

Guía de medidas para a igualdade e a non discriminación das persoas LGTBIQ+



© CCOO Enseñanza

2024

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
MEDIDAS	7
Igualdade de trato e non discriminación	7
Acceso ao emprego	7
Clasificación e promoción profesional	8
Formación, sensibilización e linguaxe	9
Ambientes laborais diversos, seguros e inclusivos	11
Permisos e beneficios sociais	12
Réxime disciplinario	13
Tipificación	13
Infraccións	14
ANEXOS	16
Anexo 1. Protocolo contra a discriminación e o acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero, características sexuais e diversidade familiar	16
Anexo 2. Base normativa e legal	29
Anexo 3. Glosario	33

INTRODUCCIÓN

A Lei 4/2023, de 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI (<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2023-5366>) supuxo un grande avance na consecución dos dereitos das persoas LGTBIQ+. Non hai outro camiño posible que converter a norma en realidade. Levamos un tempo dando pasos, pero este é un dos máis importantes.

Desde a Federación de Ensino de CCOO (FECCOO) presentamos unha guía sindical clave para alcanzar a igualdade real e efectiva do colectivo LGTBIQ+ e a prevención e protección da discriminación e o acoso ás persoas LGTBIQ+ e á diversidade familiar no seo das empresas privadas dos nosos ámbitos de acción.

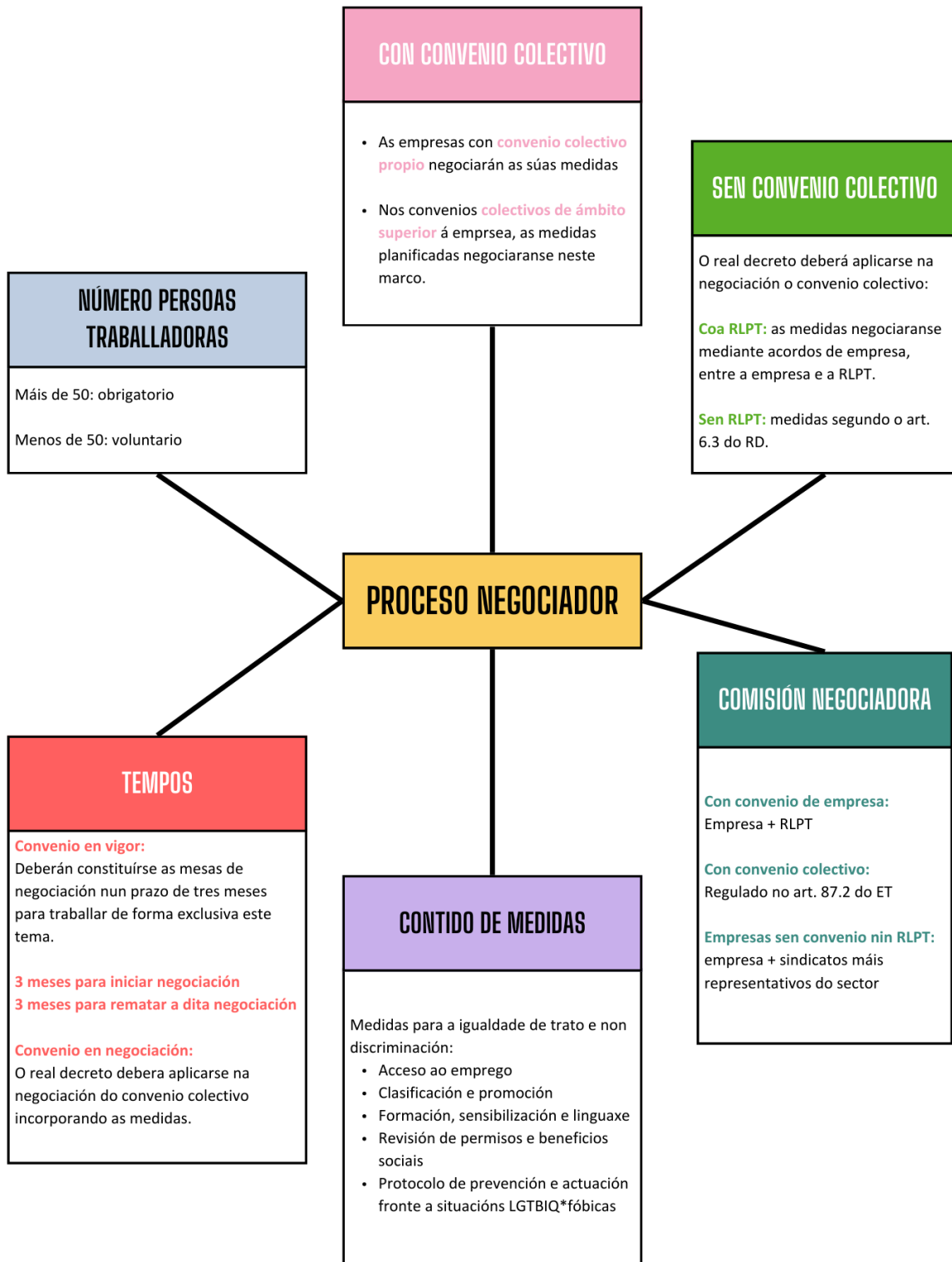
Esta guía asenta nos nosos valores sindicais de solidariedade, xustiza social, igualdade, saúde e seguridade no traballo, e no noso compromiso firme polo avance e desenvolvemento dos dereitos das persoas LGTBIQ+ e da diversidade familiar.



Falamos de persoas que forman parte da sociedade, a gran maioría en situación de vulnerabilidade, que sofren de forma constante condutas LGTBIQ+fóbicas en todas as súas formas e graos: desde as condutas sutís imbricadas en aspectos culturais e sociais, ata as directas e claramente aversivas e violentas. Así se pon de manifesto desde as organizacións da sociedade civil que traballan polos dereitos humanos das persoas en situación de vulnerabilidade e os sindicatos máis representativos, entre os que está CCOO. Esta é unha das puntas de lanza da súa loita social.

Os ámbitos de traballo non son alleos a estas condutas, e observamos que se trasladan e se reproducen dentro da relación entre as persoas traballadoras ou entre estas e as persoas usuarias. As situacións de discriminación e acoso LGTBIQ+fóbicos, que poden sucederse de forma puntual ou prolongada no tempo, teñen consecuencias de carácter múltiple sobre o benestar, a esfera emocional, a saúde mental e, incluso, a integridade física.

Esta guía inclúe unha listaxe de cláusulas dirixidas á negociación colectiva das medidas planificadas e un modelo de protocolo contra o acoso e a violencia, que emanan da publicación do Real decreto 1026/2024, de 8 de outubro, polo que se desenvolve o conxunto planificado das medidas para a igualdade e non discriminación das persoas LGTBI nas empresas (<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-20402>). Acompañada da normativa legal e dun glosario dirixido, á súa vez, á sensibilización e formación nos conceptos específicos e realidades da diversidade sexoxenérica. Debemos pelexar por ambientes inclusivos e sensibles que mostren tolerancia cero ante o acoso, a violencia e as distintas formas de discriminación por razón de orientación sexual, identidade sexual, expresión de xénero, características sexuais e diversidade familiar.



MEDIDAS

Igualdade de trato e non discriminación

Os convenios colectivos ou acordos de empresa recollerán no seu articulado cláusulas de igualdade de trato e non discriminación que contribúan a crear un contexto favorable á diversidade e a avanzar na erradicación da discriminación das persoas LGTBQ+, con referencia expresa non só á orientación e identidade sexual, senón tamén á expresión de xénero ou características sexuais.

- A empresa asume como propios os principios de non discriminación e igualdade de trato ás persoas LGTBQ+ e á diversidade familiar, evitando toda conduta, no ámbito laboral, que atente contra o respecto e a dignidade persoal.
- As persoas traballadoras afectadas polo presente convenio/acordo teñen dereito a non ser discriminadas directa ou indirectamente.
- Así mesmo, as partes que asinan este convenio/acordo manifestan estar en contra de toda conduta que atente contra o respecto e a dignidade persoal mediante a ofensa verbal, física ou sexual, por motivo de sexo, idade, orixe racial ou étnica, condición social, relixión ou conviccións, ideas políticas, orientación sexual, expresión ou identidade de xénero, características sexuais, diversidade familiar, discapacidade, afiliación ou non a un sindicato, así como por razón de lingua. Se a referida conduta se leva a cabo valéndose dunha posición xerárquica, suporá unha circunstancia agravante.

