



Protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar

ÍNDICE

Preámbulo	05
Base normativa y legal	05
Glosario de términos	09
Ámbito de aplicación	12
Principios rectores y características	13
Comisión de atención a la discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar	14
Aspectos específicos para los protocolos en el sector público empresarial	18
Consideraciones finales al protocolo	18
Propuesta de modelos documentales del protocolo	19
Medidas de prevención de acoso y discriminación contra las personas trans	22
Bibliografía	23

PREÁMBULO

Desde la Federación de Enseñanza de CCOO, presentamos un documento clave para la protección y prevención de la discriminación y el acoso a las personas LGTBIQ+ y a la diversidad familiar.

Un protocolo con base en nuestros valores sindicales de solidaridad, justicia social, igualdad, salud y seguridad en el trabajo y en nuestro compromiso firme por el avance y desarrollo de los derechos de las personas LGTBIQ+ y de la diversidad familiar. Un segmento de la población en situación de vulnerabilidad que sufre, de forma constante, el ataque auspiciado por el discurso de la extrema derecha, además de las conductas LGTBIQ+fóbicas en todas sus formas y grados: desde las conductas sutiles imbricadas en aspectos culturales y sociales, hasta las conductas directas y claramente aversivas y violentas.

Así se ha puesto de manifiesto el compromiso por acordar un Pacto de Estado contra los Discursos de Odio en la presente legislatura, desde las organizaciones de la sociedad civil que trabajan los derechos humanos de las personas en situación de vulnerabilidad y desde los sindicatos más representativos, con la presencia de CCOO, que han llevado esta solicitud a los partidos políticos.

El protocolo, por lo tanto, se convierte en una herramienta útil para nuestro activo sindical de cara a la sensibilización hacia estas realidades y, fundamentalmente, para la acción sindical directa, propositiva, en materia de igualdad y de aplicación en la negociación colectiva en los ámbitos de trabajo.

Desde la Federación de Enseñanza de CCOO reafirmamos nuestro compromiso en materia de diversidad sexual y de género, promoviendo el desarrollo de las políticas de Igualdad y las medidas encaminadas a la aplicación y cumplimiento de los derechos de las personas LGTBIQ+ y la diversidad familiar y, por ende, contribuyendo al avance de la sociedad en su conjunto.

BASE NORMATIVA Y LEGAL

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

El artículo 9.2 dicta 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, eliminando los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

El artículo 10 fija la inviolabilidad de la dignidad de la persona, de sus derechos y del libre desarrollo de la personalidad.

El artículo 14 sitúa que las y los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El artículo 15 recoge que todas y todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o a tratos inhumanos o degradantes.

El Tribunal Constitucional viene señalando de forma reiterada que entre las prohibiciones de discriminación proscritas por el art. 14 CE ha de entenderse comprendida la discriminación por causa de la orientación sexual. Si bien es cierto que esta no aparece expresamente mencionada en dicho artículo como uno de los concretos supuestos en que queda prohibido un trato discriminatorio, es indubitadamente una circunstancia incluida en la cláusula cualquier otra condición o circunstancia personal o social a la que debe ser referida la interdicción de la discriminación (STC 41/2006, de 13 de febrero, FJ 3) (SSTC 41/2013, de 14 de febrero, FJ 6). Asimismo, en su STC 176/2008, de 22 de diciembre (FJ 4) lo constata para la condición de transexual.

La Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación introduce en su articulado lo siguiente:

El art. 2.1 reconoce expresamente que nadie podrá ser discriminado por su orientación o identidad sexual o expresión de género.

El art. 4.3 establece que el derecho a la igualdad de trato y la no discriminación, entre otras causas, por orientación, identidad y/o expresión de género, es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará con carácter transversal en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

El art. 6, define conceptos como la discriminación directa, indirecta, medidas de acción positiva, protección frente a represalias o el acoso discriminatorio, y se ocupa de aclarar términos como discriminación por asociación, por error o la interseccional.

El art. 30 reafirma la inversión de la carga de la prueba, de tal forma que cuando la parte actora o la parte interesada alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece:

El art. 4.2.C, el derecho de las personas trabajadoras a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleadas.

El art. 4.2.E, el respeto a la intimidad y a la consideración de dignidad y protección frente al acoso por motivo de orientación sexual, identidad y expresión de género.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales, incluye que:

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

La misma Ley en su artículo 15, sobre principios de la acción preventiva, dicta que el empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.

