

2ª edición
2024

Guía **INCLUYE LGTBI+** EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Comunidad
de Madrid

Dirección General de Igualdad
CONSEJERÍA DE FAMILIA,
JUVENTUD Y ASUNTOS SOCIALES



2ª edición
2024

Guía **INCLUYE LGTBI+** EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Guía Incluye LGTBI+ en la negociación colectiva



Segunda edición: Febrero de 2024

Comisiones Obreras de Madrid

Elabora: Secretaría de Políticas Sociales y Diversidad

DL: M-5612-2024

Diseño e impresión: Unigraficas GPS
www.unigraficas.es

ÍNDICE

■ Introducción	7
■ Conceptos básicos diversidad sexogenérica	11
¿Cómo se construye la LGTBIfobia?	18
■ Acción por la igualdad y contra la LGTBIfobia en el ámbito laboral	23
Negociación Colectiva	24
La LGTBIfobia desde la salud laboral	28
Actuación ante casos de LGTBIfobia	30
Protocolos de acoso por LGTBIfobia	35
■ Marco Legal	41



INTRODUCCIÓN





**Para lograr ámbitos laborales igualitarios
y libres de LGTBIfobia, es fundamental
la acción sindical en las empresas y los
centros de trabajo.**



Los principios vertebradores de nuestra acción como sindicato de clase nos obligan a alzar la voz por aquellos y aquellas que están en las situaciones más vulnerables.

Los últimos años han traído avances enormes en cuanto a derechos e igualdad tanto legislativamente como socialmente para las personas LGTBI; sin embargo, la igualdad real es un objetivo aún por conseguir, tanto en la sociedad como en el ámbito laboral.

En la misma sociedad en la que se aprueban leyes pioneras en materia de derechos, hay grupos que tratan de volver a poner encima de la mesa debates ya superados y que lanzan desde los atriles discursos de odio que sirven para legitimar que personas intolerantes consideren que tienen derecho a agredir y a cuestionar la identidad de la persona, a vilipendiar, humillar, golpear, despreciar y aislar a otras personas por el simple hecho de no pensar o sentir como ellos y ellas. Es fundamental la acción conjunta para **GARANTIZAR EL MANTENIMIENTO DE LOS AVANCES LEGALES.**

La discriminación, el odio y la LGTBIfobia son una realidad tan indiscutible como intolerable. El compromiso de lucha contra la misma ha de mantenerse vigente y en una línea de trabajo constante y de primer orden que consiga impregnar todas las áreas del trabajo sindical para lograr el pleno reconocimiento de los derechos laborales y civiles de las personas LGTBI y con ello garantizar la igualdad efectiva tanto en el trabajo como en la sociedad.

Desde la aprobación de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI nuestro trabajo sindical en este área ya no queda al albur de la disposición patronal y el empeño sindical sino que se ve respaldado con una legislación nacional que obliga a tomar cartas en el asunto.

Para lograr ámbitos laborales igualitarios y libres de LGTBIfobia, la acción sindical en las empresas y los centros de trabajo es fundamental. Partimos de tres líneas de trabajo básicas:

- ✓ **Proteger a las personas de posibles situaciones de discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género**, previniendo y eliminando, en su caso, este tipo de situaciones y garantizando la igualdad de oportunidades para todos y todas, tanto en el acceso como en el mantenimiento del empleo.
- ✓ **Reforzar el trabajo en materia de concienciación y sensibilización de la población trabajadora** en las empresas, evitando el rebrote de actitudes de rechazo, homofobia, bifobia y transfobia.
- ✓ **Promover estrategias concretas** para la incorporación, en el marco de la negociación colectiva, de cláusulas garantes de igualdad y Planes de Gestión de la Diversidad, incluyendo expresamente la diversidad afectivo-sexual y la lucha contra la homofobia, la bifobia y la transfobia.

Para que estas líneas de trabajo sean incorporadas en el trabajo sindical diario y nuestra acción sindical esté impregnada por el objetivo de lograr la igualdad real LGTBI es importante dotar a la estructura sindical, a los delegados y delegadas, de herramientas prácticas que les faciliten la labor. Con este objetivo se plantea este material de trabajo, en el marco del “Proyecto INCLUYE LGTBI+ en el trabajo (II)” y en colaboración con la Dirección General de Igualdad de la Consejería de Familia Juventud y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid.

CONCEPTOS BÁSICOS DIVERSIDAD SEXOGENÉRICA





Discriminar es dar un trato diferente a personas que deben ser tratadas de igual forma que otras y que supone un perjuicio sin más motivos que la diferencia de sexo, género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

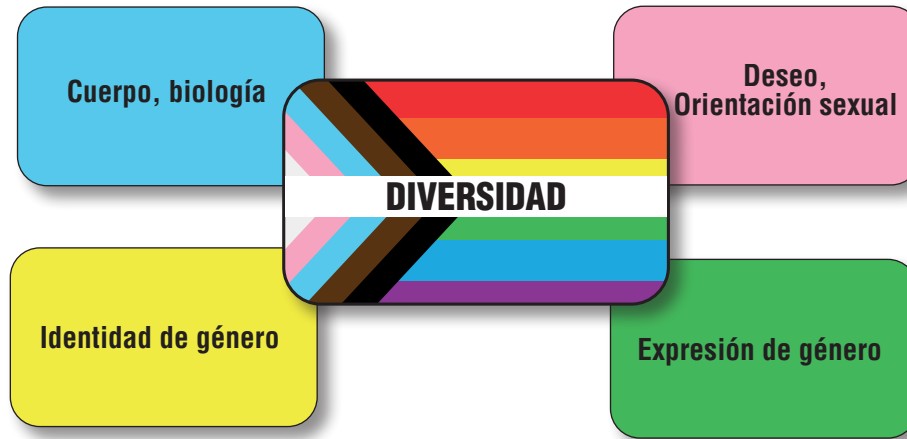


CONCEPTOS BÁSICOS DIVERSIDAD SEXOGENÉRICA

Cuando hablamos de diversidad sexogenérica utilizamos términos que giran en torno a cuatro conceptos básicos.

