

# GUÍA

**GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE  
MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO  
DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS  
LGTBI+ EN LAS EMPRESAS**

*Colectivo LGTBI+  
en los centros de trabajo...  
¡libres!*

**LAB'**

**EUSKAL  
SINDIKALISMO  
ERALDATZAILEA**



**E**l objetivo de esta guía es recoger las propuestas de LAB en el marco establecido por la Ley 4/2023, de 28 de febrero, conocida como la “ley trans”, y los decretos posteriores, en particular el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que desarrolla el conjunto de medidas planificadas para garantizar la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI. En este documento se define la dirección de nuestra estrategia y se presenta el conjunto de medidas que proponemos.

Si bien somos conscientes de que, aun estando obligadas, las empresas suelen mostrar poca voluntad y adoptan pocas medidas transformadoras en este ámbito, nosotras lo concebimos como una oportunidad. Nuestro objetivo es avanzar en la defensa de los derechos del colectivo LGTBI+ en nuestros centros de trabajo y dar pasos contra el heteropatriarcado, formulando propuestas lo más integrales y ambiciosas posible, adaptadas a las necesidades y condiciones específicas de cada contexto.

**Secretaría Feminista**

**Euskal Herria, marzo de 2025**



# Contenido

INTRODUCCIÓN .....	6
1.1. La diversidad sexual, una realidad que existe .....	6
1.2. Los centros de trabajo son lugares LGTBI+ fobos .....	7
2. A QUÉ OBLIGAN LAS LEYES. MARCO NORMATIVO.....	8
2.1. En el Estado Español: .....	8
2.2. A nivel autonómico [CAV y Nafarroa]:.....	10
3. LAB, POR ENTORNOS LABORALES LIBRES Y DIVERSOS.....	10
4. PROPUESTAS DE LAB: .....	11
4.1. Cláusulas de negociación colectiva y planes para la diversidad.....	11
ALGUNAS PROPUESTAS TRANSVERSALES:.....	12
Propuesta de medidas según la estructura establecida en el Real Decreto: .....	12
PRIMERO. – CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.....	12
SEGUNDO. - ACCESO AL EMPLEO .....	13
TERCERO. - CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	13
CUARTO. - FORMACION, SENSIBILIZACIÓN y LENGUAJE .....	14
QUINTO. - ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS .....	14
SÉPTIMO – RÉGIMEN DISCIPLINARIO .....	15
4.2. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+] .....	16
5. ANEXOS.....	17
5.1. Propuesta de acuerdo para la aplicación de un protocolo frente al acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género en las empresas.....	17
ACUERDO PARA LA APLICACIÓN DE UN PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO EN LA EMPRESA XXXXXX.....	18
PROPUESTA .....	18
1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS .....	18
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	18
3. NORMATIVA APLICABLE.....	19
DEFINICIONES .....	21
PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	21
PREVENCIÓN DEL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO.....	26
ANEXO I. ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO.....	28
ANEXO II. LA ASESORÍA CONFIDENCIAL.....	29

## INTRODUCCIÓN

**Q**uemos reivindicar que la disidencia de géneros algo más que una opción legítima para vivir en plena libertad. Son **una elección que nos libera de lugares y roles impuestos por el capitalismo heteropatriarcal.**

La división sexual del trabajo se fundamenta en la familia nuclear que se basa, a su vez, en la pareja heterosexual. La familia es una institución imprescindible para que exista y se perpetúe el actual sistema capitalista que divide la producción de la reproducción.

Nuestro imaginario sobre la familia parece haber cambiado mucho desde ese modelo de "hombre ganador de pan – mujer cuidadora" hasta la actualidad; pero si miramos con detenimiento, en profundidad, y reparando en lo estructural, la institución familiar se mantiene intacta, el reparto de roles entre hombres y mujeres sigue vigente y la incorporación de las mujeres al mercado laboral no solo no ha transformado la situación, sino que incluso ha generado un aumento de la carga de cuidados, que siguen recayendo sobre las mujeres

Se trata de optar por otras posibilidades que no sean la heterosexualidad, poder vivir fuera de la heteronorma, de buscar formas y fórmulas diferentes de convivencia distintas al modelo de familia impuesto. Desde LAB queremos hacer visible el valor e importancia política que tiene esta elección.

Además de querer ser un sindicato que ofrece herramientas para aterrizar la lucha contra el heteropatriarcado y por los derechos de las personas del colectivo LGTBI+ y la implementación de medidas concretas para la igualdad y no discriminación. En esta guía recogemos cuales son las principales propuestas de LAB: Por un lado, **las medidas planificadas y planes LGTBI+ en las empresas y por otro lado el protocolo contra la discriminación y el acoso al colectivo LGTBI+.**

### 1.1. La diversidad sexual, una realidad que existe

A pesar de que hay quien niega la diversidad, existe y tiene nombre. Las siglas LGTBI+ tienen todo un significado detrás.

Las personas que conforman el colectivo LGTBI+ pertenecen a realidades socialmente heterogéneas y cambiantes, y a la vez muy personales. Existe abundante literatura sobre lo que significa ser una persona LGTBI+, cómo es y cómo no es. Definir lo que es LGTBI+ sigue siendo objeto de un gran debate social con una gran complejidad. Su significado es cultural e históricamente muy versátil, amplio y bastante falto de consenso entre las propias personas integrantes del colectivo. Entendemos, no obstante, que **existe un gran consenso a la hora de señalar que decir LGTBI+ es nombrar una etiqueta cuyo uso contiene, a pesar de representar una experiencia diversa, indefinida y difícil de delimitar, una gran utilidad estratégica** (Platero, 2008).

Frente a las incomodidades que genera la utilización de etiquetas que aglutinan, como es el caso del término LGTBI+, vemos también que su uso tiene un potencial transformador, que constituye una herramienta de cambio tanto personal como colectiva, que nos hace parte del sistema y nos permite incidir en el mismo. En resumen, el uso estratégico de esta etiqueta nos permitiría, también, combatir la opresión.

**LG.** Personas que se colocan fuera de la heterosexualidad. Homosexualidad; (lesbianas y gays), cuando las personas sienten deseo y afectividad sexual hacia personas del mismo sexo.

**T.** El término paraguas trans subraya la diversidad de las vivencias de las personas que exceden las normas sobre lo que se prescribe como propio de mujeres y hombres, que evidencian la rigidez del sistema binario de géneros en el que vivimos (Platero, 2014). Se hace referencia a personas transexuales, transgénero, travestis, con identidades de género cambiantes, fluidas y creativas, etc. Personas que, en general, han puesto en cuestión el género asignado de nacimiento, con independencia de que haya procesos de hormonación o hayan pasado por una operación de reasignación de género;



**B.** Bisexualidad, cuando la orientación del sexo se produce hacia personas más de un sexo y/o género.

**I.** Intersexualidad: «personas con anatomía u órganos sexuales clasificados como ambiguos, que no se sitúan en ninguno de los dos sexos hegemónicos (Calvo, 2012). Las personas intersexuales cuestionan el binarismo de género»..

✚ Otros géneros, identidades, expresiones de género, orientaciones y prácticas sexuales excluidas de la cisheteronorma. Si hacemos referencia a lo **queer**: Se trata de un término complejo, con distintas acepciones y de difícil definición. En su origen, en inglés, significaba raro, extraño, anómalo o torcido, de modo que se utilizaba como insulto, haciendo referencia de manera despectiva al homosexual. Como ha sucedido con otros términos, como marica o bollera, el activismo lo ha resignificado, apropiándose del mismo para convertirlo en concepto reivindicativo.

Llamamos LGTBI+fobia a cualquier acto de discriminación, marginación, rechazo o acción violenta contra las personas o grupos, debido a su orientación sexual o identidad sexual. Tras el concepto de LGTBI+fobia, existen distintas categorías: **lesbofobia**, la que se dirige contra las lesbianas; **bifobia**, contra las personas bisexuales; **transfobia**, contra las persona transexuales y transgénero.

- Como consecuencia de la LGTBI+fobia, lesbianas, gays, transexuales, transgénero, bisexuales, intersexuales ... se convierten en objeto de discriminación y acoso.
- La LGTBI+fobia es un ataque contra la dignidad y la igualdad entre las personas.

La LGTBI+ fobia se manifiesta de formas muy variadas en nuestros espacios y a lo largo del mundo: bur-las, chistes, humillaciones, insultos, marginación, prohibiciones, acoso, agresiones, cárcel y muerte. Y ello se produce en todos los ámbitos diarios: en la familia, en la cuadrilla, en la calle, en la escuela, en la administración... y también en los centros de trabajo. La sociedad capitalista no nos permite vivir y mostrar nuestras identidades y elecciones en libertad. Y la violencia machista contra personas LGTBI+ es el ejemplo más crudo y extremo de ello.

