada a cabo prevariándose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.*

■ *Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual, expresión y/o identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

■ *El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad y/o expresión de género al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.*



SANCIONES

Una vez establecida la reglamentación de la convivencia, mediante la graduación que se confiere a las diferentes expresiones y acciones que atentan contra la dignidad de las personas por su orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica, es necesario establecer la sanción disciplinaria correspondiente.

MODELOS DE CLÁUSULAS SOBRE SANCIONES

1. FALTAS LEVES

- *Amonestación y, en su caso, anotación en la hoja de servicios del empleado público.*
- *Asistencia forzosa a cursos de diversidad*
- *Restitución pública de la imagen y la dignidad de la víctima.*

2. FALTAS GRAVES

Además de lo previsto para las faltas leves:

- *Suspensión disciplinaria de empleo y sueldo de 3 a 6 meses.*
- *Traslado forzoso de centro de trabajo por periodo mínimo de 6 meses sin derecho a indemnización*
- *Prohibición de ascenso/promoción interna durante los 3 años siguientes. Para empleados públicos, la prohibición de participar en procesos de provisión de puestos por carrera horizontal o vertical por ese mismo periodo.*

2. FALTAS GRAVES

Además de lo previsto para las faltas leves:

- *Suspensión disciplinaria de empleo y sueldo de 6 a 12 meses.*
- *Traslado forzoso de centro de trabajo por periodo mínimo de 12 meses sin derecho a indemnización*
- *Prohibición de ascenso/promoción interna durante los 5 años siguientes. Para empleados públicos, la prohibición de participar en procesos de provisión de puestos por carrera horizontal por ese mismo periodo.*
- *Despido disciplinario/separación del servicio.*



MODELOS DE CLÁUSULAS SOBRE SANCIONES

En ningún caso puede ser motivo de ningún tipo de sanción cualquiera de las causas siguientes:

■ *La raza, el sexo, el estado matrimonial o de convivencia de hecho, la religión, la opinión política o el origen social, la orientación sexual e identidad de género*

PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN Y/O IDENTIDAD DE GÉNERO

Las consecuencias de cualquier tipo de acoso son devastadoras para las víctimas, viéndose obligadas en ocasiones a despedirse del trabajo y, posiblemente, a padecer secuelas psicológicas de diferente gravedad.

Ante el acoso motivado por la orientación sexual, la expresión y/o identidad de género, muy pocas empresas tienen códigos de conducta y/o medidas preventivas destinadas a evitar este tipo de acciones, y menos cuentan con protocolos de actuación ante las mencionadas situaciones.

A pesar que no existe una definición legal de estos tipos de acoso, tal y como se ha podido comprobar en algunos ejemplos, se procede a realizar una adecuación de la definición de acoso sexual contemplada en el art.7 de La ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre Mujeres y hombres

La inclusión de esta definición en los convenios tiene que responder a ese compromiso de la empresa a la “tolerancia 0” ante cualquier tipo de agresión del que puedan ser objeto las personas trabajadoras.

Además de la definición es necesario incluir medidas destinadas a afianzar el contenido de esa definición, a extender ese mensaje, de forma que esa “tolerancia 0” sea un hecho además de un derecho.



MODELOS DE CLÁUSULAS DE ACTUACIONES Y DEFINICIONES

- *Constituye acoso por orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica aquellos comportamientos que tengan el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y crear un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo dirigidos contra una persona por su orientación sexual, su identidad y/o expresión de género*
- *Igualmente, la empresa/administración se compromete a elaborar, negociar en las mesas sectoriales y ámbitos correspondientes, aprobar, publicar y poner en marcha protocolos de actuación contra el acoso por orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica.*
- *Son situaciones constitutivas de acoso por orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica el trato desigual basado en alguna de estas características.*
- *La promoción en el marco de la empresa de protocolos para la prevención y actuación frente al acoso por motivos de orientación sexual, identidad de género y/o expresión.*



5

PROTOCOLO SITUACIONES DE ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN Y/O IDENTIDAD DE GÉNERO

El objetivo general de los protocolos es definir el marco de actuación en relación con los casos de acoso por razón de orientación sexual, de identidad de género y de expresión de género, con la finalidad explícita de erradicar este tipo de conductas en el ámbito de la empresa u organización.