- Cuerpo. Biología
- Deseo. Orientación sexual
- Identidad de género
- Expresión de mi identidad

Vamos a desglosar los términos básicos en base a esos cuatro elementos:



CUERPO. Sexo. Diferencias biológicas (anatómicas y fisiológicas) entre hombres, mujeres e intersexuales. Hace que hablemos de varones, hembras o intersexuales por sus características biológicas: genéticas, genitales y gonadales.

El colectivo intersexual es el más invisibilizado y el que mayor incompreensión genera en la sociedad. Equiparar hermafroditismo con intersexualidad es muy común, a pesar de que no tiene nada que ver. El primer término se refiere a la presencia simultánea de ambos sexos, mientras que la intersexualidad es una combinación de características sexuales menos común y no encaja al 100% en las clasificaciones de sexo varón o sexo hembra. Hay muchas variantes:

- ✓ Personas que tienen órganos sexuales internos o genitales ambiguos.
- ✓ Personas que tienen una combinación cromosómica que no es XY (masculina) XX (femenina) sino XXY.
- ✓ Personas que nacen con genitales que aparentan ser totalmente masculinos o totalmente femeninos, pero sus órganos internos o las hormonas que segregan durante la pubertad no se corresponden con los de ese sexo.

ORIENTACIÓN SEXUAL. Es la atracción emocional, sexual o afectiva hacia otra persona. Está relacionada con los sentimientos y el auto concepto y no sólo con el comportamiento sexual. La orientación sexual no es escogida y, por tanto, no puede ser cambiada a voluntad. Dentro de la orientación sexual diferenciamos estos términos:

- ✓ **HETEROSEXUAL.** Personas que se sienten atraídas por otras de su sexo opuesto.
- ✓ **HOMOSEXUAL.** Personas que se sienten atraídas por otras de su mismo sexo.
 - GAY. Hombre homosexual.
 - LESBIANA. Mujer homosexual.
- ✓ **BISEXUAL.** Personas que se sienten atraídas por personas de su mismo sexo y del opuesto.

GÉNERO. Hace referencia a lo que se espera de la persona por el hecho de ser macho o hembra. A los roles, responsabilidades y oportunidades asignados a uno u otro sexo. También hace referencia a lo femenino y lo masculino. Es, por tanto, una construcción social determinada por la cultura y el contexto social, político y económico, pero no por la biología.

EXPRESIÓN DE GÉNERO. Conjunto de manifestaciones externas que una persona utiliza para expresar su género, sea de forma normativa o no normativa.

IDENTIDAD. Responde a la pregunta: ¿Quién soy yo? Es la conciencia de sí mismo/a en muchas áreas, se refiere a la identidad:

- ✓ Sexual. Construcción individual y representación del yo que le permiten reconocer la pertenencia a un sexo biológico.
- ✓ De género. Alude a la percepción personal que una persona tiene de sí mismo en cuanto a su género.

Por tanto, dentro de la identidad encontramos diferentes realidades:

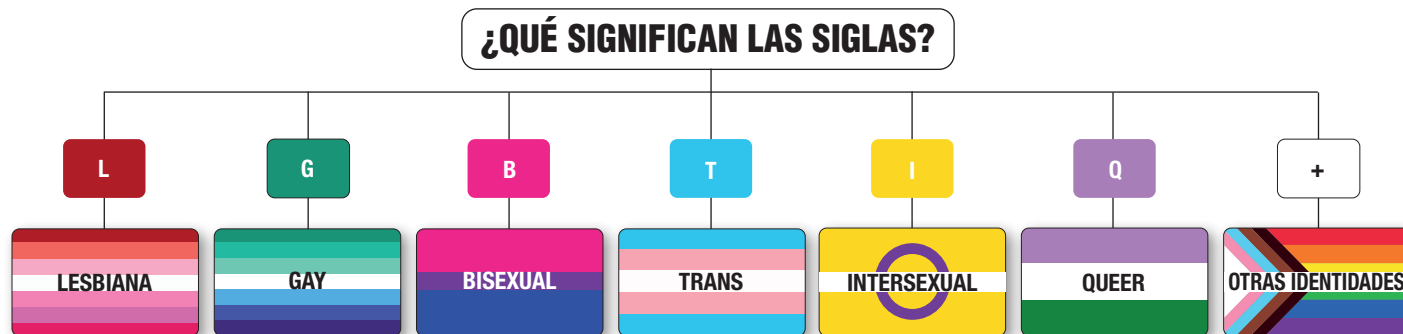
CISGÉNERO O CISEXUAL. Persona cuya identidad de género coincide con el sexo biológico.

TRANS. Término global que abarca las diferentes percepciones de personas que no se sienten identificadas con un determinado género asignado. La identidad trans incluye múltiples categorías como:

- ✓ **TRANSEXUAL.** Persona que siente que su género (masculino, femenino) no se ajusta a su sexo biológico ni con la identidad que le suponen los demás. Para encontrar el equilibrio entre psique y cuerpo tienen que atravesar por un proceso de transición.

- ✓ **TRANSGÉNERO.** Persona que se identifica con género no concordante con su sexo pero no cree que tenga que pasar por un proceso de transición quirúrgica.
- ✓ **GÉNERO NO BINARIO.** Estas personas no se identifican con un género total o parcialmente sino que se hallan fuera del binarismo. Pueden identificarse como tercer género, género fluido o agénero.
- ✓ **GÉNERO FLUIDO.** No se identifica con un solo género. Se manifiesta como transición entre masculino y femenino o ninguno de los anteriores o con más de un género a la vez.