Dicho de otra manera la violencia machista es la herramienta que tiene el sistema para disciplinar a todas las personas que se salgan de la **heteronorma**. Norma que toma el modelo heterosexual como única relación sexo-afectiva válido. Esa perspectiva la aplica a todo nivel económico, político, jurídico, educación,... Monogamia, familia, amor. El binarismo hombre/mujer es el único sistema aceptable, poniendo la reproducción en el centro. Invisibiliza y niega la diversidad sexo-génerica.

## 1.2. Los centros de trabajo son lugares LGTBI+ fobos

Hemos de comenzar diciendo que no disponemos de muchos datos sobre la situación del colectivo LGTBI+ en el ámbito laboral, ya que la **invisibilización y estigmatización** es bastante clara. En el Estado español, existen algunos datos del 2024 que muestran que la discriminación contra las personas LGTBI+ es generalizada en el mundo laboral. Los datos existentes nos muestran lo siguiente: Cuatro de cada diez personas LGTBI+ han sufrido acoso en el trabajo debido a su identidad de género, orientación sexual o expresión de género. **Tres de cada diez personas LGBTI afirman haber sufrido abusos verbales, el 78% menciona chistes y rumores sobre su orientación sexual y el 52%, insultos en el lugar de trabajo.**

Por otro lado, es importante señalar que revelar su identidad de género en el trabajo es una fuente de temor para dos de cada tres personas trans. Y además, la tasa de paro de las personas trans duplica la de las otras personas en general: sólo el 67,27% tiene empleo y el 40% de las personas trans afirman haber sufrido rechazo durante las entrevistas.

Todos estos datos que dejan claro cuál es la situación y nos dibujan los centros de trabajo como espacios donde el colectivo LGBTI+ es discriminado y en los que el acceso al empleo, también, está lleno de obstáculos.

Y hemos de tener en cuenta que **estas discriminaciones se dan, además de manera múltiple, debemos analizarlas desde una mirada interseccional (capacitismo, el género, la ideología, la edad, el racismo...)**, ya que a menudo las personas reciben discriminación por diferentes motivos de manera simultánea.

## 2. A QUÉ OBLIGAN LAS LEYES. MARCO NORMATIVO.

### 2.1. En el Estado Español:

a) **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+ del Estado Español.** Se trata de una ley para la garantía de la igualdad de derechos y protección legal para las personas trans y LGTBI+.

#### En su artículo 14º Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral:

Las Administraciones Públicas están obligadas, en el ámbito de sus competencias, a considerar en el desarrollo de sus políticas de empleo el derecho de las personas a no ser discriminadas en el trabajo por las causas previstas en esta Ley.

#### En su artículo 15º Igualdad y no discriminación LGTBI+ en las empresas:

1) Las empresas con más de cincuenta personas trabajadoras deben implantar medidas y recursos en un plazo de 12 meses desde la entrada en vigor de la ley para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+, incluido un protocolo de actuación en caso de acoso o violencia contra las personas LGTBI+, a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.

2) El Consejo de Participación de las personas LGTBI+ recopilará y difundirá las buenas prácticas de las empresas para la inclusión LGTBI+, promoviendo la igualdad y la no discriminación basada en la ley.

b) Para la concreción de los artículos antes mencionados, se aprueba el **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.** Elementos importantes a tener en cuenta que se concretan en esta norma.

#### 1. Empresas con más de 50 personas en plantilla están obligadas a planificar medidas. Para contabilizarlas:

- Se tendrán en cuenta las personas a tiempo parcial como una unidad.
- Se hará la media de los últimos seis meses, se hará el cálculo en junio y diciembre
- Se tendrán en cuenta las personas contratadas por ETT

2. Medidas negociadas, creación de una comisión de negociación, tres meses desde la entrada en vigor del RD, 9 de enero del 2025. Para la negociación de dichas medidas también plazo de tres meses.

3. Las medidas se negociarán en el contexto de la negociación colectiva, se pueden dar diferentes casos, se contemplan 5:

- Convenio de empresa: Se añadirán y negociarán en la empresa
- Convenio colectivo de herrialde: En el marco de dicha negociación, se trabajarán y se incluirán en el convenio.
  - Convenio colectivo de herrialde ya negociado y formado: Se negociarán y se hará un anexo con las medidas.
  - No hay convenio, pero si existe RLT, se creará una comisión y se negociaran las medidas.
  - No convenio ni RLT, se creará una comisión con los sindicatos del sector.

4. Se recogen siete medidas como mínimos a tener en cuenta:

- 1. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.
  - 2. Acceso al empleo. Se establecerán medidas para combatir los estereotipos y se deberán establecer criterios orientados a valorar la formación y la adecuación en los procesos selectivos.
  - 3. Clasificación y promoción profesional. Se establecerán sistemas basados en criterios como la cualificación y la competencia para evitar la discriminación.
  - 4. Formación, sensibilización y lenguaje. Los planes de formación incluirán módulos sobre los



derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral y estarán orientados a toda la plantilla.

- 5. Ámbitos de trabajo múltiples, seguros e inclusivos. Se promoverán plantillas heterogéneas, garantizando la protección frente a actitudes LGTBI+fobias
- 6. Permisos y mejoras sociales. Garantizar el acceso a los permisos a los cónyuges o parejas de hecho LGTBI+ o plurifamiliares.
- 7. Régimen disciplinario. Se regularán las conductas contrarias a la libertad sexual, a la orientación o identidad sexual y a la expresión de género.

**c) En lo que se refiere a la administración pública 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+ recoge lo siguiente**

#### Artículo 11. Empleo público.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán los derechos reconocidos en esta ley para el conjunto del personal a su servicio, e implantarán medidas para la promoción y defensa de la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI+ en el acceso al empleo público y carrera profesional, previa negociación con las organizaciones sindicales de conformidad con la normativa aplicable.

#### Artículo 12. Formación del personal al servicio de las Administraciones públicas.

1. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, continuarán impartiendo formación inicial y continuada al personal a su servicio sobre diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, sobre diversidad familiar y sobre igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+, que garantice su adecuada sensibilización y correcta actuación, dedicando especial atención al personal que presta sus servicios en los ámbitos de la salud, la educación, la juventud, las personas mayores, las familias, los servicios sociales, el empleo, la justicia, las fuerzas y cuerpos de seguridad, las fuerzas armadas, la diplomacia, el ocio, la cultura, el deporte y la comunicación.

2. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, incluirán en los programas de las pruebas selectivas de acceso al empleo público formación y conocimientos sobre igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI+.

**En su artículo 14º Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral:** Las Administraciones Públicas están obligadas, en el ámbito de sus competencias, a considerar en el desarrollo de sus políticas de empleo el derecho de las personas a no ser discriminadas en el trabajo por las causas previstas en esta Ley.

*a) Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley en materia de acceso al empleo, afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, y de incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.*

*b) Promover en el ámbito de la formación profesional para personas trabajadoras el respeto a los derechos de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI+.*

*c) Apoyar la realización de campañas divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI+ por parte de los agentes sociales.*

*d) Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI+ en el sector público y el sector privado, así como la creación de un distintivo que permita reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+.*

*e) Impulsar, a través de los agentes sociales, así como mediante la negociación colectiva, la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI+, así como de procedimientos para dar cauce a las denuncias.*

*f) Velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI+, en el ámbito laboral, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otros órganos competentes. Para ello, se fomentará la formación especializada para el personal de inspección.*

*g) Promocionar medidas para la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI+ en las convocatorias de subvenciones de fomento del empleo.*

*h) Impulsar la elaboración de códigos éticos y protocolos en las Administraciones públicas y en las empresas que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación por razón de las causas previstas en esta ley.*

## **2.2. A nivel autonómico (CAV y Nafarroa):**

**d) Comunidad Autónoma Vasca, la Ley 4/2024, de 15 de febrero, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas trans refuerza la protección legal de las personas trans** y promoción de la no discriminación por motivos de identidad de género haciendo la consagración del principio de no discriminación por identidad sexual o de género en el ámbito laboral, que se refleja en los artículos 27 a 33, mediante medidas de acción positiva, la promoción de la equidad y la no discriminación en el trabajo, la incorporación de la realidad trans a la responsabilidad social de las empresas y otras medidas que garanticen la no discriminación por orientación sexual o identidad de género deberán ser adoptadas por la administración pública. El desarrollo de un plan que prohíba la discriminación laboral y la puesta en marcha de procedimientos para prevenir el acoso, también son medidas previstas.

d) Y por último destacar que en **Nafarroa, La Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+ garantiza la igualdad de trato y la no discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género.** Esta ley fomenta políticas no discriminatorias por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género; igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI+ en las empresas; inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación; mediante la Inspección de Trabajo, abstenerse de discriminar a las personas por su orientación sexual, expresión de género o identidad sexual o de género; permitir a las personas LGTBI+ ejercer plenamente sus derechos en materia de empleo, condiciones de trabajo y contratación; favorecer iniciativas y medidas de difusión y sensibilización; la contratación y el empleo estable y de calidad de personas transexuales y/o transgénero; nuevas formas de organización y gestión de tiempo de trabajo; formación específica; en colaboración con las asociaciones y agentes LGTBI+, desarrollar espacios de participación y debate, así como iniciativas educativas específicas.