En el ámbito de la Unión Europea se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54/CE), que prohíbe la discriminación en el empleo; y la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que incluye la orientación sexual y la identidad de género como cuestiones que defender expresamente por parte de la representación legal de trabajadores y trabajadoras. En su artículo 13 señala que “los Estados miembros, con arreglo a sus respectivas tradiciones y prácticas nacionales, adoptarán medidas adecuadas para fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales, a fin de promover la igualdad de trato, incluido el control de las prácticas en el lugar de trabajo, convenios colectivos, códigos de conducta y mediante la investigación y el intercambio de buenas prácticas”.

El convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso, ratificado por España en 2022 (en vigor desde el 25 de mayo de 2023), entiende la violencia en el mundo del trabajo como “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico”. Además, el convenio alude a las conductas de violencia tanto física como psicológica que se produzcan en el entorno laboral, bien entre el personal que presta sus servicios en el mismo centro o lugar de trabajo (violencia interna) como aquella que puede darse con respecto a personas que no prestan servicios en el centro de trabajo y son meros clientes o usuarios (violencia externa).

La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) defiende en su artículo 2 los derechos y libertades de que goza toda persona “sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión pública o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

Los Principios de Yogyakarta sobre la aplicación del derecho internacional de los derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género (2007) se aprobaron para garantizar que todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género, pudieran “realizar esos valiosos derechos que les corresponden por su nacimiento” y, a tal fin, se apelaba a los Estados a garantizar los derechos humanos de las personas LGBTIQ+.

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI tiene como objetivo desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales, erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en el Estado se pueda vivir la diversidad afectiva, sexual y familiar con plena libertad.

El Artículo 15.1. sobre igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas dicta que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

El Artículo 7.4 Igualmente, en todos los casos, las medidas planificadas deberán incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos.

Código Penal

El Artículo 22, De las circunstancias que agravan la responsabilidad criminal, en su punto 4 dice: Cometer el delito por motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo u orientación sexual, o la enfermedad o minusvalía que padezca.

El Título XXI. Delitos contra la Constitución, Capítulo IV. Delitos relativos al ejercicio de derechos fundamentales y libertades públicas, en su artículo 510 dice:

Los que provocaren a la discriminación, al odio o a la violencia contra grupos o asociaciones, por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia o raza, su origen nacional, su sexo, orientación sexual, enfermedad o minusvalía, serán castigados con la pena de prisión de uno a tres años y multa de seis a doce meses.

Serán castigados con la misma pena los que, con conocimiento de su falsedad o temerario desprecio hacia la verdad, difundieren informaciones injuriosas sobre grupos o asociaciones en relación a su ideología, religión o creencias, la pertenencia de sus miembros a una etnia o raza, su origen nacional, su sexo, orientación sexual, enfermedad o minusvalía.

Por otra parte, y de manera más general, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual prevé la obligación de las administraciones públicas de promover condiciones de trabajo que eviten los atentados contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, siendo obligatorio arbitrar en ambos contextos procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias que puedan formular quienes hayan sido víctimas de esas conductas (art. 13.1). Asimismo, obliga a las administraciones públicas a llevar a cabo campañas institucionales de prevención de información, completadas por medidas de prevención de las violencias sexuales en el ámbito digital (arts. 9 y 10).

Además, podrán ser de aplicación otras normas de carácter autonómico en esta materia.

Finalmente y tras la publicación de la Ley 4/2023 se producen las siguientes modificaciones, entre otras, en el Estatuto de los Trabajadores y en el Estatuto Básico del Empleado Público:

En el primero, el artículo 4.2.c queda redactado en los siguientes términos: “c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate”.

GLOSARIO

Discriminación directa

Hay discriminación directa cuando una persona haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga comparable, por razón de diversidad sexo-afectiva, identidad de género, familiar y por características sexuales.

Discriminación indirecta

Situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar una desventaja particular por razón de orientación sexual, e identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Discriminación múltiple

Se produce cuando, además de discriminación por motivos de diversidad sexo-afectiva, de identidad de género, familiar o por características sexuales, una persona sufre discriminación, violencia o acoso por otros motivos, como puede ser la pertenencia a la diversidad étnica, religiosa, funcional, personas neurodivergentes o migrantes. Se tendrá en cuenta especialmente la discriminación de género que se pueda producir por el hecho de ser mujer.

Discriminación por asociación

Hay discriminación por asociación cuando alguien es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con otra persona, un grupo o familia LGTBQ+.

Discriminación por error

Situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por motivos de diversidad sexo-afectiva, identidad de género, familiar y por características sexuales, como consecuencia de una apreciación errónea.