QUEER. Esta palabra ha ido evolucionado en su significado. Originalmente se usaba en contextos anglosajones para denominar peyorativamente a las personas homosexuales. Actualmente, trata de designar un “movimiento poutsidentitario”, una corriente de pensamiento y una actitud vital vinculada a la disidencia sexual. En este sentido, algunas personas que se identifican como queer suelen situarse al margen del discurso y del estilo de vida que tipifican las comunidades LGTBI+ utilizado queer como “término paraguas” para la gama de orientaciones sexuales e identidades que van más allá.



CONCEPTOS BÁSICOS DIVERSIDAD SEXOGENÉRICA

Teniendo claro los conceptos es fácil darse cuenta que:

Orientación sexual

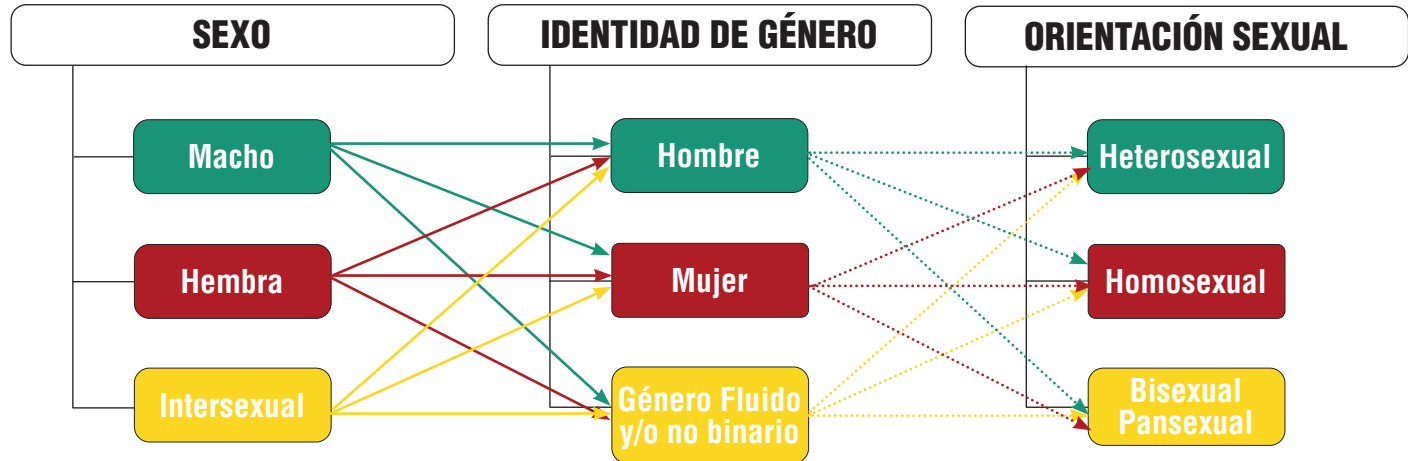


Identidad de género



Expresión de género

De tal forma que:



Además de estos conceptos básicos, necesitamos manejar otros para entender la diversidad y la discriminación que sufren las personas LGTBI.

CISHETERONORMATIVIDAD. Forma de ver la vida desde el prisma dominante, dando por supuesto que todas las personas que nos rodean son cisheterosexuales. Provoca la invisibilización de las minorías sexuales.

LGTBIFOBIA. Aversión obsesiva y conjunto de conductas de odio, rechazo y hostilidad a la homosexualidad y sus manifestaciones. Hablamos de LESBOFOBIA, BIFOBIA Y TRANSFOBIA cuando esta aversión se dirige a lesbianas, bisexuales y personas trans, respectivamente.

DISCRIMINAR. Es dar un trato diferente a personas que deben ser tratadas de igual forma que otras y que supone un perjuicio sin más motivos que la diferencia de sexo, género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI establece normativamente los conceptos de discriminación siguientes:

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

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA. Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra ocasiona, o puede ocasionar, a una o varias personas una desventaja con respecto a otras por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL. Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas. Múltiple se refiere a cuando una persona acumula causas de discriminación mientras que hablamos de interseccionalidad cuando estas interactúan indisolublemente en un mismo tiempo.

ACOSO DISCRIMINATORIO. Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN. La que se produce hacia una persona debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

DISCRIMINACIÓN POR ERROR. Es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

INDUCCIÓN, ORDEN O INSTRUCCIÓN DE DISCRIMINAR. Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en la ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

¿CÓMO SE CONSTRUYE LA LGTBIFOBIA?



La discriminación funciona a través de un mecanismo circular que se retroalimenta a sí mismo, manteniendo estas situaciones de trato diferenciado y excluyente hacia las personas que consideramos diferentes a nosotros y nosotras.

En ese proceso intervienen:

LOS ESTEREOTIPOS SOCIALES. Son generalizaciones que nos hacen tener ideas preconcebidas acerca de las creencias, ideologías y comportamientos de las personas, por el hecho

de pertenecer a un colectivo determinado, como ser del mismo país, tener un color de piel, pertenecer al mismo equipo de fútbol, tener una edad determinada o, incluso, un color del pelo.

Los estereotipos no son negativos ni positivos en sí mismos, están formados por características positivas y/o negativas que describen a las personas que pertenecen al colectivo estereotipado. Es decir, atribuimos sin conocer a las personas, basándonos en su pertenencia a un grupo o por compartir alguna característica común.