## **3. LAB, POR ENTORNOS LABORALES LIBRES Y DIVERSOS.**

**L**AB apuesta por entornos libres para todas las personas, donde la diversidad esté presente. El heterosexismo y la LGTBI+fobia también rompe la unidad entre las personas trabajadoras, creando categorías diferentes e impidiendo la igualdad en las condiciones laborales.

Por ello, en los últimos años, LAB ha planteado las siguientes reivindicaciones para que los entornos laborales sean saludables, libres y sin ningún tipo de discriminación:

- Los **mismos derechos** para todas las personas.
- **No a la discriminación** por orientación afectivo sexual o identidad de género.
- Introducir en los convenios colectivos y pactos de empresa **medidas en defensa de la diversidad sexual.**
- **Planes de formación y prevención** sobre la diversidad sexual y afectiva, contra todo tipo de LGTBI+fobia y estereotipos de género.



- **Protocolos de actuación** para hacer frente a la discriminación y comportamientos LGTBI+fobos.

El sindicato LAB reitera su compromiso en la lucha para acabar y hacer desaparecer de la sociedad y del ámbito laboral la homofobia, lesbofobia, transfobia y en general, todo tipo de agresiones y discriminaciones por motivo de orientación sexual o identidad de género, apostando así por una sociedad diversa. Reivindicamos la superación de estereotipos, prejuicios y barreras que impone el heteropatriarcado y nos unimos a la lucha contra la opresión y denegación de derechos de las personas LGTBI+.

Desde LAB, ante la nueva legislación, hacemos una apuesta clara por aumentar la eficacia de las medidas, así como el desarrollo de políticas públicas adecuadas para la protección de la libertad sexual en el trabajo. Nuestras propuestas clave incluyen:

1. **Cláusulas de negociación colectiva y planes para la diversidad**
2. **Protocolos contra la discriminación y el acoso al colectivo LGTBI+**

También apostamos por trabajar estas propuestas en las administraciones públicas.

Para llevar adelante estas propuestas es importante tener claro **quién y cómo** se van a negociar **las medidas y el protocolo** de actuación.

- Apostamos por la **creación de una comisión de negociación específica** en la que también participen personas del colectivo LGTBI+ y en la que se dé formación a todas las partes. Esta comisión también tendrá las funciones de seguimiento.

El Real Decreto 1026/2024 normativiza cuándo se deben de crear estas comisiones en los diferentes casos: La legitimidad de negociación es la del artículo 87 del ET.

- a) En el caso de los convenios territoriales, tendría que formarse una comisión territorial específica y
- b) en caso de convenios de empresa, sería específica de cada una de las empresas.

## **4. PROPUESTAS DE LAB:**

### **4.1. Cláusulas de negociación colectiva y planes para la diversidad.**

Desde LAB llevamos trabajando por la diversidad en las empresas muchos años. Ahora tenemos el marco legal que nos facilita el camino, pero es importante recalcar la necesidad de la implicación de forma real de la patronal.

**Es imprescindible aplicar medidas concretas en el lugar de trabajo, como un diagnóstico sobre la situación del colectivo en la empresa.** A continuación hacemos una propuesta de medidas generales, como la contratación anónima que asegure la imparcialidad del personal directivo mediante un proceso de selección justo, políticas de igualdad de oportunidades y recursos humanos que garanticen la inclusión de las personas no binarias y transgénero; código de vestimenta neutro, apoyo a las personas en tránsito mediante una política de tolerancia cero ante comentarios y agresiones homófobas y/o transfóbicas a través de mecanismos de denuncia de la homofobia, transfobia como acoso, discriminación o trato injusto. Reivindicamos un sistema de respuesta rápida y adecuada ante abusos o violencia contra personas LGTBI+.

En este documento intentamos recoger diferentes propuestas para poder incidir en el respeto a la diversidad. Según el decreto que concreta esta ley existen tres formas para plantear diferentes medidas:

- Convenios colectivos sectoriales
- Convenios de empresa
- Medidas específicas

Además, según la normativa, en la administración pública también son obligatorias las medidas específicas contra la discriminación del colectivo, por lo cual optaremos por la elaboración de planes propios.

La propuesta de LAB es que se recojan las medidas en los convenios. Pero existen empresas en las que no existen convenio colectivo, ni de empresa, por lo cual será necesario hacer un plan específico que contemple la situación del colectivo LGTBI+.

En el decreto se definen varios apartados a recoger en los convenios. Hemos estructurado las medidas que proponemos siguiendo este mismo esquema por apartados. Pero hay algunas medidas generales que nos parecen interesantes recoger para poder implementar en todas las empresas.

### **ALGUNAS PROPUESTAS TRANSVERSALES:**

1. Realizar un diagnóstico de la situación del colectivo dentro de la empresa: analizar las diversas realidades de las personas que se identifican como LGTBI+, haciendo una primera representación de la situación del colectivo y análisis de los diferentes instrumentos que tiene la empresa a la hora de no discriminar al colectivo.
2. Incorporar el lenguaje inclusivo, el uso de pronombres neutros y el registro de los nombres que soliciten las personas pertenecientes al colectivo LGTBI+
3. Animar a la dirección a aplicar una política de formación inicial sobre diversidad e igualdad de sexo-genérica para las nuevas contrataciones, a fin de crear un entorno integrador, formando sobre todo al equipo que diseñe y negocie el plan. A su vez, será indispensable y se le deberá dar prioridad a la formación específica para todas las personas que sean parte importante de estos planes como dirección, rrhh y mandos intermedios.
4. Integrar en las formaciones generales dirigidas a toda la plantilla la igualdad de género y diversidad sexo genérica.
5. Seguimiento y evaluación del protocolo LGTBI+ con revisiones periódicas para actualizar las medidas.
6. Creación de una comisión para la negociación y el seguimiento.

### **Propuesta de medidas según la estructura establecida en el Real Decreto:**

El contenido recogido dentro de los cuadros en los siguientes apartados es la propuesta que se recoge en el decreto. Además de ello, recogemos por apartados las **propuestas que hacemos desde LAB**. Entendiendo estas cláusulas como orientativas y que se pueden complementar o priorizar según la realidad de la empresa o convenio en el que estemos negociando.

Según el ANEXO I – Medidas planificadas – del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, “De conformidad con el artículo 8.3, las medidas planificadas deberán desarrollar y asumir, al menos, los siguientes contenidos:

#### **PRIMERO. – CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN**

Los convenios colectivos o acuerdos de empresa recogerán en su articulado cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI+, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

- Para ello, es necesario proporcionar **medios y recursos de sensibilización a plantilla de cara a la no discriminación** creando espacios libres mediante formación y propuestas de actuación.
- Medidas específicas para las **personas trans**:
  - Entendemos por transición cuando la persona trans\* decide expresar su identidad y vivir según esta. En algunos casos, esta transición se realizará con tratamiento médico (tratamiento hormonal, cirugía...), pero no necesariamente.
  - De cara a las personas trans\* debemos tener en cuenta que **puede haber diferentes momentos**, aunque no todas las personas trans pasen por ellos ni tengan las mismas características (dependiendo de la situación y del momento, nuestras peticiones variarán):

- **Antes de la transición** hay miedo a perder el empleo, por lo que en el trabajo la identidad se vive de forma oculta y se retrasa en el momento de la transición. Esto genera unos niveles enormes de estrés y riesgos psicosociales y retrasar el tratamiento puede tener consecuencias físicas.
- **Al realizar la transición** se debería facilitar la adaptación del puesto de trabajo o jornada y la asistencia a consultas médicas y permitir la realización de trámites administrativos.
- **Después de la transición.** Aumenta el acoso y la discriminación. Hay que tener muy en cuenta que esta discriminación se inicia en cuanto se accede al empleo. Entendemos por transición cuando la persona trans\* decide expresar su identidad y vivir según esta. En algunos casos, esta transición se realizará con tratamiento médico (tratamiento hormonal, cirugía...), pero no necesariamente.
- **Nombre y trato:** Derecho a utilizar el nombre según su identidad. Esto debe garantizarse desde el momento en que la persona trans\* comunique a la empresa, aunque aún no se haya producido un cambio administrativo en la documentación, en todas las comunicaciones de la empresa deberá utilizarse el nombre según su identidad (por ejemplo, correos electrónicos, identificaciones, etc.).
- **Baños, uniformes, ropa de trabajo, vestuarios...** Que la persona trans\* tenga derecho a utilizar las que sean adecuadas a su identidad.
- **Contratación:** Hay que garantizar que a las personas trans\* no se les niegue el empleo por su identidad. Asimismo, tendrán los mismos derechos de promoción y carrera profesional.

