

Guia Sindical LGTBIQ+



Guia Sindical

LGTBIQ+

INTRODUCCIÓN

En nuestro país se han conseguido diversos logros a través de la eliminación de normas discriminatorias del ordenamiento jurídico, entre las que destacan el reconocimiento del derecho al matrimonio a las parejas del mismo género y la ley de identidad de género, que consagraron la dignidad y libertad de las personas, eliminando toda discriminación, con independencia de la configuración de las familias, del género de sus progenitores, condición y procedencia. Pero todavía no se ha logrado normalizar la diversidad afectivo-sexual en la sociedad, existiendo una intimidación que coarta la libertad de muchas personas.

Las personas trabajadoras LGTBIQ+ siguen enfrentándose a prejuicios y discriminaciones, basados en su orientación sexual y/o identidad de género, estigmatizándola, restringiendo su libertad de expresión, reunión y asociación; vulnerando su derecho al respeto de su privacidad y la de su familia, su derecho a la educación, al trabajo y a la salud.

El temor a ser víctima de discriminaciones o de acoso es la principal causa para que muchas personas trabajadoras LGTBIQ+ oculten su opción sexual y/o identidad de género y, en algunos casos, incluso tomando decisiones como cambiar el nombre de su pareja o eludir hablar de su vida privada. La “salida del armario” puede conllevar represalias, incluso la pérdida del puesto de trabajo. Por ello, la visibilización es un instrumento imprescindible de normalización para erradicar totalmente las discriminaciones y desigualdades que se producen en el ámbito laboral.

La LGTBIfobia sigue presente, aunque se hayan establecido medidas como 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 educación, que incluye a la discriminación basada en motivos de orientación sexual. Otra medida es la establecida en la resolución del Parlamento Europeo, de 4 de febrero de 2014, sobre la hoja de ruta de la UE contra la homofobia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género (2013/2183(INI)). En el ámbito de la Comunidad de Madrid, el pasado 2016 se pusieron en marcha las leyes 2/2015, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y No Discriminación; y 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual, que velan por los derechos fundamen-

tales de las personas del colectivo LGTBIQ+ en todos los ámbitos, incluyendo el laboral.

En los centros de trabajo, las personas trabajadoras LGTBIQ+ tienen que hacer frente a formas violentas de discriminación ejercidas contra ellas por diferenciarse de un modelo tradicionalmente cisheterosexual. Burdas, acoso laboral, vejaciones, exceso de tareas, peores condiciones laborales, impedir su promoción profesional, reconocer una categoría laboral más baja que la que realmente le corresponde, etc., son algunos de los actos de LGTBIfobia en el empleo. A esto tenemos que sumar aquellos comportamientos discriminatorios indirectos, que surgen como consecuencia de los valores sociales y culturales, y que siguen suponiendo una merma para la salud psicológica de las personas del colectivo LGTBIQ+.

Frecuentemente la discriminación no se plasma en acciones o comentarios dirigidos directamente a la persona LGTBIQ+, sino en un deterioro de las relaciones laborales por prácticas como, por ejemplo, comentarios despectivos hacia las personas LGTBIQ+ por parte de sus compañeros y superiores.

Intentamos avanzar en una auténtica equiparación de derechos. Con las medidas de buenas prácticas incluidas en esta guía, con su implementación y desarrollo en la negociación colectiva y la acción sindical en las empresas, con la activación del protocolo de intervención, podemos actuar de forma efectiva y contribuir a erradicar la discriminación.

DISCRIMINACIÓN

La discriminación es el "trato diferente y perjudicial que se da a una persona por motivos de raza, sexo, ideas políticas, religión, etc." Es, a día de hoy, uno de esos problemas de la sociedad contra el que seguimos luchando y que, por desgracia, se sigue dando en todas sus modalidades.

El origen de la discriminación suele atribuirse a nuestra historia. Durante años, hemos visto esclavizadas a distintas etnias debido a una falsa creencia de superioridad. Además no debemos olvidar que las mujeres han sufrido durante la mayor parte de la historia un trato discriminatorio con respecto a los hombres y por parte de ellos. En nuestra sociedad la discriminación está muy presente y por lo tanto tenemos que luchar contra ella.

En recientes estudios se ha comprobado que los ámbitos de la vida social en los que la percepción de la discriminación es mayor son: el ámbito laboral, el ámbito de los establecimientos públicos, de ocio y acceso a bienes y servicios, y el trato policial¹.

El Estatuto de los Trabajadores recoge en su artículo 4, que en el ámbito laboral, las personas trabajadoras tienen derecho a:

- No ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de género, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.
- Tampoco podrán ser discriminadas por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de género.