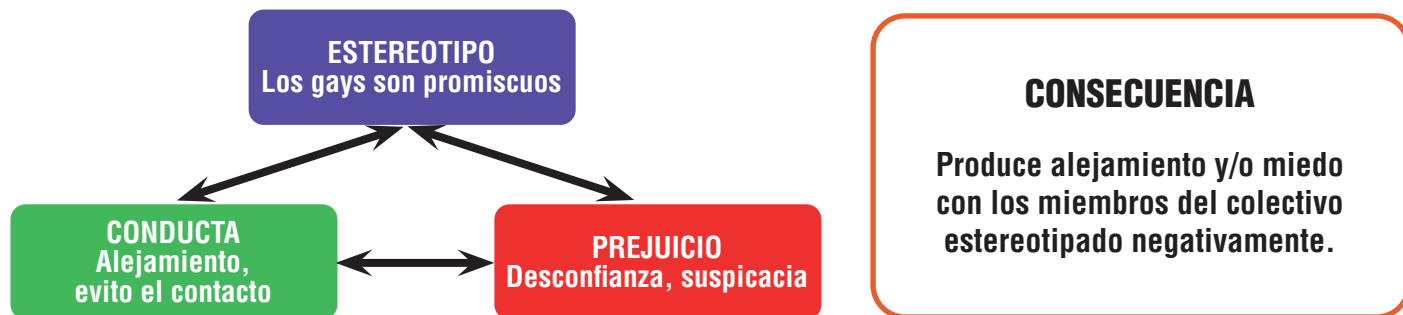
CONCEPTOS BÁSICOS DIVERSIDAD SEXOGENÉRICA

LOS PREJUICIOS son los juicios de valor que hacemos sobre las personas sin conocerlas. Cuando hablamos de prejuicios, hablamos de las emociones que sentimos: miedo, sorpresa, gratificación, aversión, ira, tristeza, etc.

LAS EMOCIONES que sentimos nos hacen comportarnos de una manera u otra; el miedo nos hace protegernos, la sorpresa nos ayuda a reorientarnos frente a la nueva situación, la aversión nos produce rechazo frente aquello que tenemos delante...

De esta manera, los estereotipos (pensamientos) y los prejuicios (emociones) que tenemos sobre las personas, sin conocerlas, condicionan la manera en la que las tratamos y la manera en la que actuamos (conducta).

Nadie está libre de prejuicios y nuestro comportamiento está marcado directamente por todos los estereotipos y dictámenes del imaginario colectivo y cultural que arrastramos acerca de las personas LGTBI. **Cortar ese mecanismo es difícil, pero no imposible, si atacamos la base del prejuicio, que es el desconocimiento.**



Para romper el ciclo de la discriminación debemos empezar por nosotros y nosotras mismas, cuestionándonos y confrontando con nuestros propios prejuicios. Para ello, como delegados y delegadas podemos:

- ✓ Ser conscientes, informarnos y formarnos sobre la realidad LGTBI y la discriminación.
- ✓ Analizar nuestros propios estereotipos.
- ✓ No dar por hecho que la gente que nos rodea es cisheterosexual.
- ✓ Cuidar el lenguaje y no permitir chascarrillos, “bromas”, frases hechas o chistes LGTBIfóbicos que resultan humillantes y ridiculizadores.
- ✓ Sensibilizar, invitar a la reflexión, confrontar los estereotipos con información real.

ACCIÓN POR LA IGUALDAD Y CONTRA LA LGTBIFOBIA EN EL ÁMBITO LABORAL





**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.**



Tenemos que partir de la base de que nuestro mercado laboral ha sido, y es, tradicionalmente discriminatorio en general. La empresa y el ambiente laboral son un reflejo de la sociedad en la que vivimos, y en ellos persisten actitudes de odio y rechazo, mitos negativos y estereotipos sobre las personas con una orientación sexual y/o identidad de género diferente. Se deben garantizar entornos laborales respetuosos con la diversidad afectivo-sexual y de identidad de género.

La discriminación basada en la orientación sexual, identidad y/o expresión de género puede producirse en todos los aspectos relacionados con el empleo, desde la selección y contratación hasta la formación, las condiciones salariales, la promoción profesional, e incluso en el momento de finalización de la relación laboral.

A pesar de los avances legales, muchas personas siguen sin poder vivir con libertad y naturalidad su orientación sexual y/o su identidad de género por miedo a represalias, abusos y burlas en sus puestos de trabajo. Esta realidad expone a lesbianas, gays, bisexuales y transexuales a situaciones de vulnerabilidad y pérdida de derechos, además de someterlos/las a una gran presión psicológica.

La discriminación es una realidad tan indiscutible como intolerable. Según la Agencia de Derechos Fundamentales (FRA) de la Unión Europea (2020) un 42% de las personas LGTBI ha sufrido discriminación en el último año debido a su orientación sexual, una de cada cuatro ha sufrido acoso y el 8 % ha sido víctima incluso de ataques físicos o sexuales.

Si nos centramos en el ámbito laboral, los datos no son mejores, según una investigación publicada por la FELGTBI+¹ en 2021, una de cada 10 mujeres lesbianas ha dejado su empleo por problemas derivados de su orientación sexual y según el proyecto ADIM (Universidad Complutense de Madrid, 2019), 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.

¹ FELGTBI+: Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Intersexuales y más.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las personas LGTBIfóbicas 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 forma 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.



Como delegados y delegadas 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 ello disponemos de diferentes herramientas, la fundamental es la negociación colectiva.

El abanico de opciones a la hora de generar un ambiente laboral tolerante y respetuoso con la diversidad sexual y la creación de

espacios seguros para el colectivo es amplio. Podemos comenzar por **revisar** todos los protocolos, convenios, acuerdos y demás documentación con la que se trabaje en la empresa **para verificar que no contienen discriminaciones**, directas, indirectas e institucionales y adecuarlas para dar visibilidad a las minorías.

Es importante también que la dirección de la empresa haga público su **compromiso por la igualdad** en una declaración expresa referida al respeto a la diversidad sexogenérica, la defensa de sus derechos y como empresa libre de LGTBIfobia. Esta declaración debe llegar a toda la plantilla. Una vez que se dota de este instrumento, es positivo tener una herramienta fundamental para la protección de las personas LGTBI como son los **protocolos de acoso** que nos servirán para actuar ante la aparición de casos concretos de discriminación. Además, los servicios sindicales y jurídicos especializados nos ayudarán a afrontar estas situaciones particulares.

Por otro lado, la **negociación colectiva** supone un espacio fundamental para la plasmación y la fijación de derechos laborales aún no conseguidos y será nuestra **principal herramienta de acción colectiva que garantice una política de empresa basada en la igualdad y la prevención** y, en su caso, la supresión de posibles situaciones de discriminación. En este sentido, podemos valorar la puesta en marcha de diferentes iniciativas.