## SEGUNDO. - ACCESO AL EMPLEO

Las empresas contribuirán a través de las medidas establecidas en su caso en los convenios colectivos a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI+, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

- **Medidas para erradicar estereotipos** en el acceso al empleo de las personas LGTBI+, especialmente **formación adecuada** a las personas que participan en los procesos de selección.
  - Incorporación de elementos de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones de la empresa, partiendo, por ejemplo, de las ofertas de empleo publicadas.
- **Curriculum neutros\***. Se trata de una modalidad de CV que promueve la **no discriminación** de los candidatos al puesto de trabajo. ¿Cómo hace este currículum para evitar esta discriminación? No incluyendo el nombre ni la fecha de nacimiento, este currículum se vuelve totalmente **neutro**, subrayando la importancia de la **experiencia** y de la formación de la persona.

## TERCERO. - CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los convenios colectivos y los acuerdos de empresa regularán criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI+, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

- **Medidas de acción positiva** para las personas LGTBI+ en términos de promoción y puestos de liderazgo.
  - Las políticas de igualdad de oportunidades tienen como finalidad, eliminar estas desigualdades. Para ello, es preciso establecer medidas compensatorias o de acción positiva que permitan superar tanto los efectos negativos del mercado y como las actitudes y estereotipos sociales existentes sobre las personas del colectivo LGTBI+, con el fin de situarlas en una situación de verdadera igualdad en las condiciones de partida

- Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un **lenguaje inclusivo y respetuoso con la diversidad** en las valoraciones y criterios para la clarificación, promoción profesional y ascensos.
- **Formación específica para el personal de recursos humanos.** De manera que se generen capacidades para revisar estos criterios y procesos desde una mirada inclusiva.

#### **CUARTO. - FORMACION, SENSIBILIZACIÓN y LENGUAJE**

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGBTI+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

-Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGBTI+ recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.

-Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas 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 LGBTI+.

-Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.

-Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

- Incorporar el **lenguaje inclusivo, el uso de pronombres neutros y el registro de los nombres y pronombres que solicite cada persona.**
- **Trabajar la simbología e imaginario/iconografía** de los entornos laborales. Evitar imágenes y símbolos que perpetúen los estereotipos de género, en el sentido que puedan ser elementos que influyan en el lenguaje no-verbal.
  - Por ejemplo, la simbología de los baños (fomentar baños neutros en cuanto al género)
- **Formación para toda la plantilla en horas de trabajo** sobre las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género y como medida para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.
- Formación y sensibilización concreta sobre los **procesos de las personas en tránsito** como medida para garantizar el acompañamiento a las personas trans en el empleo.
- Sensibilización:
  - Dar a conocer el **protocolo** a toda la plantilla; creación de recursos necesarios para ello: horas de formación, recursos informativos, documentación necesaria...
  - Trabajar la necesidad de **espacios seguros e inclusivos:** diversidad y libertad, sin ningún comportamiento discriminatorio.
  - Aprobación de **política de tolerancia cero ante comentarios, agresiones LGBTI+fobia** (mediante compromisos y campañas)

#### **QUINTO. - ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS**

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGBTI+fóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo

- **Revisar los espacios y materiales de la empresa** (vestuarios, baños, espacios que transitan las personas trabajadoras, simbología que se utiliza...) **para que los entornos laborales sean diversos, seguros e inclusivos:**

- Vestuarios: “tercer vestuario” y vestuarios que garanticen la intimidad de las personas.
- Uniformes adaptados a la fisionomía de cada persona.
- Aseos, uniformes, ropa de trabajo, vestuarios... Que la persona trans\* tengan derecho a utilizar las que sean acordes a su identidad

## SEXTO. - PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES

Los convenios o acuerdos colectivos deberán atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI+, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

- Permisos y licencia a las personas trans. Sea cual sea su identidad tendrá **los mismos derechos** (Derechos parentales)
- En este sentido, se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.
- Discreción y accesibilidad en la obtención de información sobre permisos parentales y permisos para las personas LGTBI+ en tratamiento de fertilidad.

## SÉPTIMO – RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Se integrarán, en su caso, en el régimen disciplinario que se regule en los convenios colectivos, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras

Proponemos añadir además, el siguiente apartado no recogido en el decreto:

## OCTAVO – SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS.

- Establecer reglamentos específicos para todos los procesos relacionados con la salud ( por ejemplo accidentes de trabajo, enfermedades, licencias médicas, licencias por embarazo) para las personas en proceso de tránsito de género y post adaptación.
- Evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género: basar las evaluaciones de riesgos en situaciones reales de trabajo e incluir a las personas LGTBI+ en la evaluación de riesgos laborales.
- Apoyo/ financiación de tratamiento psicológico, programas de prevención de la violencia y programas de respuesta al trauma.
- Proporcionar formación e información pertinente sobre cuestiones de diversidad relacionadas con los riesgos para la seguridad y la salud a los evaluadores de riesgos, personal directivo, supervisores y representantes de seguridad;
- Proporcionar formación adecuada sobre diversidad a todas las personas trabajadoras.

## **4.2. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGBTBI+)**

La LGBTBI+fobia se destaca entre otras formas de discriminación por sus cualidades inherentes y el daño psicosocial que causa, motivado por sentimientos de odio y destrucción hacia el colectivo. Hasta ahora desde LAB integrábamos el acoso por identidad de género u orientación sexual dentro del protocolo contra la violencia machista.

Tras la aprobación de las diferentes leyes, defendemos un protocolo específico, porque abordaría las experiencias de discriminación con un enfoque concreto y daría visibilidad al colectivo. Además, facilitaría poder recoger de forma precisa las diferentes situaciones que vive el colectivo.

A la hora de plantear el protocolo, entendemos **ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL**, como cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico indeseado efectuado contra una persona en base a su orientación sexual, con el fin de atentar contra su dignidad, creando así un entorno intimidatorio, violento, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregado.

Se incurre en acoso por orientación sexual cuando se dirige hacia una persona de manera ofensiva o se menosprecia su trabajo por razón de su orientación sexual, cuando se trata de forma desigual a personas basándose en su homosexualidad o bisexualidad, cuando se ignoran las aportaciones realizadas por esta persona, cuando se la ridiculiza en función de su orientación sexual, cuando se utiliza el humor homófobo, lesbófobo o bífobo, o cuando se comete una agresión sexual...

**ACOSO POR IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO:** cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico indeseado efectuado contra una persona por razones de expresión o identidad de género, con el fin de atentar contra su dignidad, creando así un entorno intimidatorio, violento, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregado.

Se incurre en acoso por identidad o expresión de género cuando se niega a nombrar a una persona trans como esta quiera o se utilicen pronombres que no coincidan con el género con el que se siente identificada, cuando se menosprecian aptitudes, capacidades y habilidades por razón de identidad de género y no se tengan en cuenta sus aportaciones, cuando se cuestione o expulse a la persona con expresiones o identidades de género no normativas por estar en ciertas instalaciones de la empresa, cuando se utilice el humor tránfobo o intérfobo que resulte ofensivo para la persona, etc.

Teniendo como referencia lo hasta ahora expuesto, desde el sindicato apostamos por protocolos específicos que contengan los siguientes puntos para que sean efectivos.

- **En primer lugar**, el protocolo para prevenir y actuar contra el acoso por motivos de orientación sexual, expresión e identidad de género describe los pasos necesarios. El protocolo hace hincapié en la prevención precoz, la detección, la notificación de todos los tipos de acoso y violencia; se adhiere al principio de prevención y mejora la prevención mediante la documentación del proceso y sus resultados.
- **En segundo lugar**, hemos propuesto estructurar el procedimiento con la finalidad de que este se pueda entender con más claridad, y seamos capaces de ponerlo en marcha de manera más eficaz, con el fin de que sea una garantía para la víctima.
- **En tercer lugar**, exigimos formación específica para las personas que participen en la investigación y puesta en marcha del protocolo. Siempre salvaguardaremos la seguridad de la persona acosada y se le proporcionará la ayuda necesaria.
- **Para finalizar**, el protocolo que se elabore tendrá en cuenta el personal ajeno a la empresa, en el caso de ETTs, personal subcontratado o personas trabajadoras autónomas que este trabajando en el centro de trabajo y tenga alguna relación con ella. De esta forma cubrimos el vacío que encontramos en los protocolos actuales.