Estereotipos de género

Se trata de un conjunto estructurado de creencias compartidas dentro de una cultura acerca de los atributos o características que supuestamente posee un grupo social y, por tanto, construcciones mentales basadas en la idea preconcebida e inexacta de cómo son, cómo se comportan mujeres y hombres en una sociedad determinada.

Familia LGTBQ+

Aquella en la que una o más de sus personas integrantes son personas LGTBQ+.

Victimización secundaria

Maltrato adicional ejercido contra lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales y más que se encuentran en alguno de los supuestos de discriminación, acoso o represalia como consecuencia directa o indirecta de la mala o inadecuada atención por parte de agentes públicos.

Orden de discriminar

Cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, e identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

Represalia discriminatoria

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

Acoso vertical descendente

Aquel donde la persona autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima.

Acoso vertical ascendente

Aquel donde la persona autora se encuentra subordinada jerárquicamente a la víctima.

Acoso horizontal

Aquel en el que tanto la persona autora como la víctima no tienen relación jerárquica.

Sexo biológico

Sexo asignado al nacer basado en unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas.

Identidad de género y sexual

Vivencia interna e individual del sexo o del género tal y como cada persona la siente y autodefine.

Expresión de género

10

Modo en que una persona comunica su identidad de género a través de conductas, manera de vestir, peinado, voz, características personales, intereses o afinidades.

Orientación sexual

Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

Rol de género

Son las expectativas de comportamientos que han de desempeñar cada género en la sociedad. Existe una transmisión cultural de la definición de comportamiento, actuación social, formas de vestirse y/o de relacionarse socialmente en público. Define la pertenencia de ser hombre o mujer o género masculino o femenino, sin dar espacio a otras visiones más amplias de la persona.

Androcentrismo

Es la forma de concebir el mundo desde un punto de vista masculino, por el que se da un valor hegemónico a la masculinidad.

Heterosexismo o heteronormatividad

Pensamiento que da por hecho, sin cuestionarlo, que la norma es la marcada por la heterosexualidad, es decir, todas las personas deben ser heterosexuales.

Cissexismo o cisheteronormatividad

Pensamiento que da por hecho, sin cuestionarlo, que la norma es la marcada por la cissexualidad, es decir, todas las personas deben ser cissexuales.

Cisheterosexismo o Cisheteronormatividad

Pensamiento que da por hecho, sin cuestionarlo, que la norma es la marcada por la cisheterosexualidad, es decir, todas las personas deben ser cisheterosexuales.

LGTBIQ+

Es el acrónimo utilizado para referirse colectivamente a las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, intersexuales, queer y más.

- Homosexualidad: es la orientación sexual que se presenta hacia personas del mismo sexo.
- Heterosexualidad: Es la orientación sexual que se presenta hacia personas de diferente sexo.
- Bisexualidad: es la orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y/o romántica hacia personas de diferentes géneros, no necesariamente al mismo tiempo, ni de la misma manera, ni al mismo nivel, ni con la misma intensidad.
- Pansexualidad: orientación sexual hacia las personas, independientemente de su sexo o identidad de género.
- Gay: hombre homosexual.
- Lesbiana: mujer homosexual.
- Persona trans: persona cuya identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer.
- Intersexual: persona nacida con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.
- Asexualidad: orientación sexual que se define como falta de atracción sexual, emocional o romántica o en algún grado o en determinadas situaciones hacia otras personas. No debe confundirse con la abstinencia sexual y el celibato.
- Arromanticismo: las personas arrománticas experimentan poca o ninguna atracción romántica hacia otras.
- Demisexualidad: las personas demisexuales solo experimentan atracción sexual cuando existe una conexión emocional previa.
- Grisexualidad: las personas grisexuales experimentan atracción sexual hacia otras solo bajo circunstancias limitadas o específicas.
- Queer: término con el que se definen algunas personas cuyas identidades no se vinculan al binarismo de género, heteronormatividad u otros conceptos sociales, teóricos y culturales relacionados con la identidad sexual y de género, además de otras consideraciones más amplias.

Binarismo de género

Señala las características propias e intrínsecas del género masculino y el femenino, excluyendo la existencia de características no masculinas ni femeninas, dando a entender que todo rasgo físico humano puede ser medido como uno u otro.

Personas no binarias

Personas cuya identidad de género se halla fuera del binarismo de género.

Persona cis

Es aquella persona en la que su identidad de género coincide con el género asignado al nacer.

Afirmación de género

Procedimientos mediante los que la persona afirma su identidad sexual o de género.