Entre otros, se establecerán **protocolos de gestión positiva de la diversidad** e inclusión de **cláusulas específicas en los convenios colectivos**. En función de la realidad de nuestra empresa y nuestro centro de trabajo podemos trabajar en diversos tipos de cláusulas:

- ✓ Cláusulas generales, de tal forma que la mención a la orientación sexual se suele recoger en la **cláusula genérica de igualdad**. La introducción de esta cláusula es importante, ya que 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 expresarán conjuntamente el respeto a los derechos de las personas LGTBI+ y el compromiso conjunto de no discriminación. Estas cláusulas favorecen el cambio cultural en el conjunto de las personas directamente implicadas en la empresa: plantilla y dirección.

- ✓ **Cláusulas que se refieran específicamente a la discriminación LGTBIfóbica**, donde se especifique que la discriminación y la persecución por orientación sexual, identidad y expresión de género sean eliminadas y, en su caso, sancionadas.

Además, podemos trabajar **cláusulas en diferentes áreas: salud laboral, formación, acceso al empleo, uso del lenguaje, permisos o beneficios sociales...**

Algunas líneas de trabajo a incorporar en la negociación colectiva son:

- ✓ En el marco de acceso al empleo, comprometer a la empresa en la realización de **procesos selectivos igualitarios**, con la definición de los puestos de trabajo mediante criterios objetivos y evaluables, uso de currículos ciegos y control del proceso en sí mismo.
- ✓ 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 y de protocolos que faciliten la comunicación y la actuación en los procesos de transición de las personas trans, con participación de las y los representantes sindicales y formación específica para todos los agentes que van a participar en ellos.
- ✓ Garantizar el uso de las zonas comunes y, específicamente, vestuarios, aseos, duchas, ubicación de las taquillas y espacios similares a las personas LGTBI+ en relación a su identidad y **asegurar la privacidad en todos los espacios públicos** (baños, duchas, vestuarios...) para salvaguardar la intimidad de las personas que expresamente así lo deseen.

ACCIÓN POR LA IGUALDAD Y CONTRA LA LGTBIFOBIA EN EL ÁMBITO LABORAL

- ✓ **Incorporar ropa de vestuario unisex** y/o facilitar la opción del uniforme a utilizar, acorde al género sentido o expresado y según las indicaciones de la persona trabajadora.
- ✓ Establecer en 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.
- ✓ Utilizar **criterios objetivos** y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta en los procedimientos de **promoción profesional**.
- ✓ **Adoptar formas respetuosas con la diversidad en cualquier escrito utilizado en el ámbito laboral**, sea cual sea el espacio de trabajo, lo cual incluye adaptar la redacción del convenio en su totalidad, documentos de trabajo, comunicaciones internas, intranets, etc..., al igual que las comunicaciones externas de la empresa.
- ✓ **Visibilizar**, en todas las cláusulas relacionadas con los beneficios sociales, los permisos y la conciliación de la vida familiar y laboral, **la diversidad familiar**.
- ✓ **Utilización del sexo y/o nombre sentido** por la persona en todos los documentos físicos y electrónicos de uso interno, cuando así lo haya solicitado al departamento de RRHH o a la dirección de la empresa.
- ✓ **Incorporación de infracciones en el régimen disciplinario de la empresa**, sancionando cualquier situación que suponga discriminación o acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género, y/o agravar la sanción si el comportamiento objeto de la misma es en base o está relacionado con LGTBIfobia.

LA LGTBIFOBIA DESDE LA SALUD LABORAL



La salud laboral se construye en un ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde las personas trabajadoras puedan desarrollar su 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, identidad sexual y expresión de género, pudiendo llegar incluso a sufrir situaciones de acoso y/o maltrato físico, que pueden ocasionar daños importantes a la salud. Por tanto, **debemos considerar la LGTBifobia como un riesgo para la salud de los y las trabajadoras LGTBI** y como tal tratarlo.

La prevención de riesgos psicosociales debe estar basada en la evaluación de las características de la organización de trabajo. Los riesgos psicosociales no son un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares. En la evaluación de riesgos psicosociales debe identificarse y valorarse “condiciones de trabajo” y no “características de la personalidad”.

En términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición (lo que habrá que identificar, localizar y medir en la evaluación de riesgos), la organización del trabajo, el

origen de ésta (sobre lo que habrá que actuar para eliminar, reducir o controlar estas exposiciones), y el estrés, el precursor o antecesor del efecto (enfermedad o trastorno de salud) que se pretende y debe evitar.

A través de los métodos validados de evaluación de los riesgos psicosociales se harán emerger las desigualdades de exposición a los riesgos, si existen; todo ello preservando el anonimato, para asegurar la participación sincera y libre de trabajadoras y trabajadores. *La orientación sexual, la identidad y la expresión de género o las características sexuales no son un riesgo psicosocial en sí mismo, sino que hay condiciones de la organización del trabajo que favorecen y alimentan ese tipo de discriminación y violencia*, condiciones laborales que permiten comportamientos LGTBIfóbicos y, por lo tanto, pueden generar un riesgo para la salud de las personas LGTBI+.

Es fundamental impulsar las evaluaciones de riesgos psicosociales y la prevención de los mismos, cambiando las deficiencias y las medidas organizacionales (arbitrariedad en la asignación de puestos y cargas de trabajo, tareas, horarios, etc.) que puedan ser usadas para discriminar y acosar o que pueden favorecer la aparición de conductas violentas o de acoso.

Además, podemos trabajar en:

- ✓ La identificación y evaluación de las exposiciones laborales durante los procesos de hormonación de personas en proceso de transición. Considerar esta situación de especial sensibilidad o vulnerabilidad a ciertos riesgos y condiciones de trabajo (especial atención a personas trans e intersexuales).
- ✓ La elaboración de protocolos de vigilancia de la salud donde, si es preciso, se haga seguimiento específico de la exposición a determinados riesgos que pueden afectar concretamente a ciertos colectivos LGTBI+.
- ✓ Tramitar los daños a la salud provocados por las situaciones de discriminación y/o acoso por LGTBIfobia como contingencia profesional.