Por otro lado, queremos recalcar cuáles son los elementos más importantes que desde el sindicato vemos imprescindibles en todos los protocolos y que, si no se recogen, no daremos por válido el procedimiento que nos plantean.

En ningún caso aceptaremos que no se apruebe la participación de la parte social en la creación de la Asesoría Confidencial, es decir, el sindicato debe formar parte de esta asesoría.

La formación será un punto clave a la hora de dar por válido el protocolo. Por ello el protocolo deberá recoger la necesidad de la formación sobre prevención del acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, y aprobar su impartición de manera periódica y permanente. Además, deberá capacitar a los servicios de prevención y agentes con responsabilidad en prevención de riesgos laborales e incluir a las y los delegados de prevención, así como a las personas participantes de la Comisión. La formación deberá ir dirigida a toda la plantilla y habrá que fomentar la participación en estas.

Será necesario un plan de difusión y divulgación del protocolo, con el fin de que llegue a toda la plantilla. De este modo, todo el mundo conocerá el protocolo y será un instrumento clave para combatir el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género.

Todos los protocolos deberán ser aplicables más allá del papel, con objetivos reales y alcanzables, con el fin de conseguir un instrumento útil y preventivo contra la lucha del acoso por orientación sexual e identidad de género.

Para finalizar, todos los protocolos deberán partir de la credibilidad de la persona acosada, por lo que, el protocolo que no salvaguarde los intereses de esta no podrá ser aceptado.

Por último, exigiremos que se haga llegar a todas las personas que pertenecen a la empresa información sobre el protocolo y los pasos que tienen que dar ante un acoso.

En el apartado de ANEXOS de esta guía encontraréis una propuesta que nos puede servir para el diseño del protocolo de nuestra empresa.

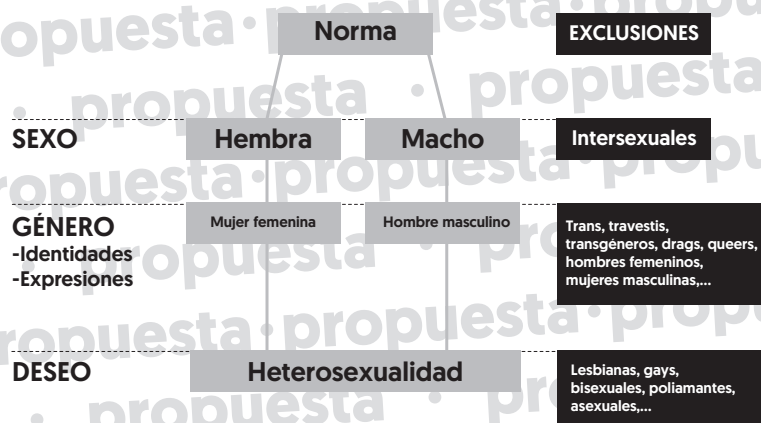
## **5. ANEXOS**

### **5.1. Propuesta de acuerdo para la aplicación de un protocolo frente al acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género en las empresas.**

Se puede descargar la propuesta de acuerdo en este link: [https://labur.eus/LAB\\_LGTBIplus\\_protocolo](https://labur.eus/LAB_LGTBIplus_protocolo)

## 6. GLOSARIO

- **DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO:** la diversidad de identidades sexuales, sesgos sexuales, identidades de género y expresiones de género.
- **ORIENTACIÓN SEXUAL:** es el deseo sexual y la afectividad sexual hacia un sexo determinado.
- **IDENTIDAD SEXUAL:** es la condición o condición sexual que una persona reconoce a sí misma. La identidad sexual es un elemento esencial para la formación de la identidad de género, al tiempo que provoca la orientación sexual.
- **IDENTIDAD DE GÉNERO:** es la concepción o autodefinición que uno tiene de su género, superando lo masculino, lo femenino o la dicotomía biológica, lo que esta entre ellos. Recoge sentimientos, roles, proyectos y pensamientos sobre el género y no tiene por qué coincidir con el rasgo morfológico sexual.
- **LIBERACIÓN SEXUAL:** es la superación de las prohibiciones, obstáculos o barreras que un sistema de dominación, la doctrina de la relación o la moral ha establecido en torno a la sexualidad humana y la libre vivencia y disfrute de la misma en la sociedad. En definitiva, aunque la liberación sexual se materializa individualmente, el proceso de superación de la dominación se desarrolla socialmente.
- **EXPRESIONES DE GÉNERO:** son los códigos comunicativos que utilizan las personas para expresar o mostrar su género en el seno de una cultura, la forma de hablar, de vestir o la actitud. Las expresiones de género tienden a ser hegemónicas dentro de una cultura, por lo que las expresiones de género inadecuadas, de la mano de personas con una identidad de género no esperada por su sexo biológico, desarrollan estereotipos y provocan discriminación.
- **DISIDENCIA SEXUAL GÉNERO:** personas y/o grupos que generan deseos sexuales de género liberadores al margen de las normas que establece la norma.
- **HETEROPATRIARCADO:** conjunto de instituciones sociales y políticas que promueven la hegemonía y prepotencia del hombre y la heterosexualidad.
- **HETERONORMA:** es la norma social y sexual que relaciona la orientación sexual con el género opuesto, estableciendo que el hombre debe tener una inclinación sexual hacia la mujer, y la mujer hacia el hombre, considerando esta norma como natural y considerándola de un modo absoluto como natural. Esta norma excluye las otras sexualidades porque se definen a partir de la heterosexualidad. Por extensión, es una norma que condiciona las relaciones psicoafectivas entre las personas y que acaba afectando al conjunto de la sociedad, tanto en el plano económico, político como cultural.
- **LGTBI+FOBIA:** La LGTB+fobia incluye diversas opresiones: lesbofobia: dirigida contra las lesbianas; bifobia: contra las personas bisexuales; transfobia: contra las personas transexuales y transgénero; serofobia: contra las personas con VIH... Convierte a las LGTB+fobias, lesbianas, gays, transexuales, transgénero, bisexuales, intersexuales... en punto de exclusión y acoso. La LGTBI+fobia tiene infinidad de caras, tanto en el mundo como en Euskal Herria: burlas, chistes, humillaciones, insultos, exclusiones, prohibiciones, acoso, agresiones, encarcelamientos y asesinatos. Y estos ocurren en cualquier lugar de la vida cotidiana: en la familia, entre amigos, en la calle, en los lugares de trabajo, en la escuela, en la administración...



# ACUERDO PARA LA APLICACIÓN DE UN PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO EN LA EMPRESA XXXXXX

## PROPUESTA

En cumplimiento de la obligación legal por la que las empresas deben de disponer de procedimientos específicos negociados con la representación sindical para la prevención, y dar cauce a las denuncias sobre acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género en el trabajo; la dirección de esta empresa y la representación sindical han acordado los contenidos del Protocolo a aplicar, desarrollado seguidamente:

### 1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, son expresiones de violencia machista que también se dan en el ámbito laboral atentando de forma directa contra derechos fundamentales que nos corresponden a todas las personas: libertad sexual, igualdad, derecho al trabajo y a la seguridad, y salud en el trabajo. Como expresiones de violencia machista son, además, manifestaciones de poder que pretenden controlar y humillar y que producen consecuencias muy graves en las personas, mayoritariamente mujeres, que las enfrentan.

Las personas firmantes, en representación de la empresa y de la parte social afirmamos que no toleraremos estas violencias en la empresa..... y que, por tanto, las conductas que constituyen el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género serán duramente sancionadas.

Las personas que pertenecen a la plantilla de la empresa incluyendo al personal subcontratado, ETT, becarios y becarias y/o personal en prácticas tienen derecho a disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato. La empresa no tolerará bajo ningún concepto que dichos derechos puedan ser conculcados dentro de la propia organización.

La empresa rechaza las prácticas de acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género en cualquiera de sus formas, sean de cargos superiores a cargos subordinados, entre compañeros y compañeras, de personal usuario o familiar de usuario, clientes o clientas. Se incluye también el rechazo y sanción al acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género contra personas que desarrollen sus tareas en nuestras instalaciones de manera subcontratada, y ETTs.

Toda trabajadora o trabajador que considere que ha sido objeto de acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género tendrá derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo de actuación. La empresa asegurará su aplicación y cumplimiento.

Igualmente, nos comprometemos a establecer medidas de información y de formación dirigidas al conjunto de personas que componen la empresa con el objetivo de prevenir estas violencias y crear entre quienes forman la empresa espacios seguros y libres de violencias machistas.

### 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en la empresa, incluido el personal afecto a contrata o subcontrata y/o de ETTs, personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa y el personal directivo.

Para ello, la empresa..... informará por escrito y con garantías de recepción a todo el personal de su plantilla.