Acceso ao emprego

As empresas contribuirán, a través das medidas establecidas nos convenios colectivos e/ou acordos de empresa, a erradicar estereotipos no acceso ao emprego das persoas LGTBQ+, en especial coa formación adecuada das persoas que participan nos procesos de selección. Para iso, é preciso establecer criterios claros e concretos para garantir un adecuado proceso de selección e contratación que priorice a formación ou idoneidade para o posto de traballo, independentemente da súa orientación e/ou identidade sexual ou a súa expresión de xénero, con particular atención ás persoas trans como colectivo especialmente vulnerable.

- A empresa implantará medidas positivas para o acceso ao emprego dirixidas a aqueles segmentos vulnerables do colectivo LGTBQ+, en colaboración con organizacións e entidades sociais e co SEPE, con especial atención ás persoas trans.
- A empresa garantirá o trato igualitario ás persoas LGTBQ+ e á diversidade familiar nos procesos de acceso, selección, provisión e promoción no emprego.
- A empresa non realizará ofertas de emprego de carácter non inclusivo, que respondan a estereotipos de xénero ou que inclúan imaxes que incorran neles.

- Utilizarase un sistema para a selección de persoal cun procedemento específico, utilizando currículos cegos que permitan identificar e avaliar as candidaturas exclusivamente en función dos coñecementos, actitudes, habilidades e/ou competencias requiridas para os diferentes postos de traballo.
- Aquelas empresas que de xeito directo ou a través dunha empresa externa utilicen algoritmos para a selección e recrutamento de persoas, analizaranos e revisaranos xunto coa RLPT para identificar posibles nesgos e corrixilos.
- As persoas encargadas do recrutamento e que participen nos procesos de selección deberán recibir unha formación específica e adecuada para evitar nesgos.
- Establecer acordos de colaboración con entidades sen ánimo de lucro que estean a desenvolver proxectos de inserción laboral para impulsar a contratación de persoas trans. Darán conta disto á RLPT, que poderá emitir un informe.

Clasificación e promoción profesional

Os convenios colectivos e os acordos de empresa regularán criterios para a clasificación, promoción profesional e ascensos:

- O sistema de clasificación profesional deberá garantir que non se produza discriminación directa ou indirecta das persoas LGTBIQ+, baseándose en elementos obxectivos, entre outros, a cualificación e a capacidade, garantindo o desenvolvemento da súa carreira profesional en igualdade de condicións.
- A empresa utilizará, nos procedementos de ascenso ou promoción profesionais, criterios obxectivos e neutros para evitar calquera tipo de discriminación directa ou indirecta desfavorable cara á diversidade sexoxenérica, afectiva e familiar.
- Os criterios para os procedementos de ascenso deberán ser obxectivos e neutros para evitar calquera tipo de discriminación directa ou indirecta desfavorable por razón de idade, discapacidade, xénero, orixe, incluída a racial ou étnica, estado civil, relixión ou conviccións, opinión política, orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero, diversidade sexoxenérica ou familiar, afiliación sindical, condición social ou lingua.
- As persoas traballadoras terán igualdade de oportunidades para poder presentarse á cobertura dos postos de traballo vacantes que poidan existir no centro de traballo, con independencia do sexo, orientación sexual, expresión e/ou identidade de xénero, diversidade sexoxenérica e familiar, orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou relación de parentesco con outras persoas traballadoras do centro de traballo.

Formación, sensibilización e linguaxe

As empresas integrarán nos seus plans de formación módulos específicos sobre os dereitos das persoas LGTBIQ+ no ámbito laboral, con especial incidencia na igualdade de trato e oportunidades e non discriminación. A formación irá dirixida a todo o cadro de persoal, incluíndo os cadros intermedios, directivos e persoas traballadoras con responsabilidade na dirección de persoal e recursos humanos.

Os aspectos mínimos que deberán conter son:

- Coñecemento xeral e difusión do conxunto de medidas planificadas LGTBIQ+ recollidas no convenio ou convenios colectivos de aplicación ou os acordos de empresa se é o caso, así como o seu alcance e contido.
- Coñecemento das definicións e conceptos básicos sobre diversidade sexual, familiar e de xénero contidas na Lei 4/2023, de 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI.
- Coñecemento e difusión do protocolo de acompañamento ás persoas trans no emprego, en caso de que se dispoña del.
- Coñecemento e difusión do protocolo para a prevención, detección e actuación fronte ao acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero, características sexuais e diversidade familiar.
- Fomentaranse medidas para garantir a utilización dunha linguaxe respectuosa coa diversidade.
 - A empresa sensibilizará e formará en igualdade de trato e non discriminación das persoas LGTBIQ+ e a diversidade familiar con accións dirixidas ao conxunto do seu persoal; así mesmo, en diversidade sexoxenérica e sexoafectiva e en linguaxe inclusiva e trato correcto ás persoas LGTBIQ+.
 - A empresa, en colaboración con asociacións LGTBIQ+ especializadas, logo da consulta e participación da RLPT, planificará unha formación dirixida a todo o persoal, cos seguintes criterios mínimos:
 - Definicións e conceptos básicos sobre diversidade sexual, familiar e de xénero contidas na Lei 4/2023.
 - Sensibilización das realidades das persoas LGTBIQ+.
 - Tipos de condutas discriminatorias e de acoso.
 - Coñecemento das medidas incluídas no convenio sectorial ou acordo empresarial.
 - Coñecemento do protocolo de actuación fronte ao acoso, discriminación ou violencia contra as persoas LGTBIQ+.

- A dita formación terá unha reciclaxe que se incluírá no plan de formación anual das empresas.
- Ademais da devandita sensibilización, as persoas que se encarguen do recrutamento ou participen en procesos de selección, mandos intermedios, cadros de dirección ou calquera que teña persoas ao seu cargo, deberán recibir unha formación específica que inclúa, como mínimo, o seguinte contido:
 - Capacitación en diversidade e inclusión.
 - Fomento da empatía e a escoita activa.
 - Xestión da diversidade en medios laborais.
 - Liderado inclusivo na xestión de equipos.
 - Prevención e abordaxe de acoso e discriminación por orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero e diversidade sexoxenérica ou familiar.
- A dita formación terá unha reciclaxe que se incluírá no plan de formación anual das empresas.
- A empresa formará a totalidade do seu cadro de persoal en linguaxe inclusiva e respectuosa coas persoas LGTBIQ+ e a diversidade familiar.
- A empresa difundirá e formará o conxunto do seu persoal sobre as medidas planificadas e os protocolos contra a discriminación e o acoso ás persoas por orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero, características sexuais e diversidade familiar recollidas en convenio.
- A empresa realizará formación dirixida a todo o seu persoal sobre definicións e conceptos básicos sobre diversidade sexual, familiar e de xénero contidas na Lei 4/2023, de 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI.
- A empresa revisará o cumprimento escrupuloso da linguaxe inclusiva na súa comunicación e, así mesmo, na súa comunicación externa por calquera das vías e medios polos que se exprese.
- A empresa activará nos seus formularios unha terceira casa para determinar as realidades de xénero non binarias.
- Estableceranse dentro dos plans de formación da empresa accións formativas concretas e específicas para impulsar a cultura da diversidade, a sensibilización cara ás persoas LGTBIQ+, o uso da linguaxe inclusiva oral e escrita, o coñecemento das medidas e protocolos LGTBIQ+ activos na empresa.
- A empresa introducirá nos seus plans de formación en sensibilización e transversal e específica en diversidade sexoxenérica e afectiva dirixida á totalidade do seu persoal.

- A dirección da empresa, así como todo o cadro de persoal, dirixiranse á persoa trans, intersexual, non binaria ou fluída co nome sentido en calquera tipo de comunicación, tanto oral como escrita (exemplos: cuadrantes, tarxetas de acceso identificativas, correo electrónico, etc.), con independencia de que non se producira o cambio rexistral, a excepción da documentación oficial (exemplos: contrato de traballo, nómina, seguros sociais, etc.).
- A empresa levará a cabo a sensibilización e formación en colaboración con asociacións LGTBIQ+.

Ambientes laborais diversos, seguros e inclusivos

Promoverase a heteroxeneidade das cadros de persoal para lograr ambientes laborais diversos, inclusivos e seguros.

As empresas deben crear, coa participación da RLPT, ambientes e espazos de traballo seguros.