¹ Los perfiles de la discriminación en España: Análisis de la Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España, diciembre 2014. https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/noDiscriminacion/documentos/Perfiles_discriminacion.pdf

TIPOS DE DISCRIMINACIÓN:

- **Discriminación directa:** cuando una persona haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga o comparable, por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar en el que todos o alguno de sus componentes sea una persona LGTBIQ+.
- **Discriminación indirecta:** cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puedan ocasionar una desventaja particular a personas por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar en el que todos o alguno de sus componentes sea una persona LGTBIQ+.
- **Discriminación múltiple:** cuando además de discriminación por motivo de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, una persona sufre conjuntamente discriminación por otro motivo recogido en la legislación europea, nacional o autonómica. Específicamente se tendrá en cuenta que a la posible discriminación por expresión, identidad de género, orientación del deseo o pertenencia a un grupo familiar con presencia de personas LGTBIQ+, se pueda sumar la pertenencia a colectivos como inmigrantes, minorías étnicas, personas con discapacidad, mujeres, etcétera.
- **Discriminación por asociación:** cuando una persona es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con una persona, un grupo o familia que incluya a personas LGTBIQ+.
- **Discriminación por error:** situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.
- **Acoso laboral o mobbing:** cualquier comportamiento o conducta que por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN:

- Por razón de género
- Por razón de orientación sexual y/o identidad de género.
- Por edad.
- Por origen racial y/o étnico.
- Por diversidad funcional.
- Por enfermedad crónica o infecciosa.
- Por aspecto físico.

En esta guía nos vamos a centrar en la discriminación por orientación sexual e identidad de género, incluyendo el protocolo de prevención y protección ante este tipo de discriminación en el entorno laboral.

Entendemos que el trabajo sindical de lucha contra este tipo de discriminación, tiene que ir orientada a:

- a) Garantizar de un modo real y efectivo la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, así como el pleno ejercicio de los derechos de las personas LGTBIQ+, en materia de contratación y ocupación, del personal funcionario y laboral.
- b) Impulsar actuaciones y medidas de difusión y sensibilización, así como códigos de conducta y protocolos de actuación, que garanticen estos derechos en las empresas, trabajando con empresarios con el fin de favorecer la inclusión de cláusulas antidiscriminatorias en los convenios colectivos.
- c) Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que permitan medir la verdadera inclusión de las personas LGTBIQ+ en el sector público y el privado, de manera que se pueda reconocer a las empresas que destaque por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación.
- d) Reconocer e incluir la heterogeneidad del hecho familiar en cualquier medida de conciliación y gestión del tiempo de trabajo.
- e) Establecer mecanismos para la detección e intervención en casos de acoso laboral y discriminación por razón de la orientación sexual y/o identidad o expresión de género. Se establecerán medidas para prevenir y, en su caso, corregir y eliminar, estas conductas en los centros de trabajo.

HERRAMIENTAS Y PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y/O IDENTIDAD DE GÉNERO

¿QUÉ PUEDO HACER COMO PERSONA AFECTADA?

La discriminación por orientación sexual y/o identidad de género puede ocurrir desde el proceso de selección de personal, incluyendo preguntas sobre la vida privada de la persona entrevistada que, si bien quedan disfrazadas de requisitos del puesto al realizarse con un matiz puramente laboral, pueden esconder una situación de discriminación que es denunciable y sancionable. Si este es tu caso, no dudes en ponerte en contacto con el sindicato. Además de la sanción, tu testimonio puede servir en el futuro para documentar otros casos y ayudar a otras personas que pasen por la misma situación.

La discriminación por orientación sexual y/o identidad de género puede tomar distintas formas durante el ejercicio laboral, siendo directa, indirecta, múltiple, etc., y manifestándose en procesos como el acoso laboral, el mobbing o las represalias contra las personas afectadas.

SI ESTE ES TU CASO:

- Ponte en contacto con el sindicato de tu centro de trabajo o el comité de empresa. Después de estudiar tu caso, te informarán de las medidas legales que puedes seguir.
- Recopila toda la información que puedas con respecto a tu caso, ya sea en forma de documentos escritos o de testigos que puedan corroborar tu visión.
- En caso de que la discriminación venga de un compañero o compañera, informa también a tu responsable superior directo.

En la presente guía cuentas además con una recopilación de aquella legislación que protege a las personas del colectivo LGTBIQ+ de las situaciones de discriminación por orientación sexual y/o identidad de género, así como de un modelo escrito de denuncia interna.

¿QUÉ PUEDO HACER COMO TESTIGO?

Las situaciones de discriminación por orientación sexual y/o identidad de género no siempre se viven en primera persona, pero esto no quiere decir que no se deba hacer nada al respecto.

