



**LANTOKIETAN LGTBI+ PERTSONEN
BERDINTASUNA ETA DISKRIMINAZIORIK
EZA BERMATZEKO NEURRIEN GIDA.**

*Lanean ere, LGTBI+
Kolektiboa
Aske!*

LAB⁷
EUSKAL
SINDIKALISMO
ERALDATZAILEA

Gida honen helburua 4/2023 Legea, otsailaren 28koan, “trans legeak” eta ondorengo errege dekretuak (1026/2024 Errege Dekretua, urriaren 8koan, LGTBI pertsonen berdintasuna eta diskriminaziorik eza bermatzeko neurrien multzo planifikatua garatzen duena) ezartzen duten markoaren gainean, negoziatzerako orduan LABen proposamenak jasotzea da. Gure estrategiaren norabidea markatu eta proposatuko ditugun neurrien bilduma aurkituko duzue bertan.

Jakin badakigun arren empresak derrigortuak egonda ere neurri hauek hartzera, orokorrean borondate eskasa eta neurri eraldatzaile gutxi aurkituko ditugula bide honetan, guk aukera bezala ikusi eta orokorrean gure lan-zentroetan LGTBI+ kolektiboaren eskubideen aldeko defentsan eta heteropatriarkatuaren kontra urratsak emateko. Tokian toki ditugun behar eta baldintzen arabera, ahalik eta proposamen integral eta anbiziosoenak eginez.

Idazkaritza Feminista

Euskal Herrian, 2025eko martxoan

Bilatzailea

1. SARRERA.....	6
1.1. Sexu-aniztasuna: errealitate bat.....	6
1.2. Lantokia LGTBI+fobia da	7
2. LEGEAK EZARRITAKO BETEBEHARRAK. LEGE-ESPARRUA/ARAUDIA.....	8
2.1. Espainiako Estatuan:.....	8
2.2. EAEn eta Nafarroan.....	9
3. LAB, LAN-EREMU LIBRE ETA ANITZEN ALDE.....	10
4. LAB-EN PROPOSAMENAK	11
4.1. Hitzarmen kolektiboan txertatzeko klausulak eta aniztasunerako planak.....	11
PROPOSAMEN OROKOR BATZUK.....	11
NEURRI ZEHATZAK, 1026/2024 ERREGE DEKRETUAREN ESKEMAREN ARABERA	12
LEHENENGOA.- TRATU-BERDINTASUNAREN ETA DISKRIMINAZIORIK EZAREN	
ALORREKO KLAUSULAK.....	12
BIGARRENA.- ENPLEGURAKO SARBIDEA.....	13
HIRUGARRENA.- LANBIDE-SAILKAPENA ETA SUSTAPEN PROFESIONALA.....	13
LAUGARRENA.- FORMAKUNTZA, SENTSIBILIZAZIOA ETA HIZKUNTZA.....	13
BOSGARRENA.- LAN-EREMU ANITZAK, SEGURUAK ETA INKLUSIBOAK.....	14
ZAZPIGARRENA.- DISZIPLINA-ARAUBIDEA.....	15
4.2. LGTBI+ pertsonen aurkako bortizkeriaren eta jazarpenaren aurkako protokoloa:	16
5.ERANSKINAK	17
5.1. Protokolo eredua.....	17
6. GLOSARIOA	18
PROPOSAMENA.....	20
1. OINARRIEN AZALPENA	20
2. APLIKAZIO EREMUA	20
3. APLIKATU BEHARREKO ARAUAK.....	21
4. DEFINIZIOAK	21
5. NEURRIAK HARTZEKO PROZEDURA.....	22
6. ZIGORRAK	25
7. JAZARPENA JASAN DUEN PERTSONA BABESTEA	26
8. LGTBI KOLEKTOBOAREN AURKA, SEXU-ORIENTAZIOAN EDO GENERO-IDENTITATE NAHIZ -ADIERAZPENEAN OINARRITUTAKO JAZARPENAREN PREBENTZIOA.....	26
9. EBALUAZIOA ETA JARRAIPENA.....	27
10. VIGENCIA DEL PROTOCOLO	27
ANEXO I. ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO.....	29
II. ERANSKINA AHOLKULARITZA KONFIDENTZIALA	30

1. SARRERA

LABen, aldarrikatzen dugu sexu- eta genero-disidentzia sexualitatea askatasun osoz bizitzeko hautu zilegia baino gehiago dela: kapitalismo heteropatriarkalak esleitutako leku eta roletatik askatzen gaituen hautua da.