- Garantirase a protección contra comportamentos LGTBIQ+fóbicos, especialmente a través dos protocolos de acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero, características sexuais e diversidade familiar.
- Impulso e realización de estudos sobre a situación das persoas LGTBIQ+ mediante enquisas de clima laboral, que atendan á obrigatoria protección de datos, e relacionados coas medidas planificadas e protocolos con perspectiva cara á diversidade sexoxenérica, afectiva e familiar na empresa.
- Fomentar a organización de eventos ou outras accións para conmemorar os días significativos para o colectivo LGTBIQ+ e a diversidade familiar.
- A empresa garantizará, logo da negociación coa RLPT, a protección contra comportamentos LGTBIQ+fóbicos cun protocolo específico fronte ao acoso e a violencia no traballo por orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero, características sexuais e diversidade familiar.
- A empresa deberá asignar unha persoa responsable de xestionar a diversidade. As súas funcións serán, entre outras, recibir e responder a solicitudes de cambio de baño e vestiario, uso de uniforme, xestión de trámites na empresa (exemplo: cambio de tarxetas, correo electrónico...) ou atender aqueles trámites administrativos derivados do cambio rexistral da persoa traballadora. A persoa asignada deberá contar con formación específica e adecuada.
- Promover mecanismos de participación efectiva das persoas LGTBIQ+ naqueles ámbitos de toma de decisións que lles incumban.
- As empresas que utilicen uniformes deberán garantir que sexan de xénero neutro ou, se non, facilitar un acorde ao xénero sentido ou expresado, segundo as indicacións da persoa traballadora.

- A empresa deberá dispoñer de cabinas e duchas individuais en ambos os vestiarios para salvagardar a intimidade de todas as persoas traballadoras que así o desexen.
- A empresa publicará, logo da negociación coa RLPT, un protocolo con medidas específicas para a prevención da transfobia e a protección ás persoas trans na empresa.

Permisos e beneficios sociais

Os convenios ou acordos colectivos deberán atender á realidade das familias diversas, cónxuxes e parellas de feito LGTBIQ+, garantindo o acceso aos permisos, beneficios sociais e dereitos sen discriminación por razón de orientación sexual, expresión e/ou identidade de xénero.

Neste sentido, garantirase a todas as persoas traballadoras o gozo en condicións de igualdade dos permisos que, se for o caso, establezan os convenios ou acordos colectivos para a asistencia a consultas médicas ou trámites legais, con especial atención ás persoas trans.

- A empresa garantizará os dereitos das persoas traballadoras LGTBIQ+ relacionados coas súas parellas/familias, con independencia da súa identidade de xénero e orientación sexual en materia de permisos, embarazo, filiación e outros que se establezan.
- A empresa garantizará o permiso por matrimonio ou parella de feito das persoas traballadoras con independencia da súa identidade de xénero e orientación sexual.
- Garantiranse os permisos por requirimentos ou procedementos administrativos relacionados co cambio rexistral da mención do nome, sexo ou xénero.
- Garantirase que nos permisos de asistencia a consulta médica ou probas de saúde tamén se inclúan os relacionados con procedementos de afirmación de xénero.
- As persoas traballadoras que decidan iniciar os tratamentos hormonais de afirmación de xénero terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a dous anos, con reserva de posto de traballo. O período de excedencia, consonte o establecido neste artigo, será computable para os efectos de antigüidade e a persoa traballadora terá dereito, logo da súa reincorporación, á formación profesional que a empresa impartise durante o seu tempo de excedencia e que non puidese desenvolver.
- As empresas evitarán a exclusión das persoas trans das campañas médicas que desenvolva dirixidas ao conxunto do persoal, tendo en conta as súas necesidades e corporalidades (exemplos: recoñecementos médicos, campañas de detección precoz de cancro de mama, útero/colon, próstata, etc.).
- Cando as persoas trans decidan iniciar os procesos de afirmación de xénero que consideren, por ser estes os supostos de maior exposición e vulnerabilidade e, por tanto, de maior risco de sufrir discriminación, acoso e/ou violencia, a empresa deberá garantir a súa seguridade e a súa saúde con medidas específicas (adaptación de posto de traballo, funcións e/ou de xornada durante o período de afirmación de xénero).

- As persoas traballadoras que requiran a asistencia a consultas médicas por motivos de afirmación de xénero de seu, das súas parellas, conviventes e parentes de primeiro grao disporán do tempo indispensable retribuído para asistir a consultas médicas, sen que conten para as porcentaxes de índice de absentismo e sen que se teñan en conta para diminuír o pagamento de primas, bonificacións, incentivos ou similares existentes na empresa.

Réxime disciplinario

Serán causa de sanción as infraccións que actúen fronte a comportamentos que atentan contra a liberdade sexual das persoas traballadoras, con especial mención aos ataques discriminatorios por orientación sexual, expresión e/ou identidade de xénero nos termos que regulen os convenios ou normas de aplicación.

Tipificación

As condutas constitutivas de acoso, discriminación e violencia contra as persoas pola súa orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero, características sexuais e diversidade familiar serán todas aquelas que:

- Atenten contra a dignidade das persoas LGTBQ+ e da diversidade familiar.
- Creen espazos hostís ou intimidatorios no ámbito laboral.
- Degraden, humillen, ofendan ou discriminen a integrantes do colectivo LGTBQ+ ou a diversidade familiar.
- Teñan efectos negativos na imaxe das persoas LGTBQ+ e da diversidade familiar.
- Prexudiquen o seu ascenso/promoción profesional por razón de orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero, características sexuais ou diversidade familiar.
- Afecten negativamente a percepción social da persoa LGTBQ+ ou da diversidade familiar agredida.
- Conteñan manifestacións, expresións ou agresións baseadas en prexuízos e estereotipos contra as persoas LGTBQ+ e a diversidade familiar.
- Rexeiten, eviten ou se mostren contrarias ao respecto ao nome e xénero expresado/sentido polas persoas LGTBQ+ ou as despracen, impidan o uso ou expulsen das zonas comúns de uso con respecto ao xénero das persoas.
- Denigren, ridiculicen, humillen ou ofendan por razón de orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero, características sexuais ou diversidade familiar ou pola súa defensa.
- Se produzan desde unha posición xerárquica superior.
- Se produzan baixo coacción ou ameaza de revelar datos privados ou persoais sobre a identidade sexual ou de xénero das persoas LGTBQ+.

- Se produzan en condicións de omisión ou inacción de mandos intermedios ou superiores xerárquicos.
- Revelen datos privados ou persoais das persoas LGTBIQ+ ou da diversidade familiar.
- Se produzan por plataformas de mensaxería instantánea e redes sociais, propias ou externas á empresa.

Infraccións

Réxime de faltas

A empresa garantirá o dereito de todas as persoas traballadoras, con independencia da orde xerárquica que ocupen nela, a vivir con total liberdade a súa orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero, diversidade sexoxenérica ou familiar. Por iso, toda falta cometida por unha persoa traballadora clasificarase, atendendo á súa importancia, transcendencia e intención, como leve, grave ou moi grave.

Faltas leves

Manifestacións, expresións ou comportamentos que se produzan espontaneamente, sen premeditación ningunha e que impliquen unha agresión non intencionada baseada en prexuízos contra a comunidade LGTBIQ+.

Faltas graves

Terán carácter de falta grave:

1. Manifestacións, expresións ou comportamentos baseados en prexuízos contra a comunidade LGTBIQ+.
2. Que o feito punible se reitere.
3. Que prolongue os seus efectos no tempo máis dun mes.
4. Que prexudique ou dificulte o ascenso ou a promoción profesional da persoa agredida.
5. A persoa agresora abusa dunha posición xerárquica superior para cometer unha falta considerada inicialmente leve.

Faltas moi graves

Terán carácter de falta grave:

1. A creación de ambientes hostís á diversidade da orientación sexual; ás persoas cuxo xénero ou expresión de xénero non coincide coa convención comunmente aceptada e a calquera outro grao de diversidade sexoxenérica ou familiar.

2. Todas as actitudes, accións, manifestacións, expresións, burlas ou comportamentos que teñan a intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar ou discriminar de forma reiterada integrantes do colectivo LGTBIQ+ ou os seus familiares e persoas achegadas.
3. As agresións físicas ou verbais dentro ou fóra do lugar de traballo aos membros do colectivo LGTBIQ+ ou aos seus familiares e persoas achegadas.
4. O asedio, a chantaxe ou a coacción baixo ameaza de revelar a pertenza ao colectivo LGTBIQ+.
5. A promoción da ideoloxía do odio ao colectivo LGTBIQ+ entre as persoas traballadoras ou no círculo da vítima, así como de familiares seus e persoas achegadas.
6. Divulgación de imaxes, vídeos ou mensaxes que conteñan contido LGTBIQ+fóbico ou que atenten contra a intimidade das persoas.

Se estas condutas se levasen a cabo facendo uso dunha posición xerárquica superior ou se non se actuase ante calquera tipo de situación discriminatoria, considerarase unha circunstancia agravante.