SI CREESES QUE ALGUNA PERSONA DE TU ÁMBITO LABORAL PODRÍA ESTAR SIENDO VÍCTIMA DE ESTE TIPO DE ACOSO:

- Infórmate sobre cuáles son los acuerdos y protocolos existentes en tu ámbito laboral y cómo se ponen en marcha. Ayuda o participa, en la medida de lo posible, en las actividades formativas que se ofrezcan desde tu ámbito laboral para conocer mejor la problemática que está viviendo la persona afectada.
- Pregunta a la persona afectada por su situación, ofreciéndote a ayudar o ejercer como testigo en caso de que sea necesario, pero sin forzar a la persona a actuar de un modo que no desee. Las situaciones de discriminación tienen un coste emocional y psicológico que en ocasiones es difícil de afrontar para las personas que lo sufren, especialmente si sienten que no tienen ningún tipo de apoyo en su ámbito directo.
- Recopila toda la información que puedas con respecto a la situación a denunciar, a ser posible por escrito y fechada, en caso de que sea necesario que se presente como testimonio al abrir una causa legal.

¿QUÉ PUEDO HACER COMO REPRESENTANTE SINDICAL?

Como representante sindical, es tu obligación la de denunciar todas aquellas situaciones de discriminación de las que seas consciente en tu empresa o ámbito laboral. Para ello, la formación e información en los temas de sexualidad y género es fundamental, ya que existen muchos comportamientos discriminatorios indirectos que pueden pasar fácilmente desapercibidos a las personas que no los sufren directamente. Es por esto que a la hora de realizar los protocolos será fundamental la participación en el proceso de personas del colectivo LGTBIQ+ que puedan determinar el modo más efectivo de actuar.

En caso de recibir una denuncia, es necesario tener en cuenta las circunstancias en las cuales se realiza antes de actuar:

- En caso de que la denuncia la realice la persona afectada, es fundamental que puedas ofrecerle una orientación apropiada, así como un proceso de acompañamiento que respete sus decisiones y sus tiempos.
- En caso de que la denuncia se realice de forma anónima, es conveniente recabar toda la información posible antes de actuar, así como no visibilizar a la persona afectada si esta no lo desea. Es importante descubrir de qué tipo de discriminación se trata, de dónde procede y cuáles son los tipos de actuación posible.
- En caso de que la denuncia se realice por medio de terceros, pídeles que aporten toda la información de la que dispongan, pero no dejes de lado la información que pueda venir directamente de la persona afectada. Reúnete con ella en privado, tomando buena nota de cómo percibe esta persona su situación y dándole el control sobre el proceso que está viviendo.

Durante todo este proceso es fundamental que no emitas ningún tipo de juicio sobre la opresión percibida por la persona afectada. Los cuestionamientos contribuyen a crear una mayor sensación de inseguridad y desprotección en un proceso que supone una gran carga emocional y psicológica. En caso de duda, ponte en contacto con alguna persona representante del colectivo que pueda ayudar a resolver las cuestiones que puedas tener antes de actuar.

¿QUÉ SE ESTÁ HACIENDO DESDE UGT?

Desde UGT se plantea que todas las personas trabajadoras deberían poder ver garantizados nuestros derechos laborales con independencia de cualquier circunstancia personal o social. En el caso de las personas trabajadoras que sufren algún tipo de discriminación por su orientación sexual y/o identidad de género, ésta suele manifestarse de manera indirecta, y por lo tanto resulta más difícil de demostrar. Por ello, a la hora de negociar los convenios colectivos, debemos velar para que esta discriminación no se produzca.

En ningún caso se puede permitir que el reconocimiento por parte de una trabajadora o trabajador de su orientación sexual sea causa de discriminación o de acoso. Por ello, nuestra labor sindical debe ocuparse de promocionar la igualdad y la eliminación de todo tipo de discriminaciones, tanto directas como indirectas, por motivos de orientación sexual y/o identidad de género, actuando en los centros de trabajo para combatir la LGTBIfobia e implantar protocolos de actuación que permitan proteger a las personas del colectivo en sus centros de trabajo, garantizando no sólo sus derechos laborales sino también sus derechos fundamentales como individuos.

Para ello, desde UGT se realizan las siguientes propuestas:

PROMOCIONAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN:

- La inclusión en los convenios colectivos de una declaración expresa de las partes firmantes recogiendo su voluntad de respetar los derechos fundamentales, los principios de igualdad de trato e igualdad de oportunidades en el trabajo a todos los efectos, y su compromiso de garantizar la no discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género.
- La inclusión en esa declaración del derecho inviolable de todas las personas trabajadoras a la dignidad personal, el respeto a la intimidad, y el derecho a la protección frente a las ofensas verbales, físicas o psicológicas basadas en la diversidad sexual, afectiva o familiar.
- Conseguir la equiparación de derechos y evitar todo tipo de discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, suprimiendo aquellos preceptos que puedan resultar en discriminaciones directas e indirectas.

- La igualdad y no discriminación, independientemente de la orientación sexual y/o identidad de género de la persona, junto con la eliminación de desigualdades como una constante a lo largo del ejercicio laboral, contando para ello con la participación de las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras.
- Tener en cuenta los procesos de discriminación múltiple, que puede derivar en la creación de colectivos especialmente vulnerables. Para ello es fundamental contar con un asesoramiento indicado e interseccional, que contemple los distintos ejes de discriminación y pueda valorar la forma más indicada de actuar para cada caso concreto.