Familia nuklearrak, sexuaren araberako lan banaketa gauzatzen duen bikote heterosexuala du oinarri, eta ezinbesteko instituzioa da egungo sistema kapitalistak bereizten duen produkzio eta erreprrodukzio sistema sortu eta betikotzeko.

Itxura batean, asko aldatu da familiari buruzko gure iruditeria, eta, ustez, atzean utzi dugu gizon familiaburu - emakume zaintzaile eredua. Ordea, begirada zorroztu eta sakonekoari, egiturazkoari, erreparatuz gero, ohartuko gara familiaren instituzioak bere horretan jarraitzen duela: indarrean da oraindik gizon eta emakumeen arteko rol- eta lan-banaketa, eta, emakumeak lan-merkatura iritsi badira ere, egoera ez da aldatu. Aitzitik, zaintzaren zamak emakumeen gain egoten jarraitzen du, are pisu handiagoarekin egon ere.

Beraz, heterosexualitatea ez diren beste aukera batzuk hautatzeaz ari gara; heteroarautik haratago bizitzeko aukera izateaz; inposatutako familia-eredua ez den bestelako molde eta formula batzuk bilatzeaz. Eta, LABen, ikusgarri egin nahi dugu hautu horrek duen balio eta garrantzi politikoa.

Gure sindikatuak, heteropatriarkatuaren aurka eta LGTBI+ kolektiboaren eskubideen aldeko borrokan, berdintasuna bermatzeko eta diskriminaziorik ez gertatzeko neurri zehatzak ezarri nahi ditu. Gida honetan, LABen proposamen nagusiak jaso ditugu: batetik, enpresaetako neurri planifikatuak eta LGTBI+ planak, eta, bestetik, LGTBI+ kolektiboaganako diskriminazio eta jazarpenaren aukako protokoloa.

1.1. Sexu-aniztasuna: errealtitate bat

Aniztasuna ukatzen duenik bada ere, aniztasuna egon badago, eta badu izenik. LGTBI+ siglek errealtitate oso bat izendatzen dute.

LGTBI+ kolektiboko kideek giza-errealtitate heterogeneo, aldakor eta pertsonalak dituzte. Hala, LGTBI+ pertsona izatearen inguruko literatura asko dago... baina, gaur egun, oraindik ere, LGTBI+ zer den definitzea konplexutasun handiko auzia da. Izañ ere, kontzeptuaren esanahia, kulturalki eta historikoki, aldakorra eta zabala da, eta kolektiboko kideen artean ere ez dago adostasunik, definizioari dagokionez. Alabaina, LGTBI izendapenak esperientzia askotariko, zehaztugabe eta zedarri gaitzak biltzen dituen arren, etiketa horren erabilera estrategikoaren inguruko adostasun zabala dago (Platero 2008).

Badakigu ñabardurak aintzat hartzen ez dituzten etiketak erabiltzeak desadostasunak eragiten dituela; baina, LGTBI+ izendapenaren kasuan, adibidez, uste dugu siglok errealtitatea eraldatu dezaketela, eta aldaketa pertsonal eta kolektiborako lanabesa direla, sistemaren parte egiten gaituena eta hartan eragiteko aukera ematen diguna. Laburbilduz, esan dezakegu etiketa hori modu estrategikoan erabiltzeak zapalkuntzari aurre egiten lagunduko ligukeela.

Hona hemen siglak izendatzen dituen errealtitateak:

LG: lesbiana eta gay. Heterosexualitatetik at kokatzen diren pertsonak dira, hau da, homosexualak. Sexu bereko pertsonenganako desira eta afektibitate sexuala sentitzen dute.

T: trans. Termino zabala da, emakume eta gizonen berezko ezaugarriak ezartzen dituzten arauak gainditzen dituzten pertsonen biziaren aniztasuna azpimarratzen duena. Aniztasun horrek, gainera, agerian uzten du bizi garen genero-sistema bitar hau zein zurruna den (Platero, 2014). Pertsona transexualei, transgeneroei, trabestiei, genero-identitate aldakor, jariakor eta sortzaileei eta abarri egiten die erreferentzia trans izendapenak. Oro har, jaiotzean esleitutako generoa zalantzaran jarri duten pertsonak izendatzeko erabiltzen da, hormonazio-prozesurik edo generoa berresleitzeko ebakuntzarik egin duten ala ez kontuan hartu gabe.

B: bisexual. Genero eta/edo sexu bat baino gehiagorekiko sexu-joera duten pertsonak biltzen ditu termino horrek.