As situacións de acoso, violencia e discriminación contra as persoas pola súa orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero, características sexuais e diversidade familiar consideraranse infraccións moi graves con aplicación das medidas sancionadoras correspondentes. As **ditas situacións de acoso, violencia ou discriminación non prescriben.**

Réxime de sancións

Correspóndelle á empresa a facultade de impoñer sancións nos termos estipulados no presente convenio. Estas faltas adaptaranse ao réxime de sancións existente en cada convenio colectivo. Todas as faltas anteriormente citadas serán postas en coñecemento da RLPT e permanecerán no expediente da persoa infractora.

ANEXOS

Anexo 1. Protocolo contra a discriminación e o acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero, características sexuais e diversidade familiar

PREÁMBULO

Desde a Federación de Ensino de CCOO, presentamos un documento clave para a protección e prevención da discriminación e o acoso ás persoas LGTBIQ+ e á diversidade familiar.

Un protocolo con base nos nosos valores sindicais de solidariedade, xustiza social, igualdade, saúde e seguridade no traballo e no noso compromiso firme polo avance e desenvolvemento dos dereitos das persoas LGTBIQ+ e da diversidade familiar. Un segmento da poboación en situación de vulnerabilidade que sofre, de forma constante, o ataque auspiciado polo discurso da extrema dereita, ademais das condutas LGTBIQ+fóbicas en todas as súas formas e graos: desde as condutas sutís imbricadas en aspectos culturais e sociais, ata as condutas directas e claramente aversivas e violentas.

Así se puxo de manifesto o compromiso por acordar un Pacto de Estado contra os Discursos de Odio na presente lexislatura, desde as organizacións da sociedade civil que traballan os dereitos humanos das persoas en situación de vulnerabilidade e desde os sindicatos máis representativos, coa presenza de CCOO, que levaron esta solicitude aos partidos políticos.

O protocolo, polo tanto, convértese nunha ferramenta útil para o noso activo sindical de cara á sensibilización fronte a estas realidades e, fundamentalmente, para a acción sindical directa, propositiva, en materia de igualdade e de aplicación na negociación colectiva nos ámbitos de traballo.

Desde a Federación de Ensino de CCOO reafirmamos o noso compromiso en materia de diversidade sexual e de xénero, promovendo o desenvolvemento das políticas de igualdade e as medidas encamiñadas á aplicación e cumprimento dos dereitos das persoas LGTBIQ+ e a diversidade familiar e, por tanto, contribuíndo ao avance do conxunto da sociedade.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo será de aplicación ás persoas que traballan na empresa, independentemente do vínculo xurídico que as una a esta, sempre que desenvolvan a súa actividade dentro do ámbito organizativo da empresa. Tamén se aplicará a quen solicita un posto de traballo, ao persoal de posta a disposición, provedores, clientes e visitas, entre outros.

O protocolo será de aplicación cando se produzan situacións de discriminación e acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero, características sexuais e diversidade familiar na empresa durante o traballo, en relación con el ou como resultado deste, no marco das comunicacións que estean relacionadas co traballo e tamén nas que se realicen a través das tecnoloxías da información e da comunicación (acoso virtual ou

ciberacoso). Incluirá, así mesmo, os sucesos que se produzan nos traxectos entre o domicilio e o lugar de traballo e no aloxamento proporcionado pola empresa en caso de desprazamentos da persoa traballadora relacionados co seu posto de traballo e responsabilidades.

Ademais, a empresa deberá velar e estender ás compañías, entidades e asociacións que liciten, contraten, subcontraten, concerten ou concilien con ela o cumprimento dos principios recollidos neste protocolo e valorará positivamente que contén con protocolos propios ou asuman o da empresa contra a discriminación e o acoso por orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero, características sexuais e diversidade familiar.

PRINCIPIOS REITORES E CARACTERÍSTICAS

Principio de respecto á dignidade persoal

As actuacións gardarán a discreción necesaria, encamiñada a protexer a intimidade e dignidade das persoas afectadas, e o máximo respecto a todas as persoas implicadas.

Principio de confidencialidade e sixilo

A información xerada e achegada polas actuacións na aplicación do protocolo terá carácter confidencial e só será coñecida polas persoas que interveñan directamente no desenvolvemento das diferentes fases. Estas persoas deben gardar o correspondente sixilo, confidencialidade e reserva para velar pola intimidade e dignidade das persoas afectadas, e a obriga de non divulgar información sobre o contido das denuncias presentadas ou en proceso de investigación.

Principio de dilixencia e celeridade

Todo o procedemento ten que completarse sen demoras indebidas no menor tempo posible, respectando as garantías adecuadas para todas as partes.

Escoitar a vítima

A vítima narrará os feitos, de forma oral ou escrita, sen que se poñan en dúbida de ningún xeito. Este proceso está protexido polo deber de confidencialidade e sixilo.

Contradición

O procedemento garantirá, en todo momento, unha audiencia imparcial e un trato xusto para todas as persoas afectadas.

Restitución das vítimas

Se a discriminación ou o acoso se concretasen nun menoscabo das condicións laborais da vítima, debe restituírse nas súas mesmas condicións, se así o solicita.

Prohibición de represalias

Todas as persoas implicadas no procedemento terán as garantías de non discriminación nin represalias pola participación na comunicación ou denuncia dunha situación de discriminación ou acoso e nas sucesivas fases do procedemento.

COMISIÓN DE ATENCIÓN Á DISCRIMINACIÓN E ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDADE DE XÉNERO, EXPRESIÓN DE XÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUAIS E DIVERSIDADE FAMILIAR

Para a constitución da Comisión de atención á discriminación e acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero, características sexuais e diversidade familiar (en diante, Comisión) debe determinarse cantas persoas a compoñen. Para este efecto, terase en consideración o seguinte:

Esta Comisión será paritaria entre a representación da empresa e a representación legal das persoas traballadoras (en diante, RLPT). Do mesmo xeito e de forma paritaria, ha nomearse o mesmo número de membros suplentes.

Recoméndase que estea formada por un mínimo de catro persoas, cun máximo acoutado en relación cos principios reitores e características recollidas.

A Secretaría da Comisión exerceraa unha persoa representante da empresa.

Será requisito para formar parte desta Comisión, tanto de titulares como suplentes, ter formación en igualdade e, especificamente, no tratamento, prevención e actuación fronte ao acoso e a discriminación por razón de orientación sexual, identidade de xénero e expresión de xénero, características sexuais e diversidade familiar.

No caso de que a vinculación laboral da persoa que presuntamente exerce a situación de acoso ou discriminación comunicada ou denunciada se corresponda cunha empresa diferente á da persoa vítima, a Comisión debe poñerse en contacto coa primeira para que poida integrarse como membro.

As horas totais destinadas por parte das persoas membros da RLPT á Comisión en calquera dos seus aspectos (reunións previas, convocatorias, entrevistas, procedemento, etc.) non computarán como horas do crédito horario sindical.

A asistencia xurídica, ante posibles accións xudiciais, e a cobertura da responsabilidade civil en que poidan incurrir as persoas que compoñen a Comisión deben estar aseguradas por parte da empresa.

Incompatibilidades

Será considerada en situación de incompatibilidade, en calquera momento do procedemento, calquera persoa integrante da Comisión, se a une coa persoa denunciada ou denunciante unha relación de parentesco por afinidade ou por consanguinidade. Esta situación poderá ser alegada por calquera que interveña no proceso. Nese caso, será substituída por unha suplente.

Se unha persoa integrante desta Comisión é denunciada ou é denunciante, en calquera momento do procedemento, queda impedida para intervir en calquera outro procedemento ata a completa resolución do seu propio caso.

Funcións da Comisión

A Comisión debe determinar as canles que se poderán utilizar para presentar as comunicacións ou denuncias de discriminación ou acoso correspondentes ao protocolo. Preferentemente, será un correo electrónico que chegará á RLPT e á empresa de forma simultánea.

A Comisión establecerá os prazos máximos de resolución de cada unha das fases do procedemento, tendo en conta que a duración máxima desde a activación do Protocolo, coa recepción da denuncia/comunicación, a investigación e resolución do expediente ata o seu peche, será de vinte días naturais; ampliable de forma excepcional, en caso de que a investigación dos feitos obrigue a alongar o dito prazo e así se decida no seo da Comisión, a un máximo de trinta días naturais. O prazo máximo recomendado desde a recepción da comunicación/denuncia e a convocatoria da Comisión será de tres días laborais.

Este procedemento iniciarase unha vez que a Comisión reciba un escrito de denuncia/comunicación no que conste o nome e apelidos da persoa denunciante ou afectada (se non coincide cos da persoa denunciante), así como os da denunciada.

A Comisión informará a ambas as partes sobre os seus dereitos, o contido do protocolo e o procedemento que hai que seguir unha vez presentada a comunicación/denuncia.