NO ADMITIR DISCRIMINACIONES POR RAZONES DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO:

- Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento del derecho de igualdad de oportunidades en los procesos de selección para el acceso al empleo, la contratación, las condiciones de trabajo, la clasificación profesional y la remuneración salarial, la estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor, sin que se establezcan criterios que puedan ser discriminatorios.
- La dignidad de las personas LGTBIQ+, los derechos inviolables que les son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a las ofensas verbales o físicas que tengan su origen en la orientación sexual o la identidad de género de la persona trabajadora.

GARANTIZAR LA EQUIPARACIÓN Y NO VULNERACIÓN DE DERECHOS PARA TODAS LAS PAREJAS:

- Regular los permisos retribuidos, como en el caso del permiso para contraer matrimonio, sin circunscribir al mismo, debiéndose ampliar también a las parejas de hecho, y de esta forma reconocer el permiso tanto de las personas que optan libremente por contraer matrimonio como por registrarse como pareja de hecho. De esta forma, se garantiza su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- No diferenciar entre mujer y hombre, o entre marido y mujer, o entre padre y madre en los permisos recogidos en los convenios colectivos. Es más correcto introducir términos neutros, como pueden ser “contrayentes” o “cónyuges”.
- Reflejar la diversidad familiar que existe en nuestra sociedad, logrando la total equiparación de las condiciones laborales básicas y de los derechos, sin que se circunscriban a una sola modalidad.
- Igualmente, en el caso de medidas de previsión social de las empresas (como pueden ser los seguros de vida, de invalidez o similares, cuya cobertura suele abarcar a la persona asegurada y a su cónyuge), lo más adecuado es que se haga alusión a la persona con la cual la beneficiaria o beneficiario esté unida por matrimonio o por análoga relación de afectividad a la conyugal.
- Evitar señalar expresamente en el convenio que, en caso de matrimonio, tendrán los mismos efectos cuando los contrayentes sean personas del mismo género. Este tipo de cláusula es discriminatoria en sí misma, ya que diferencia entre dos categorías que están contempladas de manera idéntica en el Código Civil.
- Introducir en los convenios colectivos del cada sector los permisos retribuidos por nacimiento, adopción o acogimiento, para las parejas de hecho con independencia del sexo de los componentes, garantizando su derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Introducir en los convenios colectivos del cada sector los permisos retribuidos por defunción, enfermedad grave, accidente y hospitalización para las parejas de hecho con independencia del sexo de los componentes.

ACTUAR CONTRA EL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO:

- Velar de forma específica por aquellos supuestos en los que las personas trabajadoras son víctimas de acoso y/o mobbing por su orientación sexual y/o identidad de género. Los centros de trabajo deben ser entornos libres de acoso, en los que se respete la dignidad de las personas y la diversidad sexual, afectiva y familiar.

- Prevenir el acoso, solucionando aquellos casos que se produzcan. Para ello, es fundamental que se incluya en el convenio colectivo el compromiso de las partes negociadoras de acordar un protocolo de actuación ante situaciones de acoso laboral por razón de la orientación sexual y/o la identidad de género.

CONTEMPLAR LA LGTBIFOBIA COMO RIESGO PSICOSOCIAL:

- Contemplar en las evaluaciones de riesgos y en la planificación de la prevención los riesgos relacionados con la LGTBIfoobia como riesgo psicosocial, y con ello garantizar el establecimiento de acciones para prevenir el acoso laboral por orientación sexual e identidad de género.
- Informar y formar al personal sobre los posibles riesgos relacionados con la LGTBIfoobia, de modo que sea más fácil identificar las conductas dañinas dentro del ámbito laboral.

VELAR POR EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRANS COMO COLECTIVO ESPECIALMENTE VULNERABLE:

- Asegurar la igualdad en el acceso a un puesto de trabajo, ya que no podemos olvidar que las personas trans son susceptibles de rechazo en una entrevista laboral y más vulnerables al acoso entre compañeros y compañeras de trabajo.
- Establecer medidas de acción positiva para favorecer la inserción laboral de mujeres trans, así como de jóvenes víctimas de violencia por motivos de orientación sexual y/o identidad de género.
- Adecuar la documentación e identificaciones internas (carnet de la empresa, correos de acceso, etc.) a la diversidad, respetando siempre el género auto-percibido de cada persona trabajadora.
- Procurar la incorporación de baños y vestuarios mixtos, y/o garantizar que dichos espacios comunes sean accesibles a las personas trans en función de su género auto-percibido aunque no se hayan sometido a ningún proceso de cambio.
- Procurar la implantación de uniformes unisex, y/o facilitar la opción de elegir el más coherente con el género auto-percibido de la persona trabajadora.