En los mismos términos se informará también a la dirección de las empresas con las que mantenga relación mercantil, así como al personal de estas que prestan sus servicios en el ámbito de esta empresa principal, la existencia de este Protocolo en cuyo ámbito de aplicación también quedan incluidos. A estos efectos se exigirá de estas empresas la inclusión entre sus obligaciones contractuales, la aplicación del presente Protocolo.

Asimismo, la empresa dará a conocer a la clientela y a las entidades suministradoras la política de la empresa para combatir el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, en particular, la existencia del presente Protocolo, con la exigencia del compromiso sobre su cumplimiento.

En lo que respecta al personal afecto a contrata o subcontratas y/o ETTs o personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa debemos establecer qué protocolo regirá cada situación, con el fin de salvaguardar los intereses de las víctimas:

1. Acoso entre dos o más personas de la empresa subcontratada en sus labores realizadas para la empresa principal. En caso de tener protocolo propio se regirán por este. Si no tuviesen protocolo propio la empresa principal tendrá responsabilidad subsidiaria en este y deberá aplicar su protocolo. La empresa principal tendrá la obligación de informar al personal de las empresas subcontratadas y/o ETTs o personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa de la existencia de un protocolo contra el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, y deberá facilitárselo con el fin de que todo el mundo sea consciente de esta herramienta de prevención. Además, tendrán que firmar un preacuerdo que establezca la obligación de aplicación del presente protocolo en los casos de acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género que sucedan en las labores realizadas para la empresa principal.

• Acoso entre personas de la empresa principal y subcontratas y/o ETTs o personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa. En caso de que las dos empresas tengan un protocolo contra el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género la Asesoría Confidencial deberá ser mixta, es decir tendrá que estar formada por personas de las dos empresas, debiendo llegar a un acuerdo para establecer cómo se va a protocolizar el caso concreto. En caso de que solo haya un protocolo se aplicará este, pero de igual forma la Asesoría Confidencial deberá ser mixta para salvaguardar los intereses de la víctima.

### 3. NORMATIVA APLICABLE

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+, recoge de esta forma en uno de sus artículos la obligación de crear protocolos o introducir en los protocolos la realidad LGTBI+:

Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.

1. 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.

En cuanto a las administraciones públicas, la ley recoge lo siguiente:

Artículo 14. Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, deberán tener en cuenta, en sus políticas de empleo, el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de las causas previstas en esta ley.

### 4. DEFINICIONES

**ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL:** cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico indeseado efectuado contra una persona en base a su orientación sexual, con el fin de atentar contra su dignidad,

creando así un entorno intimidatorio, violento, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregado.

Se incurre en acoso por orientación sexual cuando se dirige hacia una persona de manera ofensiva o se menosprecia su trabajo por razón de su orientación sexual, cuando se trata de forma desigual desigualmente a personas basándose en su homosexualidad o bisexualidad, cuando se ignoran las aportaciones realizadas por esta persona, cuando se la ridiculiza en función de su orientación sexual, cuando se utiliza el humor homófobo, lesbófobo o bífobo, etc.

**ACOSO POR IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO:** cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico indeseado efectuado contra una persona por razones de expresión o identidad de género, con el fin de atentar contra su dignidad, creando así un entorno intimidatorio, violento, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregado.

Se incurre en acoso por identidad o expresión de género cuando se niega a nombrar a una persona trans como esta quiera o se utilicen pronombres que no coincidan con el género con el que se siente identificada, cuando se menosprecian aptitudes, capacidades y habilidades por razón de identidad de género y no se tengan en cuenta sus aportaciones, cuando se cuestione o expulse a la persona con expresiones o identidades de género no normativas por estar en ciertas instalaciones de la empresa, cuando se utilice el humor tránsfobo o intérfobo que resulte ofensivo para la persona, etc.

## 5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

### 5.1. PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y/O DENUNCIAS

Cualquier persona trabajadora que considere que está siendo objeto de acoso por orientación sexual o identidad y expresión de género podrá presentar una queja o denuncia de acuerdo al procedimiento que se regulará en el presente protocolo frente el órgano o las personas competentes designadas a tal efecto. Además, cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso podrán plantear una queja o denuncia.

En los supuestos en los que exista una Comisión de Igualdad, esta se encargará de designar a la persona o a las personas competentes para la recepción de las denuncias y/o quejas. En su defecto, se designarán de común acuerdo entre la empresa y la representación de la plantilla, de entre los y las integrantes del Comité de Empresa, del Comité de Seguridad y Salud Laboral, del Servicio de Prevención propio o de cualquier otro órgano o servicio que se considere oportuno. La persona o las personas receptoras de las denuncias y/o quejas se denominan **Asesoría Confidencial**.

El protocolo deberá identificar quiénes son las personas que forman la Asesoría Confidencial y el puesto que ocupan en la organización, dando a conocer su identidad a toda la empresa e indicando la forma en la que se podrá contactar con ellas. Siempre será un número impar y habrá representación de los y las trabajadoras.

La Asesoría Confidencial estará integrada por un grupo de personas y estas deberán ser preferentemente mujeres y que cuenten con formación previa en cuestiones de igualdad. En caso contrario se le procurarán medios o instrumentos, así como tiempo dentro de la jornada de trabajo, para adquirir dicha formación.

### 5.2. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL PROCESO

Durante la aplicación del presente protocolo todos los trámites habrá que realizarlos de forma confidencial y partiendo de la credibilidad de la persona afectada, y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. A su vez, es necesario que la tramitación se realice de forma urgente.

Además, el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas, prohibiendo expresamente las represalias sobre las personas que denuncian, atestiguan, ayudan o participan en la investigación.

Igualmente, todas las personas que tengan conocimiento de algún tipo de conducta de acoso deben informar de la existencia de este a los órganos competentes. Estos deben contar con personas formadas en materia de igualdad.

Del mismo modo se evitará que la persona acosada tenga que exponerse de manera reiterada y describir en repetidas ocasiones las conductas de las que ha sido víctima.

### **5.3. PROCEDIMIENTO INFORMAL**

#### **5.3.1. INFORMACIÓN, ASESORAMIENTO, ACOMPAÑAMIENTO Y PREPARACIÓN PARA LA FASE DE DENUNCIA INTERNA E INVESTIGACIÓN**

En los supuestos en que las actuaciones o conductas tengan carácter sexista, la queja podrá presentarse de forma verbal o escrita ante la *Asesoría Confidencial* u *órgano equivalente*.

Si la Asesoría Confidencial (o el órgano equivalente) estimase que la conducta sobre la que se plantea la queja constituye acoso por orientación sexual o por identidad y expresión de género, informará a la presunta víctima sobre la necesidad de presentar una denuncia por escrito para dar comienzo al procedimiento formal.

En el supuesto de que se aprecie que nos encontramos ante una conducta sexista que puede dar lugar a situaciones de acoso por orientación sexual o identidad y expresión de género, la Asesoría Confidencial (o el órgano equivalente) iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la queja, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Observados indicios de conducta sexista en la queja presentada, la Asesoría Confidencial entrará en contacto de forma confidencial con la persona contra la que se ha presentado la queja, sola o en compañía de la presunta víctima, a elección de esta, para manifestar le, por un lado, la existencia de una queja sobre su conducta que, de ser cierta y reiterarse o persistir en el tiempo se calificará como acoso por orientación sexual o acoso por identidad y expresión de género y, por otro lado, las consecuencias o sanciones disciplinarias que de ello podrían detraerse.

La persona acusada de haber llevado a cabo esa conducta sexista podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En esta primera fase o procedimiento informal de solución, la Asesoría Confidencial (o el órgano competente) se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar sobre las eventuales responsabilidades disciplinarias en las que puede incurrir de persistir en su conducta.

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema sin hacer todo el proceso y que no llegue a convertirse en una situación de acoso por orientación sexual o acoso por identidad y expresión de género. Y ello así, porque en ocasiones el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento y las posibles consecuencias que pueden acarrear de convertirse en acoso, es suficiente para que se solucione el problema.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables. La Asesoría Confidencial debe partir de la credibilidad de la persona que presenta la queja y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad e integridad de las personas. A tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas con la finalidad de documentar esta tipología de casos que, sin llegar a ser constitutivos de acoso, pueden derivar en aquéllos.

En el plazo de siete días laborables, contados a partir de la presentación de la queja, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Del resultado del procedimiento informal, la Asesoría Confidencial (o el órgano competente) dará conocimiento inmediato a la dirección de la empresa y a la representación del personal, tanto unitaria como sindical y específica en materia de prevención de riesgos laborales. También dará conocimiento inmediato, en su caso, a la Comisión de Igualdad u órgano equivalente, si esta existiera.