Debe dispoñer por parte da empresa dos medios adecuados e ter acceso a toda a información que puidese ter relación co caso. Tamén debe ter acceso libre a todas as dependencias do centro de traballo, e todo o persoal debe prestar a colaboración que se lle requira por parte da Comisión.

Determinará que persoas deben ser entrevistadas e levará a cabo as entrevistas, solicitando o consentimento expreso. Así mesmo, a Comisión determinará as probas que se realizarán e establecerá o procedemento para a súa obtención.

Advertirá as entrevistadas do carácter reservado e confidencial da información, tanto pola súa parte como pola das persoas integrantes da Comisión.

Elaborará un informe de conclusións e, se for o caso, unha proposición das accións correctoras e disciplinarias oportunas.

Supervisará a imposición e o cumprimento efectivo das medidas e sancións como consecuencia dos casos probados de acoso e discriminación por razón de orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero, características sexuais e diversidade familiar.

Realizará un seguimento anual do conxunto das súas actuacións para asegurar a eficacia do protocolo e o seu funcionamento interno. Adaptará ou realizará modificacións, se o considera oportuno, e velará por que todo o proceso se desenvolva coas garantías comprendidas neste protocolo.

Calquera outras que puideren derivar da natureza das súas funcións e do disposto neste protocolo.

Funcións da Secretaría da Comisión

Recibir, a través das canles establecidas, as comunicacións ou denuncias de discriminación por acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero, características sexuais e diversidade familiar correspondentes. Non obstante, se a comunicación ou denuncia a recibe calquera outra persoa membro da Comisión, esta trasladarao a través da canle establecida para a valoración do inicio do expediente.

Convocar a Comisión dentro do prazo establecido, recomendado de tres días laborais, unha vez recibida a comunicación ou denuncia.

Redactar actas de todas as reunións que se celebren, garantindo a confidencialidade e a reserva do seu contido. As persoas intervinientes asinarán as ditas actas unha vez revisado o seu contido.

Custodiar toda a documentación xerada e solicitada durante cada unha das fases e na totalidade do procedemento.

Definición de persoas que interveñen no procedemento

A vítima, que é quen sufriu ou sofre a conduta de discriminación ou acoso.

A persoa que presenta a denuncia/comunicación, que pode ser a vítima ou outra que tivo coñecemento dos feitos.

A persoa denunciada por acoso ou discriminación é quen presuntamente cometeu o acoso.

As persoas que dan testemuño.

As persoas membros da Comisión.

A Dirección, Departamento de Persoal, Recursos Humanos ou a responsabilidade correspondente da empresa encargada de adoptar as medidas mencionadas.

A representación legal das persoas traballadoras (RLPT) que formen parte da Comisión.

Procedemento de actuación

Fase 1. Comunicación da denuncia e asesoramento

As persoas que poden formular a denuncia ou comunicación polo medio e canles que determinase previamente a Comisión son:

1. Quen se considere vítima dunha conduta de acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero, características sexuais e diversidade familiar.
2. Quen teña coñecemento dunha conduta de acoso polas razóns expresadas no punto anterior.
3. As organizacións sindicais con representación no ámbito de aplicación.

4. Quen reciba calquera instrución que implique a discriminación por razón de orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero, características sexuais e diversidade familiar.

En caso de que a denuncia non a presente directamente a persoa afectada, tense que incluír o seu consentimento expreso e informado para iniciar as actuacións do protocolo no momento de presentar a solicitude de intervención ou, posteriormente, a petición da Comisión. Non se abrirá ningún protocolo de acoso sen este consentimento expreso.

Durante todas as actuacións deste procedemento, ambas as partes implicadas na investigación (denunciante e denunciada) poderán ser acompañadas e asesoradas por persoas da súa confianza, que pode ser da RLPT ou a persoa delegada de prevención de riscos laborais, ou calquera outra que ela decida. Así mesmo, a RLPT pode levar alguén que a asesore.

Sempre que existan indicios suficientes da existencia de acoso ou discriminación, a Comisión debe solicitar á empresa a adopción das medidas cautelares que esta estime oportunas.

En ningún momento do procedemento pode producirse un prexuízo ou menoscabo das condicións salariais, de traballo ou a súa modificación substancial para a vítima.

Fase 2. Investigación

Logo de realizar as entrevistas e as probas que se determinen, a Comisión emitirá un informe vinculante nun dos dous sentidos seguintes:

1. Constatar indicios de acoso obxecto do protocolo e, se procede, propoñer a apertura do expediente sancionador. E propoñer sanción.
2. Non apreciar indicios de acoso obxecto do protocolo.

Recoméndase que o informe inclúa a descrición dos feitos, as actuacións realizadas, a valoración do caso, os resultados da investigación e as medidas cautelares e preventivas.

Fase 3. Resolución

Nesta fase aplicaranse as medidas de actuación necesarias tendo en conta o informe emitido pola Comisión.

Se houber evidencias da existencia dunha situación de discriminación ou acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero, características sexuais e diversidade familiar, instarase a incoación dun expediente sancionador á Dirección, Departamento de Persoal ou de Recursos Humanos ou responsabilidade da empresa correspondente, solicitarase a adopción de medidas correctoras e, se proceder, continuaranse aplicando as medidas de protección á vítima.

Se hai evidencias da existencia de acoso ou discriminación por razón de orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero, características sexuais e diversidade familiar, a Comisión propondrá a adopción das medidas adicionais seguintes:

Apoio psicolóxico, xurídico e social á persoa acosada e á súa familia.

Modificación daquelas condicións laborais que, con consentimento previo da persoa acosada, se crean beneficiosas para a súa recuperación.

Ademais, a Comisión informará a persoa afectada, en caso de se atopar en situación de baixa por incapacidade laboral derivada de enfermidade común como consecuencia de acoso e que non se determinase antes, que pode solicitar ao INSS a determinación de continxencia para que a dita baixa sexa considerada como accidente de traballo.

Informarase a RLPT, garantindo os principios de protección de datos e confidencialidade, da aplicación de medidas correctoras, de protección e dos expedientes sancionadores.

Se non houber evidencias da existencia dunha situación de acoso, procederase a archivar a denuncia e non constará referencia ningunha no expediente persoal da persoa denunciada.

Fase 4. Seguimento

A Dirección, Departamento de Persoal ou Recursos Humanos ou responsabilidade da empresa correspondente onde se aplique o protocolo manterá un seguimento periódico da aplicación das medidas correctoras, dando traslado á Comisión coa periodicidade que acorden a RLPT e a empresa.

ASPECTOS ESPECÍFICOS PARA OS PROTOCOLOS NO SECTOR

Debe reflectirse claramente unha declaración de principios no convenio colectivo contra o acoso e discriminación ás persoas pola súa orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero, características sexuais e para a diversidade familiar. Nela fixarase o rexeitamento da empresa a calquera práctica ou conduta constitutiva das ditas situacións, así como o compromiso expreso de previlas e erradicadas.

Hai que ter en consideración que no convenio colectivo de aplicación deben quedar fixadas as medidas sancionadoras e disciplinarias dirixidas especificamente ás situacións de acoso e discriminación ás persoas pola súa orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero, características sexuais e diversidade familiar. Así mesmo, debe conter na súa redacción un conxunto de cláusulas e outras medidas adicionais (entre elas, específicas de prevención do acoso e discriminación contra as persoas trans, como reflectimos ao final deste documento), ademais do propio procedemento presentado anteriormente. Polo tanto, no caso de que non se recolla articulado específico, debe instaurarse a súa redacción precisa a través da negociación colectiva.

Deben tipificarse as condutas constitutivas de acoso e discriminación cara ás persoas pola súa orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero, características sexuais e diversidade familiar, regulando un procedemento sancionador que corresponda coa gravidade do sucedido.

CONSIDERACIÓNS FINAIS AO PROTOCOLO

Unha vez finalizada a negociación do Protocolo, será de cumprimento obrigado no ámbito de aplicación descrito e entrará en vigor o día seguinte á dita data.

A publicación e publicidade do protocolo deberá efectuarse polas canles formais habituais na empresa onde se aplique, con información directa ao conxunto do persoal do seu ámbito de

aplicación, que deberá ter acceso visible, directo (política one click) e intuitivo ao seu contido, ao modelo de comunicación/denuncia, consentimento e á vía ou canles que se determinasen para presentalas.

O protocolo terá validez durante catro anos, sen prexuízo de que poida ser modificado en prol de mellorar a prevención e a actuación na medida en que na práctica se precise na empresa onde se aplique.