- Establecer un protocolo de actuación en aquellos casos en los que la persona trans se encuentre en un proceso de transición, en cualquiera de sus variables, de tal forma que se aseguren sus derechos laborales y se proteja la dignidad e integridad de la persona.
- Fijar como permiso de trabajo (es decir, que no compute como ausencia de trabajo que pueda dar lugar a una infracción o despido) el tiempo necesario para el proceso de transición de la persona trans.

GARANTIZAR EL USO DE UN LENGUAJE NEUTRO E INCLUSIVO:

- Utilizar una terminología inclusiva y neutra en el texto del convenio colectivo y en toda aquella regulación de las condiciones laborales en el centro de trabajo (pactos individuales, etc.).
- Cuidar las definiciones en cuestiones como los permisos familiares por nacimiento, adopción o acogimiento; como maternidad biológica o gestación por sustitución; paternidad, lactancia, cuidado de hijos e hijas, cuidados familiares, excedencias, fallecimiento de parientes, hospitalización, accidentes o enfermedad grave, así como beneficios sociales o de salud. No se debe hacer alusión al género, sino utilizar una terminología neutra específica, de tal forma que se garantice que todas las personas trabajadoras puedan ejercitarse todos los derechos que se contemplan en el convenio colectivo.
- Procurar el uso de una terminología inclusiva en los comunicados internos en el propio centro de trabajo.

IMPLANTAR UNA CULTURA EMPRESARIAL DE LA DIVERSIDAD:

- Incluir en los convenios y acuerdos cláusulas que comprometan a las personas o entidades firmantes a trabajar en la implantación de políticas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen que las personas trabajadoras puedan manifestar su orientación sexual e identidad de género libremente si así lo desean.
- Manifestar el compromiso por mantener entornos laborales positivos, donde se respete la dignidad de las personas trabajadoras, facilitando el desarrollo profesional. Trabajar por la prevención de cualquier situación de acoso y LGTBIfobia, solucionando los casos que se produzcan.

- Realizar campañas de comunicación en la empresa dirigidas a todo el personal, ya sea con motivo de actos conmemorativos o haciendo reseña a algún acontecimiento de relevancia para el colectivo LGTBIQ+. Este tipo de actividades ayudan a crear un cambio de actitud y mentalidad, promocionando la diversidad y el respeto ante las problemáticas abordadas en esta guía.
- Impulsar campañas de sensibilización, tanto internas como externas, acerca de la necesidad de defender la dignidad de las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBIQ+, así como desarrollar todas las acciones sindicales necesarias para combatir cualquier forma de vulneración de la misma.
- Visibilizar y animar a compañeras y compañeros del colectivo LGTBIQ+ a que participen en las mesas de negociación colectiva, como un elemento más de integración y consolidación de la igualdad laboral plena y efectiva de las personas LGTBIQ+.

PROMOVER UNA LABOR SINDICAL INCLUSIVA EN LA DIVERSIDAD SEXUAL Y LA IDENTIDAD DE GÉNERO:

- Mejorar la formación en materia de igualdad, diversidad sexual e identidad de género para ayudar a combatir la discriminación y el rechazo a las personas del colectivo LGTBIQ+.
- Trabajar contra la discriminación cotidiana, especialmente en los centros de trabajo, ya que la LGTBIfobia es un proceso social y cultural. Todas las personas deben estar sensibilizadas y concienciadas contra la discriminación que siguen sufriendo las personas miembros del colectivo.
- Elaborar y difundir códigos de buenas prácticas, realizar campañas informativas y/o acciones de formación.
- Fomentar la visibilización como instrumento para superar y prevenir prejuicios y discriminaciones a las personas del colectivo LGTBIQ+, evitando manifestaciones o imágenes que puedan ser contrarias a las mismas.
- Contribuir a prevenir el acoso por razón de orientación sexual e identidad de género en el trabajo a través de la representación de las personas trabajadoras, mediante la sensibilización y la denuncia a la dirección de la empresa de los comportamientos y conductas de odio de los que se tenga conocimiento.

NEGOCIAR UN CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL:

- Negociar entre las partes un código de conducta laboral basado en los principios de no discriminación e igualdad de trato, que tenga como finalidad el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la norma de convivencia y la prestación laboral, sin que haya discriminaciones ni conductas contra la diversidad sexual y la identidad de género.

VELAR POR EL CUMPLIMIENTO DE LAS CLÁUSULAS DE RÉGIMEN DISCIPLINARIO:

- Recoger expresamente en el convenio colectivo, como falta grave, los comportamientos contrarios a la libertad sexual de las personas trabajadoras, dotando de mayor protección a aquellas que sufren acoso o que son tratados de forma discriminatoria por su orientación sexual y/o identidad de género.
- Considerar como falta grave cualquier comportamiento contrario a la dignidad y libertad sexual que tenga carácter ofensivo e indeseado, así como las discriminaciones y el acoso por razón de orientación sexual y/o identidad de género a jefas y jefes.
- No considerar como indisciplina o desobediencia en el trabajo la negativa a cumplir una orden que implique un trato vejatorio, discriminatorio o contrario a la libertad sexual por la persona trabajadora, tanto de ella misma como de otros compañeros y compañeras.
- Señalar como infracción muy grave, de conformidad a la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, las decisiones unilaterales de la empresa que pudieran implicar discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de orientación sexual e identidad de género, así como las decisiones del empresario o empresaria que supongan un trato desfavorable de la persona trabajadora como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Si tienes conocimiento de que una persona trabajadora es víctima de acoso y/o mobbing por motivos de orientación sexual y/o identidad de género, ofrécele tu apoyo y ánimele a denunciarlo. En caso de existir un protocolo de intervención frente al acoso no dudes en ponerlo en marcha.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y/O IDENTIDAD DE GÉNERO

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso por motivos de orientación sexual y/o identidad de género, y deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se pueden establecer medidas, como los protocolos de acoso por razón de orientación sexual y/o identidad de género, que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, debiéndose garantizar que toda la plantilla tenga conocimiento del mismo.

COMPROMISO DE ACTUACIÓN

La empresa debe declarar su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato, sin discriminar directa o indirectamente por razón de orientación sexual y/o identidad de género, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir una igualdad real.

OBJETIVO DEL PROTOCOLO

Se establece como un medio eficaz para contribuir a garantizar el derecho de las personas a disfrutar de ambientes de trabajo exento de cualquier discriminación por razón de orientación sexual y/o identidad de género, así como de LGTBIfobia.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo se aplicará en la totalidad del ámbito de la empresa y sus destinatarios son todos los trabajadores y trabajadoras adscritos a la misma.

A efectos de aplicación, se dará a conocer a las empresas colaboradoras, suministradoras y a proveedores, con el fin de que manifiesten un compromiso de aceptar los principios inspiradores del protocolo.

En ningún caso se formalizarán contratos con entidades que incumplan en su seno con los principios del protocolo de prevención y protección del acoso por orientación sexual y/o identidad de género.

VIGENCIA

Entra en vigor en la fecha de su firma por las partes negociadoras y mantiene su vigencia mientras la normativa legal o el convenio colectivo no obliguen a una adecuación del mismo. En ese caso debe existir el compromiso de comenzar las negociaciones.

ÓRGANOS ENCARGADOS DE SU APLICACIÓN

El Comité para la Prevención del Acoso es el órgano a constituir para la atención e investigación de las denuncias que se produjeren, y es el encargado de adoptar las medidas correspondientes.

Estará formado por representantes de la empresa y la representación sindical. Se podrá acordar la participación de asesores y/o expertos, en la extensión y ámbito que determinen, para la mejor consecución de los objetivos del mismo.

Actuará como instructor/a del procedimiento, una persona miembro del Comité para la Prevención del Acoso, elegido por la víctima o, en su defecto, por los miembros del propio Comité.

Si un miembro del Comité para la Prevención del Acoso fuera denunciado o denunciante, quedará invalidado para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Cuando sea conocida la existencia de una conducta que puede ser constitutiva de acoso, se actuará sin demoras indebidas y con la suficiente discreción para proteger la intimidad, la confidencialidad y la dignidad de la víctima. Se podrán adoptar las medidas oportunas para garantizar el derecho a la protección de las personas afectadas, sin que en ningún caso se puedan tomar represalias contra las personas denunciantes, testigos o que se presten a ayudar a la investigación.

DENUNCIA

Toda persona que se considere víctima de acoso por orientación sexual y/o identidad de género, o aquella que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de ello, podrá presentar una denuncia por parte de la persona agravada o por terceros que posean

indicios suficientes, ante la empresa, su dirección o la representación sindical, los cuales darán traslado al Comité para la Prevención del Acoso.

PROCEDIMIENTO INFORMAL

En ocasiones es suficiente con manifestar al presunto agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias que su comportamiento genera para que el problema quede solucionado.

El instructor se entrevistará con la persona afectada y con la presunta persona agresora y en un plazo de diez días, contados a partir de la presentación de la denuncia escrita, elaborará una propuesta de resolución donde se refleje el acuerdo alcanzado por las partes y la remitirá al Comité para la Prevención del Acoso y al máximo responsable de la empresa para su conocimiento y validación.

PROCEDIMIENTO FORMAL

Cuando el procedimiento informal no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal, que se iniciará con la instrucción del expediente. Las funciones del instructor serán:

- Abrir el expediente contradictorio.
- Impulsar la tramitación del procedimiento interno de actuación.
- Prestar apoyo y ayuda a la víctima.
- Realizar las gestiones, las diligencias y trámites pertinentes y oportunos hasta la elaboración del informe de conclusiones y propuesta de resolución que debe presentar al Comité para la Prevención del Acoso.
- Practicar las pruebas de carácter documental y entrevistas que estime oportunas.
- Incorporar al expediente el informe de la Sección Sindical, si ésta lo hubiera aportado.
- Proponer, si fuera necesario, a la dirección de la empresa, la separación de la víctima de la presunta persona acosadora.