Plumofobia

Rechazo y discriminación hacia las personas, en especial hacia los hombres, cuya expresión de género no se percibe como la esperada conforme a roles sociales y estereotipos de género.

Serofobia

Aversión, rechazo y discriminación hacia las personas que viven con VIH.

Acoso laboral

La exposición a conductas de violencia psicológica intensa, hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo suponiendo un atentado a la dignidad de la persona y un riesgo para su salud.

El Convenio 190 de la OIT define en su artículo primero la violencia y el acoso en el trabajo como aquellos comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o que sean susceptibles de causar, un daño físico psicológico, sexual o económico, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, definidos también en el mismo artículo como aquellos comportamientos inaceptables que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado.

Mobbing

Acoso laboral.

LGTBIQ+fobia

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, aversión, repudio, prejuicio, discriminación, acoso o intolerancia hacia las personas LGTBIQ+ por el hecho de serlo o de ser percibidas como tales.

12

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo será de aplicación: a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

El protocolo será de aplicación cuando se produzcan situaciones de discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar en la empresa durante el trabajo, en relación con él o como

resultado de este, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo y también en las que se realicen a través de las tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso). Incluirá, asimismo, los sucesos que se produzcan en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo y en el alojamiento proporcionado por la empresa en caso de desplazamientos de la persona trabajadora relacionados con su puesto de trabajo y responsabilidades.

Además, la empresa deberá velar y extender a las compañías, entidades y asociaciones que liciten, contraten, subcontraten, concierten o concilien con ella el cumplimiento de los principios recogidos en este protocolo y valorará positivamente que cuenten con protocolos propios o asuman el de la empresa contra la discriminación y el acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

PRINCIPIOS RECTORES Y CARACTERÍSTICAS

Principio de respeto a la dignidad personal

Las actuaciones guardarán la discreción necesaria, encaminada a proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas, y el máximo respeto a todas las personas implicadas.

Principio de confidencialidad y sigilo

La información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación del protocolo tendrá carácter confidencial y solo será conocida por quienes intervengan directamente en el desarrollo de las diferentes fases. Estas personas deben guardar el correspondiente sigilo, confidencialidad y reserva para velar por la intimidad y dignidad de las personas afectadas, y la obligación de no divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

Principio de diligencia y celeridad

Todo el procedimiento tiene que completarse sin demoras indebidas en el menor tiempo posible, respetando las garantías adecuadas para todas las partes.

Escuchar a la víctima

La víctima narrará, de forma oral o escrita, los hechos sin que se realice ningún cuestionamiento. Este proceso está protegido por el deber de confidencialidad y sigilo.

Contradicción

El procedimiento garantizará, en todo momento, una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

Restitución de las víctimas

Si la discriminación o el acoso se hubieran concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, debe restituirse en sus mismas condiciones, si así lo solicita.

Prohibición de represalias

Todas las personas implicadas en el procedimiento tendrán las garantías de no discriminación ni represalias por la participación en la comunicación o denuncia de una situación de discriminación o acoso y en las sucesivas fases del procedimiento.

COMISIÓN DE ATENCIÓN A LA DISCRIMINACIÓN Y ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR

Para la constitución de la Comisión de atención a la discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar (en adelante, Comisión) deben determinarse cuántas personas la componen. A este efecto, se tendrá en consideración lo siguiente:

Esta Comisión será paritaria entre la representación de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras (en adelante, RLPT). De igual manera y de forma paritaria se ha de nombrar el mismo número de miembros suplentes.

Se recomienda que esté formada por un mínimo de 4 personas, con un máximo acotado en relación con los principios rectores y características recogidas.

La Secretaría de la Comisión la ostentará una persona representante de la empresa.

Será requisito imprescindible para formar parte de esta Comisión, tanto de titulares como suplentes, tener formación en igualdad y, específicamente, en el tratamiento, prevención y actuación frente al acoso y discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

En el caso de que la vinculación laboral de la persona que presuntamente ejerce la situación de acoso o discriminación comunicada o denunciada se corresponda con empresa diferente a la de la persona víctima, la Comisión debe ponerse en contacto con la primera para que pueda integrarse como miembro.

Las horas totales destinadas por parte de las personas miembros de la RLPT a la Comisión en cualquiera de sus aspectos (reuniones previas, convocatorias, entrevistas, procedimiento, etc.) no computarán como horas del crédito horario sindical.

La asistencia jurídica, ante posibles acciones judiciales, y la cobertura de la responsabilidad civil en que puedan incurrir las personas que componen la Comisión deben estar aseguradas por parte de la empresa.