PROPOSTA DE MODELOS DOCUMENTAIS DO PROTOCOLO. MODELO DE COMUNICACIÓN/DENUNCIA

SOLICITUDE DE INICIO DO PROCEDEMENTO DE ACTUACIÓN SEGUNDO PROTOCOLO CONTRA A DISCRIMINACIÓN E O ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDADE DE XÉNERO, EXPRESIÓN DE XÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUAIS E DIVERSIDADE FAMILIAR NA EMPRESA

Á atención da Secretaría da Comisión. Solicitante (marcar a que corresponda)

Persoa afectada

Outra persoa (neste caso, acompañar o consentimento da vítima á presente solicitude ou solicitarase pola Comisión posteriormente)

Datos da persoa comunicante/denunciante

Apelidos / Nome / DNI / Vías de contacto / Posto e centro de traballo / Localidade e provincia / Vínculo laboral / Categoría profesional

Datos da persoa afectada, se é distinta da persoa comunicante/denunciante

Apelidos / Nome / DNI / Vías de contacto / Posto e centro de traballo / Localidade e provincia / Vínculo laboral / Categoría profesional

Datos do incidente

Data / Lugar do incidente / Descrición / Persoas implicadas / Persoas que poden dar testemuño / Probas achegadas

Sinatura, lugar e data de presentación do comunicado/denuncia

A persoa que asina abaixo solicita a apertura do procedemento de investigación derivado do coñecemento de actos que poden ser constitutivos de acoso ou discriminación por orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero, características sexuais e diversidade familiar segundo protocolo de aplicación.

, de de

MODELO DE CONSENTIMIENTO

A persoa _____ dá o seu consentimento a _____ para que se inicie o procedemento formal do protocolo fronte ao acoso e discriminación por razón de orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero, características sexuais e diversidade familiar de aplicación na empresa.

MODELO DE ACTA DE CONSTITUCIÓN DA COMISIÓN DE ATENCIÓN Á DISCRIMINACIÓN E ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDADE DE XÉNERO, EXPRESIÓN DE XÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUAIS E DIVERSIDADE FAMILIAR

Constitúese a Comisión de atención á discriminación e acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, expresión de xénero, características sexuais e diversidade familiar para o ámbito da empresa: _____.

Esta Comisión está formada por un total de _____ persoas; pola parte da RLPT: _____; pola parte da empresa: _____, e outras persoas: _____.

Esta Comisión réunese na data _____, en _____, de conformidade e dentro do prazo previsto no protocolo contra a discriminación e o acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, expresión de xénero, características sexuais e diversidade familiar de aplicación no ámbito da empresa _____, cumprindo cos principios e garantías, o procedemento, prazos, tarefas e funcións descritos.

Sinatura dos membros da Comisión e data.

MODELO DE INFORME DE CONCLUSIÓN

A Comisión de atención á discriminación e acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, expresión de xénero, características sexuais e diversidade familiar para o ámbito da empresa: _____; composta por _____ persoas; pola parte da RLPT: _____; pola parte da empresa: _____, e outras persoas _____.

Seguindo o protocolo contra a discriminación e acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, expresión de xénero, características sexuais e diversidade familiar de aplicación para o ámbito da empresa _____, e logo da fase de investigación pertinente, elabora o seguinte informe: _____

Sinatura e data das persoas membros da Comisión.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE ACOSO E DISCRIMINACIÓN CONTRA AS PERSOAS TRANS

A empresa fará público o seu compromiso pola non tolerancia ante ningunha forma de discriminación e acoso contra as persoas trans, ademais de realizar accións de apoio e respecto á diversidade e incorporar medidas de acción positiva, así como accións de sensibilización, información e formación.

Así mesmo, elaborará accións dirixidas a todo o cadro de persoal, incluíndo os cadros de dirección, para sensibilizar, formar, informar, previr e actuar contra a transfobia en calquera das súas manifestacións.

Contará con persoas trans ou persoas sensibilizadas cara ao colectivo trans para comunicarse coa persoa afectada por situacións de transfobia.

Organizará eventos na entidade para conmemorar todos os días significativos para o colectivo trans: Día do Orgullo LGTBQ+, Día Internacional contra a Transfobia, Día da Memoria Trans, etc.

Utilizará unha linguaxe e unha imaxe inclusivas das persoas trans en todos os documentos que se elaboren e redactará os formularios que se utilicen no centro de traballo co obxectivo de que todas as persoas poidan reflectir o xénero co que se identifican.

Facilitará que as persoas trans poidan utilizar o seu nome elixido no centro de traballo e nos documentos e rexistros, mesmo se non se produciu aínda o cambio rexistral da mención do nome na súa documentación oficial, e asegurará que todas as persoas se dirixan a elas polo dito nome.

Así mesmo, facilitaralles ás persoas trans o uniforme que solicite acorde coa súa identidade.

Garantirá que as persoas trans poidan utilizar o baño e vestiarios do sexo/xénero co que se identifican, favorecendo os baños e vestiarios mixtos nos centros de traballo con cabinas individuais para todo o persoal.

A empresa deberá velar e estender ás empresas, entidades e asociacións que liciten, contraten, subcontraten, concerten ou concilien con ela o cumprimento das medidas recollidas neste apartado e estimará positivo que conten con medidas propias ou asuman as presentadas neste documento para as persoas trans.

Establecerá acordos de colaboración con entidades sen ánimo de lucro que estean desenvolvendo proxectos de inserción laboral para impulsar a contratación de persoas trans ou apoialas no desenvolvemento dos seus fins.

Dará voz ás persoas trans e facilitará a súa participación na elaboración e negociación das medidas dirixidas á eliminación da transfobia.

Realizará un estudo para identificar as principais discriminacións que sofren as persoas trans no ámbito laboral e establecer cláusulas dirixidas a combatelas.

Incluirá nas avaliacións de prevención de riscos psicosociais os relacionados coa discriminación ou acoso por identidade de xénero.

Desenvolverá as medidas recollidas na Lei 4/2023 de 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBIQ+, dirixidas ao acceso ao emprego a través de ofertas públicas de emprego e outros procedementos de selección e provisión.

Deberá garantir os dereitos das persoas traballadoras trans relacionados coas súas parellas, con independencia da súa identidade de xénero e a súa orientación sexual, en materia de permisos, seguros ou outros que se establezan. Así mesmo, seranlle de aplicación os permisos por filiación, as medidas por embarazo e calquera outra establecida na empresa que evite danos.

Evitará a exclusión das persoas trans das campañas médicas que desenvolva para o conxunto do persoal, atendendo as súas necesidades.

As persoas trans traballadoras disporán de todos os permisos necesarios retribuídos para poderen levar a cabo o proceso de afirmación de xénero que consideren, así como as revisións que deban realizar con posterioridade, sen que isto se considere no cómputo de absentismo laboral. Se for necesario, procederase á adaptación de posto, de funcións e/ou de xornada durante o período de afirmación de xénero, por ser o de maior exposición e vulnerabilidade e, polo tanto, de maior risco de sufrir discriminación, acoso e/ou violencia.

Anexo 2. Base normativa e legal

A dignidade da persoa, os dereitos inviolables que lle son inherentes, o libre desenvolvemento da personalidade, o dereito á intimidade, a integridade física e moral e o principio de igualdade e de non discriminación por calquera condición ou circunstancia persoal ou social son dereitos fundamentais recollidos na Constitución española.

O artigo 9.2 dita que lles corresponde aos poderes públicos promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos en que se integra sexan reais e efectivas, eliminando os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación de todos os cidadáns na vida política, económica, cultural e social.

O artigo 10 fixa a inviolabilidade da dignidade da persoa, dos seus dereitos e do libre desenvolvemento da personalidade.

O artigo 14 establece que as españolas e os españois son iguais ante a lei, sen que poida prevalecer discriminación ningunha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

O artigo 15 recolle que todas e todos teñen dereito á vida e á integridade física e moral, sen que, en ningún caso, poidan ser sometidos a tortura nin a penas ou a tratos inhumanos ou degradantes.

O Tribunal Constitucional vén sinalando de forma reiterada que entre as prohibicións de discriminación proscritas polo artigo 14 CE ha entenderse comprendida a discriminación por causa da orientación sexual. Se ben é certo que esta non aparece expresamente mencionada no dito artigo como un dos concretos supostos en que queda prohibido un trato discriminatorio, é indubidablemente unha circunstancia incluída na cláusula calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social á que debe ser referida a interdicción da discriminación (STC 41/2006, de 13 de febreiro, FX 3) (SSTC 41/2013, de 14 de febreiro, FX 6). Así mesmo, na súa STC 176/2008, de 22 de decembro (FX 4) constátao para a condición de transexual.

A Lei 15/2022 de 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e non discriminación, introduce no seu articulado o seguinte:

O artigo 2.1 recoñece expresamente que ninguén poderá ser discriminado pola súa orientación ou identidade sexual ou expresión de xénero.