La instrucción termina con un informe de conclusiones que será presentado por el instructor al Comité para la Prevención del Acoso en el plazo

máximo de veinte días a contar desde la fecha de presentación de la denuncia, salvo que excepcionalmente el citado plazo fuera prorrogado por el Comité para la Prevención a solicitud del instructor, mediando razones fundamentadas que justificaran la ampliación del mismo. El citado informe deberá incluir, como mínimo, los antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma, las intervenciones realizadas por el instructor, argumentos expuestos por las partes, testimonios, pruebas y diligencias practicadas, resumen de los principales hechos, informe de la Sección Sindical, conclusiones y medidas propuestas.

El Comité para la Prevención del Acoso estudiará el expediente con el informe del instructor y, en el plazo de cinco días a contar desde la fecha de su recepción, adoptará una propuesta de resolución que remitirá a la dirección de la empresa, con copia a las partes afectadas.

RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE

La dirección de la empresa, a la vista del informe de instrucción y de la propuesta del Comité para la Prevención del Acoso, en el plazo máximo de quince días a contar desde la fecha de recepción de la misma, resolverá el expediente y comunicará su resolución al Comité y a las partes implicadas.

En el caso de que finalmente se determinara la existencia de acoso, la dirección de la empresa adoptará las acciones correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario y sancionador, considerándose como falta leve, grave o muy grave.

Se considerarán agravantes, a la hora de determinar la sanción, elementos como: la existencia de reincidencia, la existencia de dos o más víctimas, la posible situación de discapacidad de la víctima, la situación contractual de la víctima, la existencia de presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, la tipificación del acoso como descendente, etc.

ANEXO 1: MODELO DE ESCRITO DE DENUNCIA INTERNA

A LA ATENCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS, DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA, PARA TRASLADAR AL COMITÉ PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

(persona agraviada, terceros con aportación de indicios suficientes)

Nombre y apellidos:.....

NIF:..... Teléfono de contacto:

E-mail:

Puesto de trabajo:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

(exposición cronológica de los hechos, personas implicadas, tipo de conductas o soluciones adoptadas para finalizar con la situación expuesta, etc.)

DATOS DE LA PERSONA SOBRE QUIÉN SE RECLAMA LA INTERVENCIÓN

(señalar aquellos de los que se tenga conocimiento)

Nombre y apellidos:.....

NIF:..... Teléfono de contacto:

E-mail:

Puesto de trabajo:

DOCUMENTACIÓN ADJUNTA

(si procede)

En....., a de de

Firma de la persona denunciante:

ANEXO 2: GLOSARIO

ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y/O IDENTIDAD DE GÉNERO:

cualquier comportamiento (verbal o físico, explícito o implícito), realizado en función de la orientación sexual o identidad de género de la persona, que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona LGTBIQ+, contribuyendo a crear un entorno abusivo, intimidatorio, degradante y/u ofensivo.

ARROMÁNTICA/ ARROMÁNTICO:

persona que no experimenta atracción de tipo emocional hacia personas de ningún género.

ASEXUAL:

persona que no experimenta atracción de tipo sexual hacia personas de ningún género.

BISEXUAL:

persona que siente atracción sexual y emocional hacia personas de su género y del resto.

CAMBIO O REASIGNACIÓN DE GÉNERO:

nombre que recibe tradicionalmente el proceso por el cual una persona sustituye el género que se le asigna al nacer por el género auto-percibido. Dicho proceso puede conllevar distintas actuaciones, desde procesos hormonales hasta quirúrgicos, que varían según las decisiones individuales de cada una de las personas que deciden someterse al mismo.

CISNORMATIVIDAD:

situación por la cual se sigue presuponiendo la identificación con el género asignado al nacimiento como el modelo “por defecto” o “correcto”, mientras que aquellas personas que no se correspondan con el mismo experimentan una situación de discriminación.

CISGÉNERO:

persona cuyo género asignado en el momento del nacimiento coincide con su género auto-percibido.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA:

situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su orientación sexual o identidad de género, de manera menos favorable que otra en una situación análoga.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:

situación en la que una disposición, criterio o comportamiento aparentemente neutro resulta en una desventaja o perjuicio para una persona del colectivo LGTBIQ+ respecto a otras que no lo son.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE:

situación en la que una persona experimenta, además de por el hecho de pertenecer al colectivo LGTBIQ+, algún otro tipo de discriminación contemplada en la legislación nacional/internacional (discriminación por razón de género, xenofobia, racismo, etc.), creando una situación de especial vulnerabilidad que debe tenerse en cuenta a la hora de realizar cualquier actuación.

GAY:

hombre que siente una atracción sexual y emocional por personas de su mismo género. Tradicionalmente se ha utilizado como término paraguas del movimiento LGTBIQ+, pero no podemos olvidar que esto invisibiliza otras realidades.