■. Intersexual. Anatomia edo, zehazki, sexu-organoak anbiguotzat sailkatuta dauzkaten pertsonak dira, bi sexu hegemonikoetatik batean ere kokatu ezin daitezkeenak (Calvo, 2012). Intersexualek zalantzan jartzen dute genero-binarismoa.

✚ Zisheteroarautik at dauden beste genero, identitate, genero-adierazpen, sexu-joera eta praktika-sexualak. Queer terminoari dagokionez, termino konplexua da, esanahi askotakoa eta definitzeko zaila. Jatorriz, ingelesez, arraroa, bitxia, ohiz kanpokoa edo okerra esan nahi zuen, eta homosexualak mespretxatzeko irain gisa erabiltzen zuten. Ordea, beste hainbat hitzkin gertatu den bezalaxe (marica, bollera...), aktibismoak bere egin du terminoa, eta esanahi berria eman dio: gaur egun, kontzeptu aldarrikatzailea da queer.

Bestalde, LGTBI+fobia esaten diogu sexu-joera edota sexu-identitatea oinarri duen, eta norbanakoen zein pertsona-talde baten aurka zuzentzen den jarrera diskriminatzalea, gutxiesle edo ekintza bortitz orori. Hainbat zapalkuntza biltzen ditu adiera horrek: **lesbofobia**, lesbianen aurka zuzendutakoa; **bifobia**, pertsona bisexualen aurkakoa; **transfobia**, pertsona transexual eta transgeneroen aurkakoa....

- Beraz, **LGTBI+ fobia** pertsonen arteko berdintasunaren eta norbanakoaren duintasunaren aurkako erasoa da, lesbianak, gayak, transexualak, transgeneroak, bisexualak, intersexualak... bereizkeriaren eta jazarpenaren jo-puntu bihurtzen dituena

LGTBI+ fobiak hamaika aurpegi ditu, bai gurean, bai munduan zehar: burlak, txisteak, umiliazioak, irainak, bazterkeria, debekuak, jazarpena, erasoak, kartzelatzeak eta are erailketak ere. Horiek denak gure egunerokotasunaren edozein eremutan gertatzen dira: familian, lagun artean, kalean, eskolan, administrazioan... eta, nola ez, lantokietan ere bai. Jendarte kapitalista heteropatriarkal honek ez digu aukerarik ematen gure identitate eta hauituak askatasunez bizi eta adierazteko. Eta LGTBI+ pertsonen aurkako indarkeria matxista da horren adierazle bortitzena eta muturrekoena.

Bestela esanda, bortizkeria matxista sistemak duen tresna da, heteroarautik aldentzen den pertsona oro zigortzeko. Heteroarauak eredu heterosexuala hartzen du harreman sexual-afektibo baliagarri bakartzat, eta ikuspegi hori arlo guztietara hedatzen du: ekonomikora, politikora, juridikora, hezkuntzara... eta harekin datoz monogamia, familia eta maitasuna ere. Hala, gizon/emakume bitartasuna da onargarria den sistema bakarra, ugalketa ardatz duena. Eta, horrek guztiak, sexu-genero aniztasuna ukatzen du.

1.2. Lantokia LGTBI+fobia da

Aitortu behar dugu ikusezintasunaren eta estigmatizazioaren ondorioz, datu gutxi ditugula, LGTBI+ kolektiboak lan-eremuan bizi duen egoerari buruz. Espainiako Estatuan, 2024ko datuek erakusten dute LGTBI+ pertsonen aurkako bereizkeria orokortua dagoela lanlekuetan.

Hala, datuei erreparatuz gero, LGTBI+ 10 pertsonatik 4 jazarri egiten dituzte lanean, beren genero-identitatea, sexu-identitatea, sexu-joera edo genero-adierazpena dela eta. Horrez gain, 10etik 3k hitzezko abusuak bizi izan ditu; **% 78k** bere sexu-joeraren gaineko txiste edo zurrumurruak pairatu ditu lantokian, eta, **% 52k, irainak**.

Ildo beretik, beren sexu-kondizioa ikusezin egiten dutela sentitzen dute bisexual eta intersexualek, eta oro har, LGBTI+ kolektiboko kideak beldur dira lantokian beren sexu-joera erakusteko.