ACTUACIÓN ANTE CASOS DE LGTBIFOBIA

La presencia de casos concretos de discriminación y acoso por LGTBIfobia siempre requieren especial cuidado, no debemos olvidar nunca que estamos ante personas que además vienen sufriendo situaciones de hostigamiento difíciles de afrontar.

Ante cualquier caso de discriminación, nuestra actuación parte siempre de los siguientes principios:

- ✓ **Principio de respeto a la dignidad personal.** Se actuará con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de todas las personas afectadas. Durante todas las actuaciones de este procedimiento, las personas implicadas podrán ser acompañadas y asesoradas por personas de su confianza.
- ✓ **Principio de confidencialidad.** La información generada y aportada tendrá carácter confidencial y solo será conocida por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las actuaciones.
- ✓ **Principio de celeridad.** Se actuará de la manera más inmediata posible. Si de nuestra intervención se deriva la activación del protocolo de acoso, la duración máxima de todo el proceso será de veinte días laborables, ampliable a un máximo de treinta días.

Por otro lado, cuando se solicite nuestra intervención es fundamental tener en cuenta estos pasos:

- ✓ **Escuchar a la víctima.** Se trata de dejar que la víctima narre los hechos sin realizar ningún cuestionamiento y siempre garantizando la confidencialidad.
- ✓ Animar a la víctima para que realice un **relato de los hechos por escrito.** Este documento es importante porque ayudará a tener una descripción ordenada de cuándo, cómo y dónde han tenido lugar las conductas constitutivas de discriminación o acoso sin olvidar ningún detalle.

- ✓ **Acompañar a la víctima** en caso de que decida presentar una denuncia en la empresa para que se active el protocolo anti-acoso de forma que la comisión experta dé inicio a la investigación pertinente y se apliquen las medidas necesarias para poner fin a esta situación.
- ✓ Explorar la posibilidad de que la víctima **acuda a consulta médica** cuando acontecen los hechos; sirve para constatar médicamente las repercusiones psíquicas o físicas (si las hubiera) que se derivan de la situación que está sufriendo la persona.
- ✓ **Acompañar a la víctima a los servicios jurídicos del sindicato**, donde, en función de los hechos en su conjunto, recibirá información de las diferentes acciones a realizar de forma que pueda elegir el proceso que desee llevar a cabo en caso de denuncia.
- ✓ **Respetar por encima de todo las decisiones que tome la persona**, teniendo en cuenta el proceso personal y emocional que está atravesando, sin cerrar la puerta.

Con una visión holística de la situación en concreto, se abren diferentes vías de resolución, de forma interna a través de la **activación de los protocolos de acoso** (ver ese apartado) o de forma externa a la empresa.

En este último caso las opciones que tenemos son:

1. VÍA ADMINISTRATIVA

- ✓ **Denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)**. Puede ser interpuesta por la persona afectada, la Representación Legal de los Trabajadores, delegados/as sindicales o de prevención de riesgos laborales, así como cualquier persona trabajadora que tenga conocimiento de los hechos. La denuncia debe contener la identificación de la persona denunciante y su firma, los hechos presuntamente constitutivos de

infracción, fecha y lugar de su acaecimiento, identificación de las personas presuntamente responsables y demás circunstancias relevantes.

Además de la denuncia, se pueden comunicar (no denunciar formalmente) hechos constitutivos de infracción a través de un Buzón de la ITSS.

- ✓ **Solicitud de determinación de contingencia.** En los casos en los que la persona trabajadora, como consecuencia del acoso sufrido, se encuentre en situación de incapacidad laboral derivada de enfermedad común, podrá solicitar al Instituto Nacional de la Seguridad Social la determinación de contingencia para que dicha baja sea considerada como accidente de trabajo.
- ✓ **Solicitud de recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.** Cuando una persona ha sufrido acoso y éste ha conllevado el derecho a prestaciones económicas (por incapacidad), puede solicitar un recargo de un 30% a un 50% de las prestaciones económicas (art. 164 de la LGSS²) si se cumplen las siguientes condiciones:
 - Sea una incapacidad reconocida como accidente laboral.
 - Se haya incumplido la normativa de prevención de riesgos laborales, por no observar las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo, o las de adecuación personal a cada trabajo.
 - Exista relación causal entre el comportamiento del empresario/a y el resultado lesivo sufrido por la persona.

² Ley General de la Seguridad Social.



2. VÍA JUDICIAL

2.1. JURISDICCIÓN SOCIAL

✓ **Demanda de la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas** con solicitud de medidas cautelares (art. 177 a 184 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social). La víctima del acoso puede interponer directamente ante los Juzgados de lo Social una demanda para que se declare la lesión de los derechos fundamentales vulnerados, el cese inmediato de las actuaciones que provocan esa lesión, el restablecimiento en la integridad de su derecho y la cuantía que solicita como indemnización por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales.

En estos casos de acoso se prevé expresamente que la demanda pueda dirigirse tanto contra la empresa como contra cualquier otro sujeto que resulte responsable, con independencia del tipo de vínculo que le una al empresario o empresaria.

- La persona acosada puede solicitar en el mismo escrito de demanda medidas cautelares. Estas medidas pueden ser, entre otras, las siguientes:
- La suspensión de la relación, aunque esta medida entraña perjuicios para la persona acosada, puesto que implica la falta de abono de salarios durante el tiempo que dure esta suspensión.
- La exoneración de la prestación de servicios, medida más protectora, puesto que se mantiene la obligación de la empresa de abonar los salarios.