O artigo 4.3 establece que o dereito á igualdade de trato e a non discriminación, entre outras causas, por orientación, identidade e/ou expresión de xénero, é un principio informador do ordenamento xurídico e, como tal, integrárase e observárase con carácter transversal na interpretación e aplicación das normas xurídicas.

O artigo 6 define conceptos como a discriminación directa, indirecta, medidas de acción positiva, protección fronte a represalias ou o acoso discriminatorio, e ocúpase de aclarar termos como discriminación por asociación, por erro ou a interseccional.

O artigo 30 reafirma a inversión da carga da proba, de tal forma que cando a parte actora ou a parte interesada alegue discriminación e achegue indicios fundados sobre a súa existencia, corresponderalle á parte demandada ou a quen se impute a situación discriminatoria a achega dunha xustificación obxectiva e razoable, suficientemente probada, das medidas adoptadas e da súa proporcionalidade.

O Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores establece:

O artigo 4.2.C, o dereito das persoas traballadoras a non ser discriminadas directa ou indirectamente para o emprego, ou unha vez empregadas.

O artigo 4.2.E, o respecto á intimidade e á consideración de dignidade e protección fronte ao acoso por motivo de orientación sexual, identidade e expresión de xénero.

Lei 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de riscos laborais no seu artigo 14. Dereito á protección fronte aos riscos laborais, inclúe que:

Os traballadores teñen dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo.

En cumprimento do deber de protección, o empresario deberá garantir a seguridade e a saúde dos traballadores ao seu servizo en todos os aspectos relacionados co traballo.

A mesma lei, no seu artigo 15, sobre principios da acción preventiva, dita que o empresario aplicará as medidas que integran o deber xeral de prevención previsto no artigo anterior, consonte os seguintes principios xerais:

- a) Evitar os riscos.
- b) Avaliar os riscos que non se poidan evitar.
- c) Combater os riscos na súa orixe.

No ámbito da Unión Europea adoptáronse dúas directivas de obrigado cumprimento para todos os Estados membros: a Directiva relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre os homes e mulleres no emprego (2006/54/CE), que prohíbe a discriminación no emprego; e a Directiva 2000/78/CE do Consello, de 27 de novembro de 2000, relativa ao establecemento dun marco xeral para a igualdade de trato no emprego e a ocupación, que inclúe a orientación sexual e a identidade de xénero como cuestións que defender expresamente por parte da representación legal de traballadores e traballadoras. No seu artigo 13 sinala que “os Estados membros, consonte as súas respectivas tradicións e prácticas nacionais, adoptarán medidas adecuadas para fomentar o diálogo entre os interlocutores sociais, co fin de promover a igualdade de trato, incluído o control das prácticas no lugar de traballo, convenios colectivos, códigos de conduta e mediante a investigación e o intercambio de boas prácticas”.

O convenio 190 da Organización Internacional do Traballo (OIT) sobre a violencia e o acoso, ratificado por España en 2022 (en vigor desde o 25 de maio de 2023), entende a violencia no

mundo do traballo como “un conxunto de comportamentos e prácticas inaceptables, ou de ameazas de tales comportamentos e prácticas, xa sexa que se manifesten unha soa vez ou de maneira repetida, que teñan por obxecto, que causen ou sexan susceptibles de causar, un dano físico, psicolóxico, sexual ou económico”. Ademais, o convenio alude ás condutas de violencia tanto física como psicolóxica que se produzan no ámbito laboral, ben entre o persoal que presta os seus servizos no mesmo centro ou lugar de traballo (violencia interna) como aquela que pode darse con respecto a persoas que non prestan servizos no centro de traballo e son meros clientes ou usuarios (violencia externa).

A Declaración Universal de Dereitos Humanos (1948) defende no seu artigo 2 os dereitos e liberdades de que goza toda persoa “sen distinción ningunha de raza, cor, sexo, idioma, relixión, opinión pública ou de calquera outra índole, orixe nacional ou social, posición económica, nacemento ou calquera outra condición”.

Os Principios de Yogyakarta sobre a aplicación do dereito internacional dos dereitos humanos ás cuestións de orientación sexual e identidade de xénero (2007) aprobáronse para garantir que todas as persoas, independentemente da súa orientación sexual ou identidade de xénero, puidesen “realizar eses valiosos dereitos que lles corresponden polo seu nacemento” e, para tal fin, apelábase aos Estados a garantir os dereitos humanos das persoas LGBTIQ+.

A Lei 4/2023, de 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI ten como obxectivo desenvolver e garantir os dereitos das persoas lesbianas, gais, bisexuais, transexuais e intersexuais, erradicando as situacións de discriminación, para asegurar que no Estado se poida vivir a diversidade afectiva, sexual e familiar con plena liberdade.

O artigo 15.1. sobre igualdade e non discriminación LGTBI nas empresas dita que as empresas de máis de cincuenta persoas traballadoras deberán contar, no prazo de doce meses a partir da entrada en vigor da presente lei, cun conxunto planificado de medidas e recursos para alcanzar a igualdade real e efectiva das persoas LGTBI, que inclúa un protocolo de actuación para a atención do acoso ou a violencia contra as persoas LGTBI. Para iso, as medidas serán pactadas a través da negociación colectiva e acordadas coa representación legal das persoas traballadoras. O contido e alcance desas medidas desenvolveranse regulamentariamente.

Real decreto 1026/2024, de 8 de outubro, polo que se desenvolve o conxunto planificado das medidas para a igualdade e non discriminación das persoas LGTBI nas empresas.

O artigo 7.4. Igualmente, en todos os casos, as medidas planificadas deberán incluír un protocolo fronte ao acoso e a violencia onde se identifiquen prácticas preventivas e mecanismos de detección e de actuación fronte a estes.

Código Penal

O artigo 22, “das circunstancias que agravan a responsabilidade criminal”, no seu punto 4, di: “Cometer o delito por motivos racistas, antisemitas ou outra clase de discriminación referente á ideoloxía, relixión ou crenzas da vítima, a etnia, raza ou nación á que pertenza, o seu sexo ou orientación sexual, ou a enfermidade ou minusvalía que padeza”.

O título XXI. Delitos contra a Constitución, capítulo IV. Delitos relativos ao exercicio de dereitos fundamentais e liberdades públicas, no seu artigo 510 di:

Os que provocaren á discriminación, ao odio ou á violencia contra grupos ou asociacións, por motivos racistas, antisemitas ou outros referentes á ideoloxía, relixión ou crenzas, situación familiar, a pertenza dos seus membros a unha etnia ou raza, a súa orixe nacional, o seu sexo, orientación sexual, enfermidade ou minusvalía, serán castigados coa pena de prisión de un a tres anos e multa de seis a doce meses.

Serán castigados coa mesma pena os que, con coñecemento da súa falsidade ou temerario desprezo á verdade, difundiren informacións inxuriosas sobre grupos ou asociacións en relación coa súa ideoloxía, relixión ou crenzas, a pertenza dos seus membros a unha etnia ou raza, a súa orixe nacional, o seu sexo, orientación sexual, enfermidade ou minusvalía.

Por outra parte, e de xeito máis xeral, a Lei orgánica 10/2022, de 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual, prevé a obriga das Administracións públicas de promover condicións de traballo que eviten os atentados contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo, sendo obrigatorio arbitrar en ambos os contextos procedementos específicos para a súa prevención e para dar canle ás denuncias que poidan formular as persoas que foran vítimas desas condutas (art. 13.1). Así mesmo, obriga as Administracións públicas a levar a cabo campañas institucionais de prevención de información, completadas por medidas de prevención das violencias sexuais no ámbito dixital (arts. 9 e 10).

Ademais, poderán ser de aplicación outras normas de carácter autonómico nesta materia.

Finalmente e tras a publicación da Lei 4/2023, prodúcense as seguintes modificacións, entre outras, no Estatuto dos Traballadores e no Estatuto Básico do Empregado Público:

No primeiro, o artigo 4.2.c queda redactado nos seguintes termos: “c) A non ser discriminados directa ou indirectamente para o emprego, ou unha vez empregados, por razóns de sexo, estado civil, idade dentro dos límites marcados por esta lei, orixe racial ou étnica, condición social, relixión ou conviccións, ideas políticas, orientación e identidade sexual, expresión de xénero, características sexuais, afiliación ou non a un sindicato, así como por razón de lingua, dentro do Estado español. Tampouco poderán ser discriminados por razón de discapacidade, sempre que se acharen en condicións de aptitude para desempeñar o traballo ou emprego de que se trate”.