Incompatibilidades

Serán consideradas en situación de incompatibilidad, en cualquier momento del procedimiento, cualquier persona integrante de la Comisión si le une con la persona denunciada o denunciante una relación de parentesco por afinidad o por consanguinidad. Dicha situación podrá ser alegada por cualquiera que intervenga en el proceso. En ese caso, será sustituida por una suplente.

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

Funciones de la Comisión

La Comisión debe determinar los canales que se podrán utilizar para la presentación de las comunicaciones o denuncias de discriminación o acoso correspondientes al protocolo. Preferentemente será un correo electrónico que llegará a la RLPT y a la empresa de forma simultánea.

La Comisión establecerá los plazos máximos de resolución de cada una de las fases del procedimiento, teniendo en cuenta que la duración máxima desde la activación del Protocolo, con la recepción de la denuncia/comunicación, la investigación, y resolución del expediente hasta su cierre será de veinte días naturales; ampliable de forma excepcional en caso de que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo y así se decida en el seno de la Comisión a un máximo de treinta días naturales. El plazo máximo recomendado desde la recepción de la comunicación/denuncia y la convocatoria de la Comisión será de tres días laborales.

Este procedimiento se iniciará una vez que la Comisión reciba un escrito de denuncia/comunicación en el que conste el nombre y apellidos de la persona denunciante o afectada (si no coincide con los de la persona denunciante), así como los de la denunciada.

La Comisión informará a ambas partes sobre sus derechos, el contenido del protocolo y el procedimiento que hay que seguir una vez presentada la comunicación/denuncia.

Debe disponer por parte de la empresa de los medios adecuados y tener acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a todas las dependencias del centro de trabajo, y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la Comisión.

Determinará qué personas deben ser entrevistadas y llevará a cabo las entrevistas, recabando del consentimiento expreso. Asimismo, la Comisión determinará las pruebas que se realizarán y establecerá el procedimiento para su obtención.

Advertirá a las entrevistadas del carácter reservado y confidencial de la información, tanto por su parte como por la de las personas integrantes de la Comisión.

Elaborará un informe de conclusiones y, en su caso, una proposición de las acciones correctoras y disciplinarias oportunas.

Supervisará la imposición y el cumplimiento efectivo de las medidas y sanciones como consecuencia de los casos probados de acoso y discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Realizará un seguimiento anual del conjunto de sus actuaciones para asegurar la eficacia del protocolo y su funcionamiento interno. Lo adaptará o realizará modificaciones, si considera oportuno y velará porque todo el proceso se desarrolle con las garantías comprendidas en este protocolo.

Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo dispuesto en este protocolo.

Funciones de la Secretaría de la Comisión

Recibir, a través de los canales establecidos, las comunicaciones o denuncias de discriminación por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar correspondientes. No obstante, si la comunicación o denuncia la recibe cualquier otra persona miembro de la Comisión, esta lo trasladará a través del cauce establecido para la valoración del inicio del expediente.

Convocar a la Comisión dentro del plazo establecido, recomendado de tres días laborales, una vez recibida la comunicación o denuncia.

Redactar actas de todas las reuniones que se celebren, garantizando la confidencialidad y la reserva de su contenido. Las personas intervinientes firmarán dichas actas una vez revisado su contenido.

Custodiar toda la documentación generada y recabada durante cada una de las fases y en la totalidad del procedimiento.

Definición de personas que intervienen en el procedimiento

La víctima, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de discriminación o acoso.

La persona que presenta la denuncia/comunicación, que puede ser la víctima, u otra que ha tenido conocimiento de los hechos.

La persona denunciada por acoso o discriminación es quien presuntamente ha cometido el acoso.

Las personas que dan testimonio.

Las personas miembros de la Comisión.

La Dirección, Departamento de Personal, Recursos Humanos o la responsabilidad correspondiente de la empresa encargada de adoptar las medidas mencionadas.

La representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) que formen parte de la Comisión.

16

Procedimiento de actuación

Fase 1. Comunicación de la denuncia y asesoramiento

Las personas que pueden formular la denuncia o comunicación por el medio y canales que se hayan determinado previamente por la Comisión son:

- a) Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.
- b) Quien tenga conocimiento de una conducta de acoso por las razones expresadas en el punto anterior.
- c) Las organizaciones sindicales con representación en el ámbito de aplicación.
- d) Quien reciba cualquier instrucción que implique la discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

En caso de que la denuncia no la presente directamente la persona afectada, se tiene que incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo en el momento de presentar la solicitud de intervención o posteriormente a petición de la Comisión. No se abrirá ningún protocolo de acoso sin este consentimiento expreso.