Langabezia-tasei dagokienez, lanbagezian dauden pertsona transak zisen bikoitzak dira. Izan ere, pertsona transen % 67,2k baino ez dauka lana, eta % 40k dio lan-elkarrizketetan zehar arbuiatu egin dutela. Halaber, 3 pertsona transetik 2 lanlekuan bere genero-identitatea ezagutzera ematearen beldur da.

Zenbakiok sexu- eta genero-disidenteek lantokietan bizi duten bazterkeria-egoeraren berri ematen digute, eta lana lortzeko dituzten zaitasun eta oztopoak zeintzuk diren islatzen dute. Dena dela, datuok **ikuspegi interseksionalez** arakatu beharko genituzke, izan ere, LGTBI+ kolektiboa ez da talde homogeneoa, eta gorputz berean, desberdinkeria ardatz anitzen arteko gurutzaketak gerta daitezke arraza, adin, eta abarren araberakoak.

2. LEGEAK EZARRITAKO BETEBEHARRAK. LEGE-ESPARRUA/ARAUDIA

2.1. Espainiako Estatuan:

A) 4/2023 Legea, otsailaren 28koan, trans pertsonen berdintasun erreal eraginkorrerakoa eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko. Pertsona transen eta LGTBI+ pertsonen eskubide-berdintasuna eta lege-babesa bermatzeko legea da.

14. artikuluan, lan-eremuan LGTBI+ pertsonen tratu- eta aukera-berdintasuna aipatzen da.

Testuak dio administrazio publikoek, beren eskumeneko enplegu-politikak garatzerakoan, kontuan hartu beharko dutela Legeak aurreikusitako arrazoien gaineko bereizkeriarik ez pairatzeko eskubidea

Legearen 15. artikuluak erreferentzia egiten die enpresetan LGTBI+ pertsonen berdintasuna eta diskriminaziorik eza bermatzeko eginbeharrei:

1) 50 langiletik gorako enpresek Legea indarrean sartzen denetik 12 hilabeteko epea izango dute LGTBI+ pertsonen berdintasun egiazko eta eraginkorra bermatzeko neurri eta baliabideak ezartzeko, baita LGTBI+ pertsonen aurkako jazarpen- edota bortizkeria-kasuetarako jardute-protokoloa sortzeko ere. Protokolo hori negoziazio kolektiboaren bitartez eta langileen legezko ordezkariekin batera adostuko da.

2) LGTBI+ pertsonen Partaidetzarako Kontseiluak LGTBI+ pertsonak barne hartzeko enpresa-jardunbide egokiak bildu eta zabalduko ditu, eta legean oinarritutako berdintasuna eta diskriminaziorik eza sustatuko ditu.

B) 1026/2024 Errege Dekretua, urriaren 8koan, LGTBI pertsonen berdintasuna eta diskriminaziorik eza bermatzeko neurrien multzo planifikatua garatzen duena.

Dekretuak goian aipatutako artikuluak zehazten ditu, eta LGTBI+ pertsonen berdintasuna eta diskriminaziorik eza erdiesteko neurri-multzo egituratua garatzen du. Hona hemen arau horretako elementu nabarmenenak:

1. 50 langiletik gorako enpresetan, derrigorrezkoa izango da neurriak ezartzeko, honako irizpide hauek erabiliko dira:

- Plantilla osoa hartuko da kontuan, kontratu-mota edozein dela ere (aldizkako finkoak barne) eta lan-zentro batean baino gehiagotan banatuta badaude ere. Lanaldi partziala dutenak langile arrunt gisa zenbatuko dira.
- Aldi baterako laneko enpresen bidez kontratatutako langileak ere kontuan hartuko dira.
- Azken sei hilabeteetako langile-kopuruaren batezbestekoa egingo da.

2. Negoziatio-batzordeak eratuko dira, Errege Dekretua indarrean sartu eta hiru hileko epean, hau da, beranduenez, 2025eko urtarrilaren 9rako. Batzordeotan neurri planifikatuak adosteko ere, 3 hilabeteko epea egongo da.

3. Neurriak negoziaketa kolektiboaren bidez txertatuko dira. 5 egoera gerta daitezke:

- Enpresa-hitzarmenak dauden lekuetan, eremu horretan gehitu eta negoziatuko dira neurriok.
- Enpresaz gaindiko herrialde-hitzarmenak dauden enpresetan, hitzarmen horien baitan jorratu, eta hitzarmenean jasoko dira. Enpresa bakoitzera egokitzeo terminoak eta baldintzak ezarri ditzakete.
- Araua indarrean sartu aurretik jada negoziatuta eta eratuta zeuden herrialde-hitzarmenek kasuan, negoziatio-batzordea eranskin bat lantzeko elkartuko da.
- Hitzarmenik ez, baina langileen ordezkaritza baduten enpresetan, enpresa-akordioak negoziatuko dira haietan.
- Ez hitzarmenik ez langileen ordezkaritzarik ez duten enpresetan, batzorde bat osatuko da sektoreko sindikatuekin.