GÉNERO:

conjunto de roles y comportamientos socialmente atribuidos a hombres y mujeres desde el momento de su nacimiento, y que configuran las ideas actuales de lo masculino y lo femenino.

GÉNEROS NO BINARIOS:

percepción del género individual como un modelo que no se ajusta a la dualidad masculino/femenino. Se trata de un término paraguas que abarca distintas expresiones e identidades de género. Las personas de géneros no binarios pueden o no experimentar el deseo de transicionar médicalemente hacia un modelo que se ajuste más a su género auto-percibido.

HETERONORMATIVIDAD:

situación por la cual se sigue presuponiendo la heterosexualidad como el modelo sexual por defecto o “correcto”, mientras que aquellos que

no se correspondan con el mismo experimentan una situación de discriminación.

HETEROSEXUAL:

persona que siente una atracción sexual y emocional hacia personas del otro género.

HOMOSEXUAL:

persona que siente una atracción sexual y emocional hacia personas de su mismo género.

IDENTIDAD DE GÉNERO:

percepción interna e individual de pertenencia a un género determinado. Este género puede o no corresponderse con aquel asignado en el momento del nacimiento.

INTERSEXUAL:

persona nacida con una variación orgánica que deriva en una discrepancia entre su género asignado y sus genitales, o entre su género asignado y su configuración cromosómica, poseyendo por tanto características genéticas, anatómicas y/o reproductivas propias del varón y la hembra, en un grado variable. Las personas intersexuales pueden o no experimentar el deseo de transicionar médicalemente hacia un modelo que se ajuste más a su género auto-percibido.

LESBIANA:

mujer que siente una atracción sexual y emocional hacia personas de su mismo género.

LGTBI/LGTBIQ+:

siglas con las que se designa colectivamente a lesbianas, gays, personas trans, bisexuales e intersexuales. Debido a la visibilización en los últimos años de realidades que no se ajustan a estas siglas, en ocasiones se añaden "Q" (queer) y "+" para reconocer otras experiencias de orientaciones sexuales e identidades de género.

LGTBIFOBIA:

rechazo, miedo, repudio, prejuicio o discriminación hacia personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+ por el hecho de serlo.

ORIENTACIÓN SEXUAL:

atracción sexual y emocional que una persona experimenta por personas de su mismo género, de otro género o del género propio y el resto.

PERSONA TRANS:

persona cuya identidad y/o expresión de género no se corresponde con su género asignado al nacer, independientemente de si decide o no comenzar un proceso de transición o en qué etapa del mismo esté.

PLURISEXUAL:

término paraguas que se utiliza para agrupar a aquellas orientaciones sexuales que incluyen la atracción sexual y emocional hacia personas de género propio y del resto.

QUEER:

término paraguas utilizado para incluir a todas las personas que no se ajustan al sistema de la cisnормa/heteronorma.

ANEXO 3: LEGISLACIÓN

LEGISLACIÓN EUROPEA:

La Directiva 2000/43/CE del Consejo Europeo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas. Si bien se orienta principalmente al origen racial o étnico, se identifica el principio de no discriminación, de modo que identifica aquello que la sociedad debe considerar como intolerancia.

La Directiva 2000/78/CE del Conejo Europeo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la educación.

LEGISLACIÓN ESPAÑOLA:

La Constitución Española expone en su Artículo 9.2 del Título Preliminar que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”. Del mismo modo, los Artículos 10, 14 y 49 hacen referencia a la protección de la igualdad de trato en el estado español.

Las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE sobre la igualdad y la lucha contra la discriminación se han incorporado al sistema legislativo español mediante la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social. La Sección Tercera tiene por objeto establecer medidas para que el principio de igualdad de trato y no discriminación en el trabajo sea real y efectivo.

LEGISLACIÓN AUTONÓMICA:

La Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid, recoge los derechos fundamentales de las personas, como se tratado sin discriminación y conforme a la identidad de género auto-percibida (sin que haya necesidad de ningún tipo de prueba o aval médico/psicológico). La Comunidad de Madrid debe garantizar a las personas trans una atención integral y adecuada a sus necesidades médicas, psicológicas, jurídicas

cas, sociales, laborales y culturales, así como el resto de sus derechos fundamentales y la igualdad de trato.

La Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid, que parte del reconocimiento del derecho a la no discriminación por orientación sexual o identidad de género, participando el Gobierno Regional y los Ayuntamientos en el cumplimiento de estos derechos a través de `políticas activas.

Todas las leyes relativas al derecho a la igualdad se pueden consultar en el siguiente anexo:
<https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/noDiscriminacion/derechos.htm>



Unión General de Trabajadores de Madrid

Secretaría de Igualdad y Movimientos Ciudadanos de UGT-Madrid
Avenida de América, 25 · 8^a Planta · 28002 - Madrid
Tel.: 91·589·70·20 - Fax: 91·589·71·45
email: igualdad@madrid.ugt.org

<http://madrid.ugt.org>



@IgualdadUgt