Durante todas las actuaciones de este procedimiento, ambas partes implicadas en la investigación (denunciante y denunciada) podrán ser acompañadas y asesoradas por personas

de su confianza, que puede ser de la RLPT o la persona delegada de prevención de riesgos laborales, o cualquier otra que ella decida. Asimismo, la RLPT puede llevar a alguien que le asesore.

Siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso o discriminación, la Comisión debe solicitar a la empresa la adopción de las medidas cautelares que esta estime oportunas.

En ningún momento del procedimiento puede producirse un perjuicio o menoscabo de las condiciones salariales, de trabajo o su modificación sustancial para la víctima.

Fase 2. Investigación

Tras la realización de las entrevistas y las pruebas que se determinen, la Comisión emitirá un informe vinculante en uno de los dos sentidos siguientes:

- a) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador. Y proponer sanción.
- b) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

Se recomienda que el informe incluya la descripción de los hechos, las actuaciones realizadas, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y preventivas.

Fase 3. Resolución

En esta fase se aplicarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta el informe emitido por la Comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de discriminación o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar se instará la incoación de un expediente sancionador a la Dirección, Departamento Personal o de Recursos Humanos o responsabilidad de la Empresa correspondiente, se solicitará la adopción de medidas correctoras y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

Si hay evidencias de la existencia de acoso o discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, la Comisión propondrá la adopción de las medidas adicionales siguientes:

Apoyo psicológico, jurídico y social a la persona acosada y a su familia.

Modificación de aquellas condiciones laborales que, con consentimiento previo de la persona acosada, se crean beneficiosas para su recuperación.

Además, la Comisión informará a la persona afectada, en caso de que se encuentre en situación de baja por incapacidad laboral derivada de enfermedad común como consecuencia de acoso y que no se haya determinado antes, que puede solicitar al INSS la determinación de contingencia para que dicha baja sea considerada como accidente de trabajo.

Se informará a la RLPT, garantizando los principios de protección de datos y confidencialidad, de la aplicación de medidas correctoras, de protección y de los expedientes sancionadores.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia y no constará referencia alguna en el expediente personal de la persona denunciada.

Fase 4. Seguimiento

La Dirección, Departamento de Personal o Recursos Humanos o responsabilidad de la Empresa correspondiente donde se aplique el protocolo mantendrá un seguimiento periódico de la aplicación de las medidas correctoras, dando traslado a la Comisión con la periodicidad que se acuerde por la RLPT y la Empresa.

ASPECTOS ESPECÍFICOS PARA LOS PROTOCOLOS EN EL SECTOR

Debe reflejarse claramente una declaración de principios en el convenio colectivo contra el acoso y discriminación hacia las personas por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y para la diversidad familiar. En ella se fijará el rechazo de la empresa a cualquier práctica o conducta constitutiva de dichas situaciones, así como el compromiso expreso de prevenirlas y erradicarlas.

Hay que tener en consideración que en el convenio colectivo de aplicación deben quedar fijadas las medidas sancionadoras y disciplinarias dirigidas específicamente para las situaciones de acoso y discriminación hacia las personas por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar. Asimismo, debe contener en su redactado un conjunto de cláusulas y otras medidas adicionales (entre ellas, específicas de prevención del acoso y discriminación contra las personas trans, como reflejamos al final de este documento), además del propio procedimiento presentado anteriormente. Por lo tanto, en el caso de que no se recoja articulado específico, debe instaurarse su redacción precisa a través de la negociación colectiva.

18

Deben tipificarse las conductas constitutivas de acoso y discriminación hacia las personas por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, regulando un procedimiento sancionador que corresponda con la gravedad de lo sucedido.

CONSIDERACIONES FINALES AL PROTOCOLO

Una vez finalizada la negociación del Protocolo será de cumplimiento obligado en el ámbito de aplicación descrito y entrará en vigor el día siguiente de dicha fecha.

La publicación y publicidad del protocolo deberá efectuarse por los cauces formales habituales en la Empresa donde se aplique, con información directa al conjunto del personal de su ámbito de aplicación, que deberá tener acceso visible, directo (política *one click*) e intuitivo a su contenido, al modelo de comunicación/denuncia, consentimiento, y a la vía o canales que se haya determinado para presentar las mismas.

El protocolo tendrá validez durante cuatro años, sin perjuicio de que pueda ser modificado en aras de mejorar la prevención y la actuación en la medida que en la práctica se precise en la Empresa donde se aplique.