4. Legeari atxikiz, gutxieneko zazpi neurri jaso beharko dira:
 1. Tratu-berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren klausulak.
 2. Enplegurako sarbidea. Estereotipoei aurre egiteko neurriak ezarriko dira; eta hautaketa prozesuetan formakuntza eta egokitasuna baloratzeko irizpideak ezarri beharko dira.
 3. Lanbide-sailkapena eta lanbide-sustapena. Kualifikazioa eta gaitasuna bezalako irizpideetan oinarritutako sistemak ezarriko dira, diskriminazioa saihesteko.
 4. Formakuntza, sentsibilizazioa eta hizkuntza. Formakuntza-planetan LGTBI+ pertsonek lan-eremuan dituzten eskubideei buruzko moduluak txertatuko dira, plantilla osoari zuzenduak.
 5. Lan-esparru anitzak, seguruak eta inklusiboak. Langile-talde heterogeneoak sustatuko dira, jarrera LGTBI+foboen kontrako babesak bermatzeko.
 6. Baimenak eta hobekuntza sozialak. Ezkontide edo izatezko bikote LGTBI+ei eta familia-eredu askotarikoei plantillako gainerako langileen baimen berak izateko eskubidea bermatuko zaie.
 7. Diziiplina-araubidea. Sexu-askatasunaren, orientazio- edo identitate- sexualaren eta genero-adierazpenen kontrako jarreren gainezko zigorak arautegi batean bilduko dira.

c) Administrazioari dagokionez Berriro ere, 4/2023 Legea, otsailaren 28koan, trans pertsonen berdintasun erreal eraginkorrerakoa eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko.

Legearen 11. artikuluak enplegu publikoa aipatzen du.

Artikulu horren arabera, administrazio publikoek, beren eskumenen esparruan, 4/2023 Legean jasotako eskubideak bermatuko dizkite beraien zerbitzupeko langile guztiei, eta neurriak ezarriko dituzte LGTBI+ pertsonen tratu-berdintasuna eta diskriminaziorik eza sustatzeko eta defendatzeko, bai enplegu publikora sartzerakoan, bai karrera profesionalean, betiere aplikatzea dagokion araudian oinarrituta eta sindikatuekin aurretiaz negoziatuta.

12. artikuluak, berri, administrazio publikoetako langileen prestakuntzari erreparatzen dio:

1. artikulua: administrazio publikoek, beren eskumenen esparruan, hasierako eta etengabeko prestakuntza emango diete beren zerbitzupeko langileei, honako gai hauen inguruan: sexu-orientazioa, sexu-identitatea, genero-adierazpena eta sexu-ezaugarriak, familia-aniztasuna eta LGTBI+ pertsonen berdintasuna eta diskriminaziorik eza. Prestakuntza horrek langileak behar bezala sentsibilizatu behar ditu, eta, batez ere, arlo hauetan diharduten langileen jardun egokia bermatu behar du: osasungintza, hezkuntza, gazteria, adinekoak, familia, gizarte-zerbitzuak, enplegua, justizia, segurtasun-indar eta -kidegoak, indar armatuak, diplomazia, aisiaidia, kultura, kirola eta komunikazioa.

2. artikulua: administrazio publikoek, beren eskumenen esparruan, LGTBI+ pertsonen tratu-berdintasunari eta diskriminaziorik ezari buruzko prestakuntza eta ezagutzak txertatuko dituzte enplegu publikora sartzeko hautaketa-proben programetan.

2.2. EAEn eta Nafarroan

4/2024 Legea, otsailaren 15ekoan, trans pertsonak genero-identitateagatik ez baztertzeari eta haien eskubideak aitortzeari buruzkoa.

Lege horrek indartu egiten du trans pertsonen lege-babesa eta genero-identitatearen araberako diskriminaziorik eza sustazea. Horretarako, lan-eremuan sexu- edo genero-identitatearen araberako diskriminaziorik ezaren printzipioa ezartzen du (27. artikulutik 33. artikulura), ekintza positiboko neurrien bidez eta laneko ekitatea eta diskriminaziorik eza sustatz, trans errealtitatea enpresen gizarterantzikunean txertatz eta sexu-orientazioagatiko edo genero-identitateagatiko diskriminaziorik eza bermatzen duten beste neurri batzuen bidez. Legean, gainera, lan-diskriminazioa debekatuko duen plan bat garatzea eta jazarpenari aurre hartzeko prozedurak abian jartzeko neurriak aurreikusten dira.