### **5.4. PROCEDIMIENTO FORMAL**

#### 5.4.1. INICIO DEL PROCESO. LA DENUNCIA, VALORACIÓN PREVIA Y ADOPCIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES

Cuando las actuaciones denunciadas puedan ser constitutivas de acoso, así como en el supuesto de que la persona denunciante no quede satisfecha con la solución alcanzada en la fase previa, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas; y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como en la vía civil, laboral o a querrellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La denuncia se realizará por escrito y se remitirá a la Asesoría Confidencial (órgano competente). La Asesoría Confidencial (o el órgano competente) valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, e investigará la situación denunciada. Tal y cómo se ha mencionado en el apartado anterior, la Asesoría u órgano equivalente con competencias en la materia, debe partir de la credibilidad de la persona que presenta la queja y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad e integridad de las personas. A tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas.

La Asesoría Confidencial (o el órgano competente) deberá garantizar la máxima confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

A partir de la recepción de la denuncia, el órgano competente comunicará de forma confidencial la situación a la dirección de la empresa para que esta, en su caso, adopte medidas preventivas que sobre todo protejan a la persona agredida.

También ofrecerá información suficiente a la Comisión de Igualdad u órgano equivalente, en el caso de existir. La Asesoría Confidencial (o el órgano competente) informará de la existencia de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento en relación con ésta. La comisión de igualdad u órgano equivalente también estará sujeta al principio de confidencialidad.

#### 5.5. PROCEDIMIENTO

La Asesoría Confidencial (o el órgano competente) utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, por ejemplo, entrevistas con los sujetos afectados y terceros (testigos), pruebas documentales que puedan haberse obtenido, etc. Respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada.

Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última o, en su caso, de la persona denunciante; también a elección de esta. Tanto unas como otras podrán solicitar la presencia de otra u otras personas a efectos de configurar la prueba testifical.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima, cuando sea ésta quien realice la denuncia (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite. Así evitaremos una revictimización de la víctima.

#### 5.6. CONCLUSIÓN DEL PROCESO. ELABORACIÓN DEL INFORME.

En el plazo máximo de diez días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la Asesoría Confidencial (o el órgano competente), elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará los hechos, los testimonios, pruebas recabadas, las conclusiones alcanzadas y las circunstancias agravantes observadas. Dicho informe se trasladará a la dirección de la empresa de forma inmediata y a la Comisión de Igualdad, u órgano equivalente, si existiera para que, en su caso, el órgano competente inicie expediente disciplinario. Solamente en casos excepcionales y de

imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciadas, testigos, o coadyuvantes) serán consideradas nulas.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima o denunciadas del acoso durante el procedimiento, estas serán, como mínimo, restituidas en las condiciones en que se encontraban antes del mismo, sin perjuicio de cualesquiera otros procedimientos que quisieran iniciar a propósito de esta situación y de las consecuencias que de ello se deriven.

Si la Asesoría Confidencial (o el órgano competente) no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciada, cuando esta sea la propia víctima, no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. La dirección de la empresa se compromete a facilitar el cambio de puesto de trabajo, siempre que ello sea posible.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto que la víctima pueda recurrir, en el momento que considere conveniente, a la inspección de trabajo o a la vía judicial a través del procedimiento de tutela correspondiente. Asimismo, en el caso de que existan indicios de delito, la empresa trasladará de inmediato el conocimiento de esos hechos a las autoridades competentes.

Aparte de trasladar el informe que poner fin al procedimiento al órgano competente para que inicie, en su caso, el expediente disciplinario correspondiente, como resultado de la investigación, cabría proponer medidas preventivas para que la situación no vuelva a repetirse, las cuales deberán ser validadas en el Comité de seguridad y salud de haberlo, o a través de cualquier otro órgano de representación de las personas trabajadoras con competencias sobre la materia.

Con un objetivo disuasorio, del resultado de la investigación realizada y del expediente sancionador, se dará conocimiento suficiente en el ámbito en que la actuación sancionada fue llevada a cabo, respetando – en todo caso – el derecho a la intimidad de la/s personas afectadas.

## 6. LAS SANCIONES

Los actos y conductas constitutivas de acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género constituyen **incumplimientos laborales objeto de sanción disciplinaria grave o muy grave**. En todo caso, para la calificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se estará a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación o en el instrumento negociado equivalente. Por su parte, y con la finalidad de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como **circunstancias agravantes** aquellas situaciones en las que:

1. El abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
2. La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución
3. La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso por orientación sexual o acoso por identidad y expresión de género.
4. Existan dos o más víctimas.
5. La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
6. Cuando el estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones médicamente acreditadas.

7. Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Asesoría Confidencial.
8. Que el acoso se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.
9. Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
10. La situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario/a o realización de prácticas por parte de la víctima.

Las **SANCIONES** correspondientes en función del principio de proporcionalidad suelen ser las recogidas en los convenios colectivos de aplicación y habitualmente las siguientes:

1. Traslado forzoso temporal o definitivo.
2. Suspensión de empleo y sueldo.
3. Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional laboral.
4. Despido disciplinario.

Cuando en aplicación del procedimiento instaurado en el protocolo y tras la apertura del expediente disciplinario que desemboque en una sanción distinta a la del despido disciplinario de la persona acosadora, ésta quedará obligada a asistir a un curso formativo para poder cambiar actitudes machistas y acabar con las relaciones de poder. Estos cursos se gestionaran desde la salud laboral de la empresa.

## 7. APOYO A LA PERSONA ACOSADA

En atención a la legislación sobre Seguridad Social, todas las bajas médicas consecuencia de las conductas perseguidas en este Protocolo, deben ser reconocidas y tramitadas como accidentes de trabajo, poniendo la empresa todos los medios a su disposición para que este registro se lleve a cabo.

En consecuencia, la atención médica y psicológica que pudiera requerir la persona afectada será prestada por la mutua o al servicio sanitario público encargado de gestionar las contingencias profesionales.

En todo caso, los gastos médicos o de otra índole que se deriven de la necesaria reparación de los daños causados por la conducta de acoso por orientación sexual o por identidad y expresión de género, serán a cargo de la empresa, sin perjuicio de la reclamación de daños y perjuicios que pudiera interponer, en su caso, la persona objeto de acoso por orientación sexual o por identidad y expresión de género

El servicio de prevención estimará la oportunidad de atender el entorno laboral de la persona acosada y actuará en su caso.

La aplicación de este Protocolo es independiente y no afecta ni excluye la denuncia judicial de la víctima, para lo cual la empresa correrá con los gastos.

## 8. PREVENCIÓN DEL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

### 8.1. POLÍTICA DE DIFUSIÓN

Es absolutamente necesario **garantizar el conocimiento de este Protocolo** por parte de todo el personal afectado. Los instrumentos de divulgación serán, entre otros que se consideren oportunos, facilitar el protocolo junto con el manual de acogida en la empresa o como parte del mismo, el envío de circular a todos los trabajadores y trabajadoras y su publicación en la intranet si existe esta forma de comunicación en la empresa. Si no existiera, la divulgación se realizará mediante los tabloneros de anuncios o mediante correo electrónico. En el documento de divulgación, se hará constar el nombre, teléfono y la dirección y la dirección física y de correo electrónico de contacto de la Asesoría Confidencial, que deberá mantenerse actualizada.

En el marco de la coordinación de actividades (art. 24 LPRL), se facilitará el protocolo a toda empresa con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio y a los/as trabajadores/as autónomos/as.

Se procurará por todos los medios posibles que tanto la clientela como las entidades proveedoras conozcan la política de la empresa en esta materia.

### 8.2. FORMACIÓN E INFORMACIÓN

Se garantizará que la información y formación en materia de Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales incluyan la formación adecuada sobre:

1. La identificación de las conductas constitutivas de acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género.
2. Los efectos que producen en la salud de las personas en general y de las mujeres en particular, indicando los efectos discriminatorios que producen en las condiciones laborales de quienes las soportan.
3. Formación completa, periódica y permanente sobre prevención del acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, en la que se recoja el contenido de este protocolo, dirigida a todo el personal de la empresa incluyendo al personal subcontratado, ETT, becarios y becarias, personal en prácticas, etc.
4. Formación de la dirección, cargos, y responsables en detección y gestión de los casos, así como en dinámicas de sensibilización y prevención primaria en materia de acoso por orientación sexual o por identidad y expresión de género.
5. Capacitación en prevención e intervención ante el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género e información sobre este protocolo a los servicios de prevención y agentes con responsabilidad en prevención de riesgos laborales y en formación, incluidas las y los delegados de prevención, así como a las personas participantes de la Comisión de Investigación no incluidas entre las anteriores.
6. Establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos y procedimientos para la resolución de los mismos. Además de proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.
7. Organizar actividades formativas específicas para colectivos de responsables de unidades u órganos involucrados en la prevención y gestión de los casos de acoso, por un lado, y para representantes sindicales, por otro, en las que se suministre información suficiente para dar a conocer la filosofía asumida por la empresa en cuanto a la no tolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso laboral, acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género y en cuanto a los procedimientos que se establezcan para su prevención y/o resolución.
8. Elaborar documentos divulgativos sobre el riesgo y las medidas preventivas y hacer una amplia difusión.