Por eso, en primer lugar, se centrará en los aspectos más teóricos del acoso: definiciones, clasificaciones, síntomas y ejemplos. En segundo lugar, desarrollará los ámbitos de aplicación del protocolo, las garantías de las personas implicadas y los procedimientos a seguir. Por lo tanto, el protocolo se constituye como un instrumento integral para la resolución de estos casos.

El presente modelo se ha extraído del diseñado por el Grup D'Acció LGTBI CCOO PV.

■ ■ ESTRUCTURA

- **Declaración de principios:** Apartado en el que se manifiesta 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, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.
- **Definición de conceptos:** discriminación directa, discriminación indirecta, acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género.
- Ejemplos relativos a cada concepto.
- **Ámbito de aplicación:** Se especifica que el protocolo es de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla laboral sino también a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También será de aplicación a quienes solicitan un puesto de trabajo, personal de puesta a disposición, proveedores, clientes, visitas...



■ ■ **COMISIÓN DE ATENCIÓN AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO**

Se determina cuantas personas componen dicha comisión, siendo una de ellas la persona receptora de los comunicados/denuncias. Esta comisión será paritaria entre la representación de la empresa y de la RLT.

Funciones de la comisión:

- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en el 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.

■ ■ **LA RECLAMACIÓN O DENUNCIA DE LA SITUACIÓN**

Se determina quién puede presentar dicha reclamación o denuncia además del describir el procedimiento que se ha diseñado para ello (buzón específico, dirección de correo electrónico, mensajes...) y se determina quién es la persona receptora de dicha comunicación. Se establece, igualmente, el plazo que tiene esta persona para proceder a convocar al resto de personas integrantes de la comisión.

■ ■ **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.
- b) **Confidencialidad:** Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no transmitirán ni di-



vulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación y/o resueltas.

c) Diligencia y agilidad: La investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

d) Contradicción: El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

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) 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.

■ ■ **INTERVINIENTES**

Son partes en este procedimiento:

- La víctima, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de acoso y presenta la denuncia.
- La persona denunciada por acoso es la persona que presuntamente ha cometido el acoso.
- Testigos: personas que han presenciado el acoso.
- La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, que es el órgano responsable de la investigación de la denuncia, así como la propuesta de adopción de medidas correspondientes
- La dirección de la empresa que es la encargada de adoptar las medidas mencionadas.

■ ■ **PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

- ¿Quién tiene que comunicar una posible conducta de acoso? La persona afectada, que es cualquier persona receptora de las conductas de acoso que tengan lugar dentro de la organización, independientemente del vínculo que tenga.
- ¿Quién hace la denuncia y donde se presenta? La denuncia la puede presentar la persona afectada o aquella persona autorizada por ella.



- **Medidas cautelares:** Desde el momento en que se conoce la situación de acoso, se adoptarán medidas preventivas que aparten a la víctima y al acosador mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta la resolución del mismo.
- **Investigación:** En el plazo máximo de los días hábiles acordados en la negociación del protocolo y desde que se convoca la Comisión ésta tiene que emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:
 - **a)** Constata indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, propone la apertura del expediente sancionador.
 - **b)** No aprecia indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe tiene que incluir, como mínimo: la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y/o preventivas, si procede.

■ ■ RESOLUCIÓN

En esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la Comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.



6

RECURSOS DOCUMENTALES Y NORMATIVAS

ÀMBIT LGTB – CONC: Guía LGTB en el ámbito laboral.

CCOO: Plataforma reivindicativa de derechos LGTBI+, Madrid 2021.

CJEU Case C-507/18, NH v Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI — Rete Lenford, 23.04.2020, ECLI:EU:C:2020:289.

CJEU Case C-13/94, P v S and Cornwall County Council, 30.04.1996, ECLI:EU:C:1996:170

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, por la que se establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de empleo y ocupación

FELGTB: Mujeres LTB: Hogares, familias y mercado de trabajo. Madrid 2020

FELGTB: Informe 2020 Situación de las mujeres lesbianas, bisexuales y trans en el sector privado

FSC: Diversidad sexual en la acción sindical: La negociación colectiva por una igualdad en el empleo. Madrid, 2015

FSC en colaboración con FELGTB: Personas trans en el ámbito laboral. Guía para el proceso de transición. Madrid, 2016

GRUP D'ACCIÓ LGTBI CCOO PV: Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Valencia, 2020

Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad: Vocabulario para un mundo diverso. Madrid, 2018

Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad: Diversidad sexual y de género: una cuestión sindical. Madrid, 2018



#OrgulloDeSer