Eta, azkenik, nabarmendu behar da **Nafarroan, LGTBI+ pertsonen berdintasun sozialari buruzko ekainaren 19ko 8/2017 Foru Legeak tratu-berdintasuna eta sexu-joeraren eta genero-identitatearen araberako diskriminaziorik eza bermatzen dituela**. Lege horrek sexu-joera, genero-adierazpen eta sexu- edota genero-identitateekin diskriminatzialeak ez diren politikak sustatzen ditu, eta zera agintzen du: enpresetan LGTBI+ pertsonen tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzea; hitzarmen kolektiboetan diskriminazio mota oro prebenitzeko, ezabatzeko eta zuzentzeko klausulak ezartzea; Lan Ikuskaritzaren



bidez, sexu-joera, genero-adierazpen edo sexu- edota genero-identitateari loturiko diskriminaziorik ez gertatzea; LGTBI+ pertsonei aukera ematea beren eskubideak osorik balitzeko enpleguaren, lan-baldintzen eta kontratazioaren arloan; hedapen- eta sentsibilizazio-ekimenak eta -neurriak bultzatzea; pertsona transexualen eta/edo transgeneroen kontratazio eta enplegu egonkorra eta kalitezkoa bermatzea; lan-denbora antolatzeko eta kudeatzeko modu berriak sortzea; prestakuntza espezifika eskaintzea; LGTBI+ kolektiboko elkartea eta eragileekin lankidetza; parte hartzeko eta eztabaidatzeko espazioak garatzea, baita berariazko hezkuntza-ekimenak abiaraztea ere.

3. LAB, LAN-EREMU LIBRE ETA ANITZEN ALDE

LABek pertsona guztientzako inguru libreen aldeko apustua egiten du; alegia, lanleku askotarikoen aldekoa. Izen ere, heterosexismoak eta LGTBI+fobiak langileon batasuna hautsi, pertsonen mailakatzea eragin, eta lan-baldintzen berdintasuna eragozten dute..

Hori dela eta, azken urteotan, LABek honako aldarrikapen hauek egin ditu, lan-eremuak osasungarriak eta libreak izan daitezen eta diskriminaziorik suerta ez dadin:

- Eskubide berak denontzat.
- Joera afektibo-sexual edota genero-identitateekiko diskriminaziorik ez. Ezta sexu-identitate edota genero-adierazpenekikorik ere.
- Hitzarmen kolektibo eta enpresen itunetan sexu- eta genero- aniztasunaren aldeko neurriak txertatu.
- Aniztasun sexual eta afektiboaren inguruko formakuntza- eta prebentzio-planak sustatu, LGTBI+fobia eta genero-estereotipo ororen aurka.
- Jokabide-protokoloak sortu, bazterkeria eta LGTBI+fobiari aurre egiteko.

LAB sindikatuak berretsi egiten du bere konpromisoa jendartean eta lantokietan, homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia eta oro har, sexu-joera edota genero-identitate ezberdinaren aurka (hau da, sexu aniztasunaren aurka) gertatzen diren erasoak eta bazterkeria deuseztatzeko eta desagerrazteko, eta jendarte askotarikoaren alde egiten du. Halaber, heteropatriarkatuak ezartzen dituen estereotipo, aurreiritzi eta oztopoak gainditu behar direla aldarrikatzen du, eta bat egiten du LGTBI+ pertsonen zapalkuntza zein eskubide-ukazioaren kontrako borrokarekin.

Legedi berriari dagokionez, LABek jarrera argia du: neurrien eraginkortasuna areagotu nahi dugu, eta politika publiko egokiak garatu, lanlekuetan sexu-askatasuna babes dadin. Gure proposamen-gakoek honako hauek biltzen dituzte:

1. **Negoziazio kolektiborako klausulak eta aniztasunerako planak.**
2. **LGTBI+ kolektiboaren diskriminazioaren eta jazarpenaren aurkako protokoloak.**

Proposamen horiek administrazio publikoetan ere lantzearen alde egiten dugu.

Neurriok gauzatzeko, argi izan behar dugu **non eta norekin negoziatuko diren neurriak eta jokabide-protokoloak**.