- El traslado de puesto o de centro de trabajo.
- La reordenación del tiempo de trabajo, como un cambio de turno, de horario, entre otros.
- La reducción del tiempo de trabajo implica la pérdida del salario de la parte de la jornada reducida.
- Cuantas otras que tiendan a preservar la efectividad de la sentencia que pudiera dictarse, dejando así abierta la posibilidad de solicitar cualquier otra medida que se adapte a las circunstancias del caso concreto.

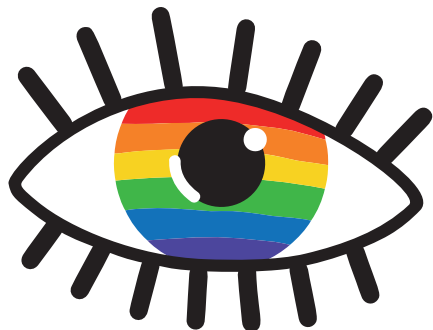
✓ **Resolución del contrato de trabajo por voluntad de la persona trabajadora.**

El Estatuto de los Trabajadores permite a la persona trabajadora que está sufriendo acoso solicitar la extinción de la relación laboral, por incumplimiento grave por parte de la persona empleadora al atacar los derechos fundamentales de igualdad, de intimidad e integridad personal y de la propia imagen, con derecho a indemnización como si de un despido improcedente se tratara. En estos casos podría, además, solicitarse una indemnización adicional por la vulneración de derechos y solicitar las medidas cautelares contempladas en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

2.2. JURISDICCIÓN PENAL

Cuando las situaciones de discriminación y acoso en el trabajo a las que se enfrentan las personas LGTBI+ puedan ser constitutivas de delito (de discriminación en el ámbito laboral, de imposición de condiciones ilegales en el trabajo, contra la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, de odio, de acoso sexual, de agresión sexual u otros) se puede recurrir a la vía penal, procedimiento que se inicia con una denuncia ante la policía, juzgado o fiscalía de la víctima o de cualquier persona que haya presenciado los hechos.

PROTOCOLOS DE ACOSO POR LGTBIFOBIA



Los protocolos de acoso son una herramienta básica contra la LGTBIfobia y de contención de situaciones de discriminación en los centros de trabajo y las empresas.

Cuando nos planteemos negociar un protocolo de acción contra la LGTBIfobia podemos pedir ayuda a los servicios especializados del sindicato en la materia para que nos asesoren y acompañen en el proceso. No obstante, vamos a señalar algunas cuestiones básicas a tener en cuenta.

Los protocolos de acoso deben cumplir unas características básicas:

- ✓ Adaptado a la empresa y/o centros de trabajo a los que se va a aplicar. No sirven protocolos generalistas ni globales.
- ✓ Consensuados con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.
- ✓ Públicos y conocidos por toda la plantilla.
- ✓ Garantista, que cumpla con el legal desarrollo del procedimiento y el resultado del mismo en cada caso.

La estructura básica del protocolo consta de:

- ✓ Exposición de motivos.
- ✓ Declaración de principios por parte de la dirección.

- ✓ Conceptos referentes al plan.
- ✓ Ámbito de aplicación.
- ✓ Plan de acción. Cronograma y Fases.
- ✓ Prevención.
- ✓ Procedimiento ante denuncias. Fases.

Es importante que el protocolo refleje un diagnóstico de la situación de la empresa concreta, así como una declaración de principios por parte de la dirección de su compromiso firme de luchar contra el acoso por LGTBIfobia en la empresa.

El **plan de acción** consta de tres fases:

PRIMERA FASE. En este primer momento se trabaja la **APROBACIÓN Y DIVULGACIÓN** del protocolo siendo fundamental que toda la plantilla sepa de su existencia y de los mecanismos para activarlo.

- ✓ Acto de firma del acuerdo.
- ✓ Designación del **MEDIADOR/A** y constitución de la comisión anti-acoso.

El mediador/a será designado de forma consensuada entre la dirección y la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras. Actúa con total independencia y absoluta discreción y confidencialidad sobre el problema que se le expone.

Las funciones del mediador son:

- Recibir las denuncias de posible acoso laboral.
- Atender al trabajador/a que solicita ayuda a la mayor brevedad.

ACCIÓN POR LA IGUALDAD Y CONTRA LA LGTBIFOBIA EN EL ÁMBITO LABORAL

- Investigar los casos de forma objetiva y neutral, con discreción y rigurosa confidencialidad.
- Recomendar la adopción de medidas cautelares, si fuese preciso.
- Informar a la comisión anti-acoso a la mayor brevedad.

La **COMISIÓN ANTI-ACOSO** estará formada, además de por el o la mediadora, por representantes de la dirección y representantes de los trabajadores/as de las organizaciones sindicales que tengan mayor representación. Sus decisiones serán vinculantes y de obligado cumplimiento por las partes afectadas.

Las funciones de esta comisión son:

- Proponer, previo informe del mediador/a, el asesoramiento de profesionales, internos o externos, ajenos a la comisión.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Elaborar, a la vista de la información facilitada por el mediador/a, el informe de conclusiones y la propuesta de resolución y/o sanción.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de resoluciones marcadas como consecuencia de casos de acoso laboral.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el protocolo.

✓ Publicación del protocolo por parte de la dirección de la empresa.

SEGUNDA FASE. En esta etapa se trabaja en la **IMPLANTACIÓN** del protocolo con el envío y publicación de la instrucción de la dirección a los responsables y comunicación a todos los trabajadores y trabajadoras.

TERCERA FASE. Para que el protocolo sea una herramienta realmente útil debe tener un procedimiento claro de **EVALUACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**. De esta fase saldrá un informe específico del período evaluado y propuestas de mejora del plan.

MARCO LEGAL





La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación, desarrolla los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, entre sus ámbitos de aplicación está el empleo, reconoce un papel fundamental a la negociación colectiva y establece infracciones y sanciones en materia de igualdad de trato y no discriminación.