9. Realizar sesiones de información a todo el personal para explicarle sus derechos, los reglamentos y las leyes que lo protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para activar el protocolo. Así mismo, informar de las responsabilidades en que se podrá incurrir en caso de denuncias falsas o improcedentes.

10. Establecer algún sistema (buzón del empleado, correo electrónico o teléfono) donde se puedan realizar consultas y recibir asesoramiento informativo sobre acoso de forma anónima.

11. Informar sobre la existencia de herramientas que, en su caso, pudieran ser utilizadas por las personas presuntamente acosadas para dejar constancia de las situaciones concretas del presunto acoso.

## **9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

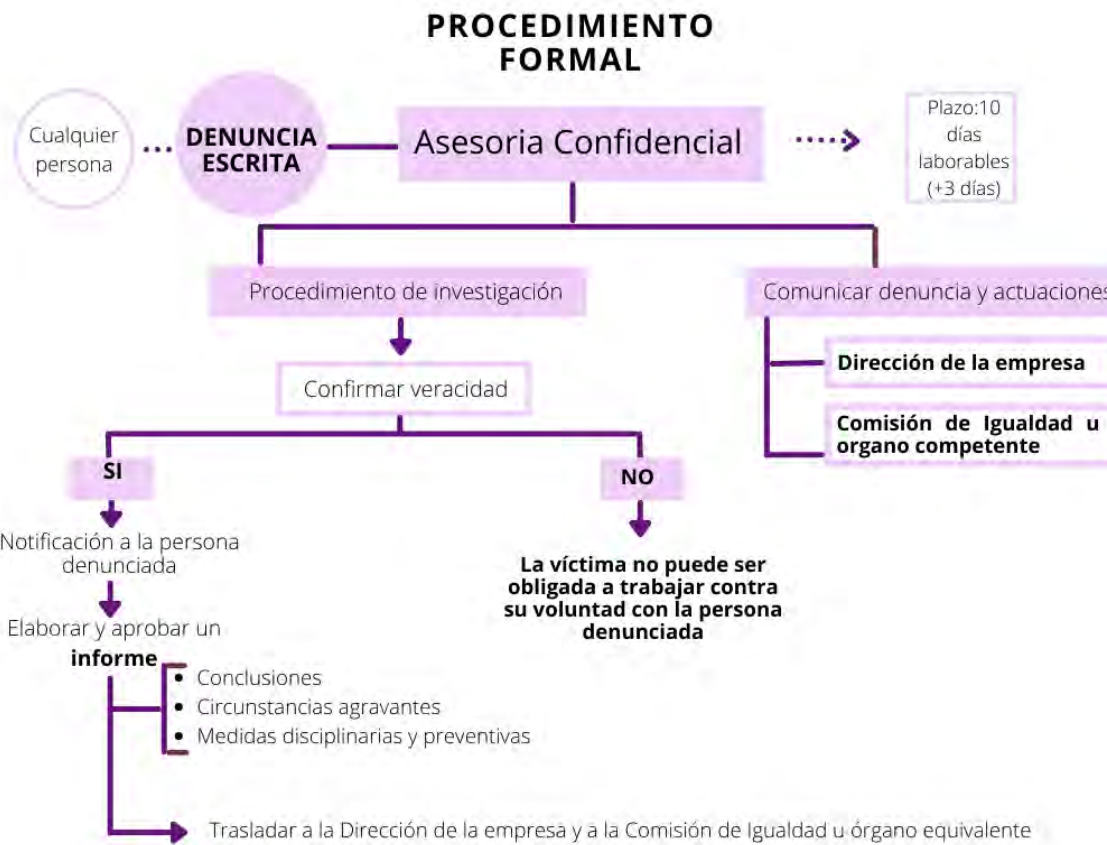
La Asesoría Confidencial llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar anualmente un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente Protocolo. En atención a dicho informe se adoptarán las medidas necesarias para subsanar los fallos detectados, así como para la mejora en su aplicación.

Este informe se presentará a la dirección, a los órganos de representación unitaria y sindical del personal y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales y de igualdad.

## **10. VIGENCIA DEL PROTOCOLO**

Este Protocolo estará en vigor y será aplicable desde su firma mientras no exista otro que mediante nuevo acuerdo lo sustituya.

ANEXO I. ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO



## ANEXO II. LA ASESORÍA CONFIDENCIAL.

La Asesoría Confidencial la formarán la persona o las personas que tramitarán directamente la denuncia de acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, es decir, la persona encargada de gestionar y tramitar las quejas y denuncias.

En todas las empresas deberá existir una Comisión de Igualdad, y en defecto de esta, habrá que indicar qué persona será la competente como receptora de las denuncias, y de este modo instituirán la Asesoría Confidencial.

Asistirá e informará a la víctima sobre sus derechos y sobre las diferentes formas de actuación posible conforme a lo dispuesto en el protocolo.

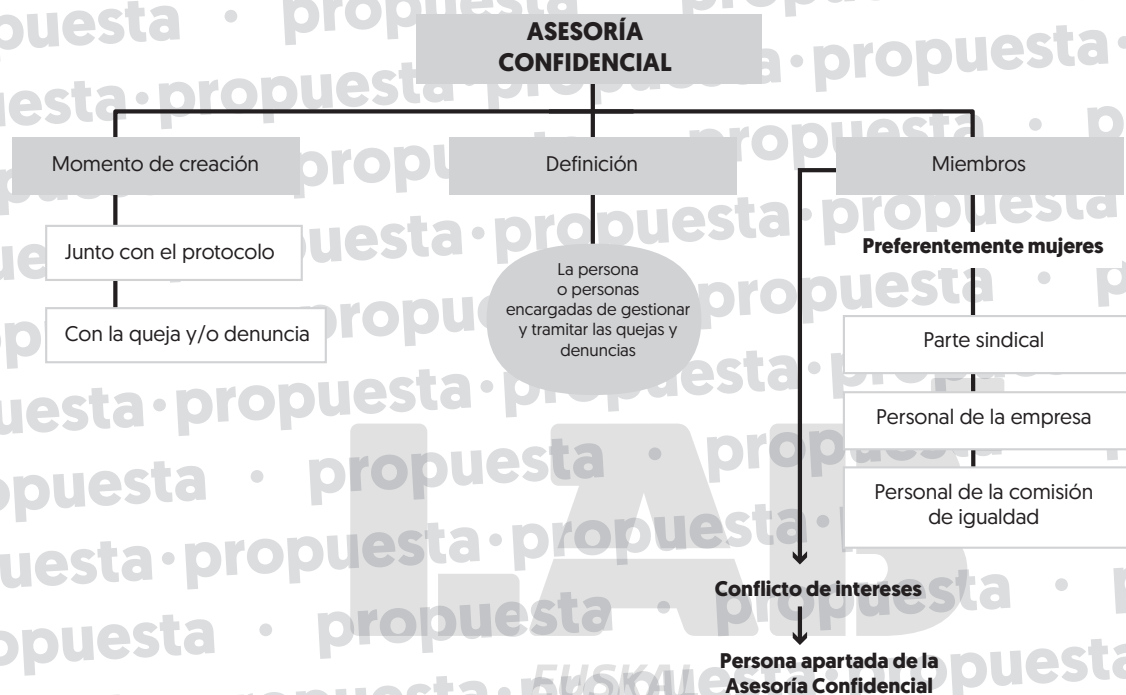
Habrá que realizar un nombramiento y confección del listado de personas que constituyan la Asesoría Confidencial, y estas deberán ser preferentemente mujeres. Esta la convocará la Comisión de igualdad y la integraran:

- Parte sindical
- Personas que ostenten diferentes categorías dentro de la empresa.
- Personas que pertenezcan a la Comisión de igualdad.

La Asesoría Confidencial podrá crearse en dos momentos diferentes, y esto deberá estar estipulado en el protocolo.:

1. La Asesoría Confidencial se creará junto con el Protocolo por acoso por orientación sexual y/o identidad y expresión de género.
2. La Asesoría Confidencial se creará en el momento que se presente la queja o la denuncia.

Cuando cualquiera de las partes tenga un conflicto de intereses para con las personas afectadas, estas deberán ser apartadas de la Asesoría Confidencial de manera inmediata.



Persona apartada de la Asesoría Confidencial

EUSKAL SINDIKALISMO ERALDATZAILEA