- LABen, **berariazko negoziazio-batzorde** baten alde egingo dugu, non LGTBI+ kolektiboko kideek ere parte hartuko duten eta gainerako batzordekideek gaiaren inguruko formakuntza jasoko duten. Batzorde hori neurrien betetze-mailaren jarraipenaz ere arduratuko da.

Izan ere, 1026/2024 Errege Dekretuak kasuan kasuko batzordeen eratze-epena arautzen du; eta negoziatzeko zilegitasuna, berriz, Langileen Estatutuko 87. artikuluan agertzen da..

- a) Lurralde-hitzarmenek kasuan, berariazko lurralde-batzordea osatu beharko litzateke.
- b) Enpresa-hitzarmen edo planetan, enpresa bakoitzera batzorde espezifika eratu beharko litzateke.



4. LAB-EN PROPOSAMENAK

4.1. Hitzarmen kolektiboan txertatzeko klausulak eta aniztasunerako planak

LABen urte asko daramagu enpresetan aniztasunaren alde lanean. Egun, bidea errazten digun lege-esparrua dugu, baina, bete nahi ditugun helburuak lortzeko, ezinbestekoa da patronalaren parte-hartze erreala.

Bestalde, **nahitaezkoa da lanlekuan neurri zehatzak ezartzea; besteak beste, enpresan LGTBI+ kolektiboak duen egoerari buruzko diagnostiko bat.**

Horren harira, neurri orokor batzuk proposatzen ditugu: zuzendaritzaren inpartzialitatea bermatuko duen kontratacio anonimoa, hautaketa-prozesu baten bidez egindakoa; pertsona ez-bitarrak eta transgeneroak barne hartza bermatuko duten aukera-berdintasun eta giza baliabideen politika; janzkera-kode neutroa; trantsizioan dauden pertsonei babesa ematea, eraso eta komentario homofobo eta transfoboen aurrean zero tolerantzia politika baten bidez eta homofobia, transfobia, jazarpena, bereizkeria edota tratu bidegabea salatu ahal izateko mekanismoen bidez... Eta, era berean, LGTBI+ pertsonen aurkako abusu edo indarkeriaren aurrean azkar eta egoki erantzuteko sistema aldarrikatzen dugu.

Dokumentu honetan, aniztasunarekiko errespetua sustatzeko zenbait proposamen jasotzen ari gara; eta, lehen aipatutako legea zehazten duen 1026/2024 Errege Dekretuaren arabera, hiru dira neurri berriak txertatzeko bideak:

- Sektorekako hitzarmen kolektiboak
- Enpresetako hitzarmenak
- Neurri zehatzak

Era berean, araudiak dio administrazio publikoan ere nahitaezkoak direla LGTBI+ kolektiboaren bereizkeriaren aurkako berariazko neurriak, eta, beraz, eremu publikoan ere, plan propioen alde egingo du LABek.

Gure sindikatuak hitzarmenetan jasotzeko neurriak proposatuko ditu, baina badira hitzarmen kolektibo edo enpresa-hitzarmenik ez duten lanlekuak. Kasu horietan, LGTBI+ kolektiboaren egoera aintzakotzat hartuko duen plan zehatza egin beharko da.

Dekretuak hitzarmenetan bildu beharreko zenbait alor aipatzen ditu, eta, guk, atal honetan, dekretuaren eskemaren arabera egituratu ditugu proposatuko ditugun neurriak. Hala ere, badira enpresa guztietan eza-ri nahiko genituzkeen neurri orokor batzuk.

PROPOSAMEN OROKOR BATZUK

1. LGTBI+ kolektiboak enpresa barruan duen egoeraren diagnostiko bat egitea: beren burua LGTBI+ kolektiboko kide izendatzen duten pertsonen errealtitate anitzak aztertzea, kolektiboaren hasiera bateko diagnostikoa egitea, eta kolektiboa ez diskriminatzeko enpresak dituen baliabide desberdinaren analisia egitea.
2. Hizkuntza inklusiboa erabiltzea: izenordain neutroak baliatzea, eta LGTBI+ kolektiboko kideak eurek eskatutako izenarekin erregistratzea.
3. Zuzendaritza animatzea bai langile kontratatu berrientzako, bai, batez ere, plana diseinatu eta adostuko duen taldearentzako sexu- eta genero-aniztasunari eta berdintasunari buruzko hasierako formakuntza ezartzera, lan-eremu integratzalea sortzeko.
4. Langile guztientzako prestakuntza orokorretan genero-berdintasuna eta sexu- eta genero-aniztasuna txertatzea.
5. LGTBI+ protokoloaren jarraipena eta ebaluazioa egitea, neurriak eguneratzeko aldizkako berrikuspenekin.
6. Negoziaziorako eta jarraipenerako batzorde bat sortzea.