PROPUESTA DE MODELOS DOCUMENTALES DEL PROTOCOLO

MODELO DE COMUNICACIÓN/DENUNCIA

SOLICITUD DE INICIO DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN SEGÚN PROTOCOLO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS/SECTORES PÚBLICOS

A la atención de la Secretaría de la Comisión. Solicitante (marcar la que corresponda)

Persona afectada

Otra persona (en este caso, acompañar el consentimiento de la víctima a presente solicitud o se solicitará por la Comisión posteriormente)

Datos de la persona comunicante/denunciante

Apellidos / Nombre / DNI / Vías de contacto / Puesto y centro de trabajo / Localidad y provincia / Vínculo laboral / Categoría profesional

Datos de la persona afectada si es distinta a la persona comunicante/denunciante

Apellidos / Nombre / DNI / Vías de contacto / Puesto y centro de trabajo / Localidad y provincia / Vínculo laboral / Categoría profesional

Datos del incidente

Fecha / Lugar del incidente / Descripción / Personas implicadas / Personas que pueden dar testimonio / Pruebas aportadas

Firma, lugar y fecha de presentación del comunicado/denuncia

La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de acoso o discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar según protocolo de aplicación.

En _____, a _____ de _____ de _____

MODELO DE CONSENTIMIENTO

La persona _____ da su consentimiento a _____ para que se inicie el procedimiento formal del protocolo frente al acoso y discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de aplicación en las administraciones públicas/ sectores públicos.

MODELO DE ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE ATENCIÓN A LA DISCRIMINACIÓN Y ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR

Se constituye la Comisión de atención a la discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar para el ámbito de la Administración pública/Sector público: _____.

Esta Comisión está formada por un total de _____ personas; por la parte de la RLPT: _____; por la parte de la Administración pública/Sector público: _____, y otras personas: _____.

Esta Comisión se reúne a fecha _____, en _____, de conformidad y dentro del plazo previsto en el protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de aplicación en el ámbito de la Administración pública/Sector público _____, cumpliendo con los principios y garantías, el procedimiento, plazos, tareas y funciones descritos.

Firma y fecha de las personas miembros de la Comisión.

MODELO DE INFORME DE CONCLUSIONES

La Comisión de atención a la discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar para el ámbito de la Administración pública/Sector público: _____

_____; compuesta por _____ personas; por la parte de la RLPT: _____; por la parte de la

Administración pública/Sector público: _____, y otras personas _____

_____.

Siguiendo el protocolo contra la discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de aplicación para el ámbito de la Administración pública/Sector público _____

_____, y tras la fase de investigación pertinente elabora el siguiente informe: _____

Firma y fecha de las personas miembros de la Comisión.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS TRANS

La Administración pública/Sector público (incluido el ámbito empresarial) hará público su compromiso por la no tolerancia ante ninguna forma de discriminación y acoso contra las personas trans, además de realizar acciones de apoyo y respeto a la diversidad e incorporar medidas de acción positiva, así como acciones de sensibilización, información y formación.

Asimismo, elaborará acciones dirigidas a toda la plantilla, incluyendo los cuadros de dirección, para sensibilizar, formar, informar, prevenir y actuar contra la transfobia en cualquiera de sus manifestaciones.

Contará con personas trans o personas sensibilizadas hacia el colectivo trans para comunicarse con la persona afectada por situaciones de transfobia.

Organizará eventos en la entidad para conmemorar todos los días significativos para el colectivo trans: día del Orgullo LGTBIQ+, Día Internacional contra la Transfobia, Día de la Memoria Trans, etc.

Utilizará un lenguaje y una imagen inclusivas en todos los documentos que se elaboren hacia las personas trans y redactará los formularios que se utilicen en el centro de trabajo con el objetivo de que todas las personas puedan reflejar el género con el que se identifican.

Facilitará que las personas trans puedan utilizar su nombre elegido en el centro de trabajo y en los documentos y registros aunque todavía no se haya producido el cambio registral de la mención del nombre en su documentación oficial, y asegurará que todas las personas se dirijan a ellas por dicho nombre.

22

Asimismo, facilitará a las personas trans el uniforme que solicite acorde a su identidad.

Garantizará que las personas trans puedan utilizar el baño y vestuarios del sexo/género con el que se identifican, favoreciendo los baños y vestuarios mixtos en los centros de trabajo con cabinas individuales para toda la plantilla.