Normativa internacional

El tratamiento jurídico de la tutela antidiscriminatoria del colectivo LGTBI+ no se inicia prácticamente hasta este siglo XXI. Aparece por primera vez en 2003 en la agenda de la ONU; en la OIT no será hasta 2007, en su *Informe global sobre la igualdad laboral*, en el cual se incluye la cuestión de la discriminación por razón de la orientación sexual.

Desde la perspectiva internacional, vamos a destacar:

Los principios de la **Conferencia de Yogyakarta** (Indonesia) de 2006, cuyo 12º principio establece el derecho de toda persona a no ser discriminada en el trabajo, por su condición sexual o de género, a percibir los mismos salarios y a disfrutar de las mismas condiciones laborales, oportunidades de promoción y protección frente al desempleo, dejando en manos de los estados eliminar las barreras a este derecho.

Diversas resoluciones de **Naciones Unidas**:

- Resolución del Consejo de Derechos Humanos de 17 de junio de 2011 sobre «Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género».
- Resolución de 26 de septiembre de 2014 sobre «Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género».
- Resolución adoptada el 30 de junio de 2016 sobre «Protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género».

La **Agenda 2030** para el Desarrollo Sostenible, en la que se explicita, de forma clara, para todos los Estados el vínculo directo e innegable entre la prohibición de la discriminación basada en la orientación sexual y/o la identi-

dad de género, reales o percibidas, por un lado, y la necesidad de protección y promoción efectiva de los derechos humanos de las personas LGTBI+.

El Convenio de la **OIT** sobre la violencia y el acoso, 2019, reconoce que todas las personas tienen derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, teniendo en cuenta a las personas en situación de vulnerabilidad que están afectadas de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Normativa europea

La igualdad y la no discriminación son valores y derechos fundamentales de la Unión Europea consagrados en sus Tratados y en la Carta de los Derechos Fundamentales.

El Tratado de la Unión Europea establece como uno de sus principales valores comunitarios la no discriminación; el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (art. 19) habilita al Consejo a adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación.

La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea prohíbe la discriminación por razón de orientación sexual.

En este ámbito europeo destaca:

- ✓ La **Directiva 2000/78/CE** del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, en la que se propone garantizar que las personas no sufran discriminación y se obliga a todos los países de la UE a brindar protección jurídica frente a la discriminación en el empleo.

- ✓ Las **Resoluciones del Parlamento Europeo** de 8 de febrero de 1994, sobre la igualdad de los homosexuales y las lesbianas en la Comunidad Europea, de 18 de enero de 2006 sobre la homofobia en Europa, de 24 de mayo de 2012 sobre la lucha contra la homofobia en Europa y la Resolución 2048 del Consejo Europeo 22 de abril de 2015 sobre discriminación contra personas transgénero en Europa.
- ✓ La **Estrategia de Igualdad para las personas LGTBI 2020-2025**.

Normativa española

España cuenta con una legislación muy avanzada en cuanto al reconocimiento de los derechos de las personas LGTBI+.

Normativa más relevante:

- ✓ **La Constitución Española** en su artículo 14 reconoce el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Además, en el artículo 9 se establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, y también de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.
- ✓ **Ley Orgánica 4/1995, de 11 de mayo, como modificación al Código Penal de 1944**, que introduce expresamente la circunstancia agravante de orientación sexual así como los delitos de odio y discriminación.

- ✓ **Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social**, que transpone la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, haciendo mención expresa a la discriminación realizada por razón de orientación sexual singularmente en el ámbito laboral.
- ✓ **Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil** y que permitió el matrimonio entre personas del mismo sexo, equiparándolo de forma plena al matrimonio entre personas de diferente sexo.
- ✓ **Ley 14/2006 de 26 de mayo**, que permite a la madre no biológica reconocer legalmente como hijos o hijas a los niños y niñas nacidas en el matrimonio entre dos mujeres.
- ✓ **Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas**, reconoció a las personas transexuales mayores de edad y de nacionalidad española la posibilidad de modificar la asignación registral de su sexo, sin necesidad de someterse a un procedimiento quirúrgico de reasignación de sexo y sin procedimiento judicial previo, aunque manteniendo la necesidad de disponer de un diagnóstico de disforia de género.
- ✓ **La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación**, desarrolla los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, entre sus ámbitos de aplicación está el empleo, reconoce un papel fundamental a la negociación colectiva y establece infracciones y sanciones en materia de igualdad de trato y no discriminación.
- ✓ **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**. Con un enfoque transversal, define las políticas públicas que deben garantizar los derechos de las personas LGTBI+ y remover los obstáculos que les impiden ejercer plenamente su ciudadanía.

Desde el punto de vista laboral, esta Ley (arts. 14 y 15) otorga a los agentes sociales y a la negociación colectiva la responsabilidad de incluir en los convenios colectivos cláusulas medidas destinadas a la prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI+, así como de procedimientos para dar cauce a las denuncias.

Se establece la obligatoriedad en las empresas de más de 50 personas trabajadoras de tener un conjunto de medidas y recursos que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI+.

✓ **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.**

✓ **Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.** La discriminación y el acoso en el trabajo, dependiendo de los hechos que ocurran, puede llegar a constituir delito.

Normativa autonómica

En 2016 se aprobaron, con amplio consenso en la Comunidad de Madrid, dos leyes en materia de igualdad LGTBI. Lamentablemente, los diferentes gobiernos autonómicos han mostrado nulo interés político en el desarrollo de las mismas hasta el punto de ser modificadas en 2023 en un claro retroceso en derechos para las personas LGTBI en nuestra Comunidad.

Actualmente la normativa regional en vigor es:

- ✓ **Ley 2/2016, de 29 de marzo, de protección, igualdad efectiva y no discriminación de las personas transexuales e intersexuales de la Comunidad de Madrid.**
- ✓ **Ley 3/2016, Ley de protección, igualdad efectiva y no discriminación de las personas LGTBI de la Comunidad de Madrid.**





**Comunidad
de Madrid**

Dirección General de Igualdad
CONSEJERÍA DE FAMILIA,
JUVENTUD Y ASUNTOS SOCIALES