Anexo 3. Glosario

Discriminación directa

Hai discriminación directa cando unha persoa fora, sexa ou poida ser tratada de modo menos favorable ca outra en situación análoga comparable, por razón de diversidade sexoaffectiva, identidade de xénero, familiar e por características sexuais.

Discriminación indirecta

Situación en que unha disposición, un criterio, unha interpretación ou unha práctica aparentemente neutros poden ocasionar unha desvantaxe particular por razón de orientación sexual e identidade de xénero, expresión de xénero ou características sexuais.

Discriminación múltiple

Prodúcese cando, ademais de discriminación por motivos de diversidade sexoaffectiva, de identidade de xénero, familiar ou por características sexuais, unha persoa sofre discriminación, violencia ou acoso por outros motivos, como pode ser a pertenza á diversidade étnica, relixiosa, funcional, persoas neurodiverxentes ou migrantes. Terase en conta especialmente a discriminación de xénero que se poida producir polo feito de ser muller.

Discriminación por asociación

Hai discriminación por asociación cando alguén é obxecto de discriminación como consecuencia da súa relación con outra persoa, un grupo ou familia LGTBQ+.

Discriminación por erro

Situación en que unha persoa ou un grupo de persoas son obxecto de discriminación por motivos de diversidade sexoaffectiva, identidade de xénero, familiar e por características sexuais, como consecuencia dunha apreciación errónea.

Estereotipos de xénero

Trátase dun conxunto estruturado de crenzas compartidas dentro dunha cultura acerca dos atributos ou características que supostamente posúe un grupo social e, por tanto, construcións mentais baseadas na idea preconcebida e inexacta de como son, como se comportan mulleres e homes nunha sociedade determinada.

Familia LGTBQ+

Aquela en que unha ou máis das súas persoas integrantes son persoas LGTBQ+.

Vitimización secundaria

Maltrato adicional exercido contra lesbianas, gais, bisexuais, transexuais ou intersexuais e máis, que se encontran nalgún dos supostos de discriminación, acoso ou represalia como consecuencia directa ou indirecta da mala ou inadecuada atención por parte de axentes públicos.

Orde de discriminar

Calquera instrución que implique a discriminación, directa ou indirecta, por razón de orientación sexual e identidade de xénero, expresión de xénero, características sexuais ou diversidade familiar.

Represalia discriminatoria

Trato adverso ou efecto negativo que se produce contra unha persoa como consecuencia da presentación dunha queixa, comunicación, reclamación, denuncia, demanda ou recurso, de calquera tipo, destinado a evitar, diminuír ou denunciar a discriminación ou o acoso ao que é sometida ou foi sometida.

Acoso vertical descendente

Aquel en que a persoa autora ten ascendencia xerárquica sobre a vítima.

Acoso vertical ascendente

Aquel en que a persoa autora se encontra subordinada xerarquicamente á vítima.

Acoso horizontal

Aquel en que tanto a persoa autora como a vítima non teñen relación xerárquica.

Sexo biolóxico

Sexo asignado ao nacer baseado nunhas características biolóxicas, anatómicas ou fisiolóxicas.

Identidade de xénero e sexual

Vivencia interna e individual do sexo ou do xénero tal e como cada persoa a sente e autodefine.

Expresión de xénero

Modo en que unha persoa comunica a súa identidade de xénero a través de condutas, maneira de vestir, peiteado, voz, características persoais, intereses ou afinidades.

Orientación sexual

Atracción física, sexual ou afectiva cara a unha persoa.

Rol de xénero

Son as expectativas de comportamentos que ha desempeñar cada xénero na sociedade. Existe unha transmisión cultural da definición de comportamento, actuación social, formas de vestir e/ou de relacionarse socialmente en público. Define a pertenza de ser home ou muller ou xénero masculino ou feminino, sen dar espazo a outras visións máis amplas da persoa.

Androcentrismo

É a forma de concibir o mundo desde un punto de vista masculino, polo que se lle dá un valor hexemónico á masculinidade.

Heterosexismo ou heteronormatividade

Pensamento que dá por feito, sen o cuestionar, que a norma é a marcada pola heterossexualidade, é dicir, todas as persoas deben ser heterossexuais.

Cissexismo ou cisheteronormatividade

Pensamento que dá por feito, sen cuestionalo, que a norma é a marcada pola cisheterossexualidade, é dicir, todas as persoas deben ser cisheterossexuais.

Cisheterossexualismo ou cisheteronormatividade

Pensamento que dá por feito, sen o cuestionar, que a norma é a marcada pola cisheterossexualidade, e dicir, todas as persoas deben ser cisheterossexuais

LGTBIQ+

É o acrónimo utilizado para referirse colectivamente ás persoas lesbianas, gais, bisexuais, transexuais, intersexuais, queer e máis.

- Homossexualidade: é a orientación sexual que se presenta cara ás persoas do mesmo sexo.
- Heterossexualidade: é a orientación sexual que se presenta cara ás persoas de diferente sexo.
- Bisexualidade: é a orientación sexual de quen sente atracción sexual, emocional e/ou romántica polas persoas de diferentes xéneros, non necesariamente ao mesmo tempo, nin da mesma maneira, nin no mesmo nivel, nin coa mesma intensidade.
- Pansexualidade: orientación sexual cara ás persoas, independentemente do seu sexo ou identidade de xénero.
- Gai: home homossexual.
- Lesbiana: muller homossexual.
- Persoa trans: persoa cuxa identidade de xénero non coincide co sexo asignado ao nacer.
- Intersexual: persoa nacida cunhas características biolóxicas, anatómicas ou fisiolóxicas, unha anatomía sexual, uns órganos reprodutivos ou un patrón cromosómico que non se corresponden coas nocións socialmente establecidas dos corpos masculinos ou femininos.
- Asexualidade: orientación sexual que se define como falta de atracción sexual, emocional ou romántica ou nalgún grao ou en determinadas situacións por outras persoas. Non debe confundirse coa abstinencia sexual e o celibato.
- Arromanticismo: as persoas arrománticas experimentan pouca ou ningunha atracción romántica por outras.
- Demisexualidade: as persoas demisexuais só experimentan atracción sexual cando existe unha conexión emocional previa.

- Grisexualidade: as persoas grisexuais experimentan atracción sexual por outras só baixo circunstancias limitadas ou específicas.
- Queer: termo co que se definen algunhas persoas cuxas identidades non se vinculan ao binarismo de xénero, heteronormatividade ou outros conceptos sociais, teóricos e culturais relacionados coa identidade sexual e de xénero, ademais doutras consideracións máis amplas.

Binarismo de xénero

Sinala as características propias e intrínsecas do xénero masculino e o feminino, excluindo a existencia de características non masculinas nin femininas, dando a entender que todo trazo físico humano pode ser medido como un ou outro.

Persoas non binarias

Persoas cuxa identidade de xénero se atopa fóra do binarismo de xénero.

Persoa cis

É aquela persoa en que a súa identidade de xénero coincide co xénero asignado ao nacer.

Afirmación de xénero

Procedementos mediante os que a persoa afirma a súa identidade sexual ou de xénero.

Plumofobia

Rexeitamento e discriminación cara ás persoas, en especial os homes, cuxa expresión de xénero non se percibe como a esperada conforme a roles sociais e estereotipos de xénero.

Serofobia

Aversión, rexeitamento e discriminación cara ás persoas que viven con VIH.

Acoso laboral

A exposición a condutas de violencia psicolóxica intensa cara a unha ou máis persoas, por parte doutra/s que actúan fronte a aquela/s desde una posición de poder —non necesariamente xerárquica, senón en termos psicolóxicos—, co propósito ou o efecto de crear un ambiente hostil ou humillante que perturbe a vida laboral da vítima. Esa violencia dáse no marco dunha relación de traballo, o que supón un atentado á dignidade da persoa e un risco para a súa saúde.

O Convenio 190 da OIT define no seu artigo primeiro a violencia e o acoso no traballo como aqueles comportamentos e prácticas inaceptables, ou de ameazas de tales comportamentos e prácticas, xa sexa que se manifesten unha soa vez ou de maneira repetida, que teñan por obxecto, que causen ou que sexan susceptibles de causar un dano físico, psicolóxico, sexual ou económico, incluíndo a violencia e o acoso por razón de xénero, definidos tamén no mesmo artigo como aqueles comportamentos inaceptables que van dirixidos contra as persoas por razón do seu sexo ou xénero, ou que afectan de forma desproporcionada a persoas dun sexo ou xénero determinado.

Mobbing

Acoso laboral.

LGTBIQ+fobia

Toda actitude, conduta ou discurso de rexeitamento, aversión, repudio, prexuízo, discriminación, acoso ou intolerancia coas persoas LGTBIQ+ polo feito de séreno ou de ser percibidas como tales.