La Administración pública deberá velar y extender a las empresas, entidades y asociaciones que liciten, contraten, subcontraten, concierten o concilien con ella el cumplimiento de las medidas recogidas en este apartado y valorará positivamente que cuenten con medidas propias o asuman las presentadas en este documento para las personas trans.

Establecerá acuerdos de colaboración con entidades sin ánimo de lucro que estén desarrollando proyectos de inserción laboral para impulsar la contratación de personas trans o apoyarles en el desarrollo de sus fines.

Dará voz a las personas trans y facilitará su participación en la elaboración y negociación de las medidas dirigidas a la eliminación de la transfobia.

Realizará un estudio para identificar las principales discriminaciones que sufren las personas trans en el ámbito laboral y establecer cláusulas dirigidas a combatirlas.

Incluirá en las evaluaciones de prevención de riesgos psicosociales los relacionados con la discriminación o acoso por identidad de género.

Desarrollará las medidas contempladas en la Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+, dirigidas al acceso al empleo a través de ofertas públicas de empleo y otros procedimientos de selección y provisión.

Deberá garantizar los derechos de las personas trabajadoras trans relacionados con sus parejas, con independencia de su identidad de género y su orientación sexual, en materia de permisos, seguros u otros que se establezcan. Asimismo, le serán de aplicación los permisos por filiación, las medidas por embarazo y cualquiera otra establecida en la empresa que evite perjuicios.

Evitará la exclusión de las personas trans de las campañas médicas que desarrolle hacia el conjunto del personal, atendiendo a sus necesidades.

Las personas trans trabajadoras dispondrán de todos los permisos necesarios retribuidos para que pueda llevar a cabo el proceso de afirmación de género que considere, así como a las revisiones que tengan que realizar con posterioridad, sin que ello sea considerado en el cómputo de absentismo laboral. Si fuera necesario, se procederá a la adaptación de puesto, de funciones y/o de jornada durante el período de afirmación de género por ser el de mayor exposición y vulnerabilidad y, por lo tanto, de mayor riesgo a sufrir discriminación, acoso y/o violencia.

BIBLIOGRAFÍA

- Constitución Española.
- Sentencias del Tribunal Constitucional: STC 41/2006, de 13 de febrero, FJ 3; SSTC 41/2013, de 14 de febrero, FJ 6; STC 176/2008, de 22 de diciembre (FJ 4).
- Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso, ratificado por España en 2022.
- Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78/CE).
- Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54/CE).
- *Actuación frente a la LGTBIfobia en el ámbito laboral* (CCOO).
- *Igualdad y diversidad en los convenios colectivos* (CCOO).
- *La LGTBIfobia desde la prevención de riesgos laborales* (CCOO).
- Ley Trans y de derechos LGTBI+: un resumen para los ámbitos sanitarios y sociosanitarios (FSSCCOO) Guía sindical de la Diversitat Sexual en l'Àmbit Laboral (AMBIT LGTBI CCOO CATALUÑA).
- *Guía de buenas prácticas para el tratamiento de la diversidad sexual, de género y familiar en los medios de comunicación* (FSC, FELGTB Y AGRUPACIÓN PERIODISTAS FSC-CCOO). Segunda edición Año 2019.

- *Diversidad sexual en la acción sindical. La negociación colectiva por una igualdad en el empleo.* FSC (Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, realizado por el Grup d'Acció LGTB CCOO PV) Año 2015.
- *Personas trans en el ámbito laboral.* Guía para el proceso de transición (en colaboración con la FELGTB y Grupo d'Acció LGTBI CCOO PV). Año 2018.
- *Guía Acción Sindical y VIH.* FSC (en colaboración con FELGTB, Trabajando en Positivo). Año 2013.
- *Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y características sexuales.* Centro de Investigación Biomédica en Red – CIBER.
- *Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso sexual o por razón del sexo, la orientación sexual o la identidad de género.* Conselleria Salut y Consum – Servei Salut Illes Balears.
- *Protocolo de Prevención y Actuación ante Situaciones de Discriminación a Personas LGTBI en Recursos de Atención a Personas Mayores.* Junta de Andalucía – Consejería de Igualdad y Políticas Sociales.
- Encuesta Estado LGTBI+ 2023 – FELGTBI+.
- *Personas trans en el ámbito laboral – Guía para el proceso de transición.* FSC-CCOO, FELGTBI+
- *Estudio exploratorio sobre la inserción sociolaboral de las personas trans.* Innicia. Ministerio de Igualdad
- *Guía para el acompañamiento y la atención a las personas transexuales en Navarra.* Gobierno de Navarra
- *Guía de acompañamiento respetuoso identidades trans.* Euforia.