NEURRI ZEHATZAK, 1026/2024 ERREGE DEKRETUAREN ESKEMAREN ARABERA

Datozen ataletan, laukietan bildu ditugu Dekretuak jasotzen dituen neurriak, eta, horietako bakoitzean, **LABek proposatu nahi dituenak**. Klausulok orientagarriak dira, eta, beraz, osatu egin daitezke, edo lehenetsi, negoziatzen ari garen enpresa edo hitzarmenaren arabera.



Esan bezala, zera dio urriaren 8ko 1026/2024 Errege Dekretuaren I. eranskinak («neurri planifikatuak» du izena): «8.3 artikuluarekin bat einez, neurri planifikatuek honako eduki hauetan eta onartu beharko dituzte, gutxienez:»

LEHENENGOA.- TRATU-BERDINTASUNAREN ETA DISKRIMINAZIORIK EZAREN ALORREKO KLAUSULAK

«Hitzarmen kolektiboetan edo enpresa-akordioetan, tratu-berdintasunari eta diskriminaziorik ezari buruzko klausulak jasoko dira, aniztasunaren aldeko jarrera sortzeko eta LGTBI pertsonen aurkako diskriminazioa desagerrazteko bidean aurrera egiteko. Ildo horretan, sexu-joera eta -identitatea ez ezik, berariaz aipatuko dira genero-adierazpena edo sexu-ezaugarriak ere».

- Horretarako, ezinbestekoa izango da **neurri eta baliabideak ematea langileak diskriminazioaren aurka sentsibilizatzeko**, eta prestakuntzaren eta ekintza-jarraibideen bidez espazio libreak sortzea.
- **Trans pertsonentzako** neurri zehatzak ere ezarri beharko dira:
 - Pertsona transei dagokienez, kontuan hartu behar dugu «trantsizio» prozesuaren une desberdinetan egon daitezkeela, pertsona trans guztiekin ez dituztela une horiek igarotzen, eta etapen ezaugarriek ere ez dutela zertan berak izan pertsona trans guztientzat.
 - «Trantsizioa» esaten diogu pertsona transak bere identitatea adieraztea eta bere identitate horren arabera bizitzeko erabakia hartzeari. Kasu batzuetan, trantsizio hori tratamendu medikoarekin egingo da (hormona-tratamendua, kirurgia...), baina ez nahitaez.
 - Hala, unearen eta egoeraren arabera, eskaera batzuk ala beste batzuk egingo ditugu:
 - **Trantsizioaren aurretik**, enplegu galtzeko beldur izaten dira pertsona transak, eta, beraz, lanean, beren identitatea ezkutuan bizi dute eta atzeratu egiten dute trantsizioaren unea. Horrek izugarrizko estresa eta arrisku psikosozialak sortzen ditu, eta, gainera, tratamendua atzeratzeak ondorio fisikoak ere izan ditzake.
 - **Trantsizioa egitean**, lanpostua edo lanaldia egokitzea eta mediku-kontsultetara joatea erraztu beharko zaie, eta administrazio-izapideak egiteko aukera eman.
 - **Trantsizioaren ondoren**, areagotu egiten dira jazarpena eta diskriminazioa. Oso kontuan izan behar da diskriminazio hori enplegu lortzen den unean hasten dela.
- **Izena eta tratua**: izena hautatutako identitatearen arabera erabiltzeko eskubidea bermatzea. Pertsona transak enpresari jakinarazten dion unetik bermatu behar da: nahiz eta dokumentazioan, oraindik, administrazio-aldaketa eginda egon ez, enpresaren komunikazio guztietan izena pertsona transaren identitatearen arabera erabili beharko da (mezu elektronikoak, identifikazioak, etab.).
- **Komunak, uniformeak, laneko arropa, aldagelak**: pertsona transek berek hautatutako identitaterako egokiak direnak erabiltzeko eskubidea izan behar dute.
- **Kontratazioa**: pertsona transei bermatu behar zaie ez zaiela enplegua ukatuko beren identitatea dela eta. Halaber, mailaz igotzeko eta ibilbide profesionalerako beste langileen eskubide berak izango dituzte.

BIGARRENA.- ENPLEGURAKO SARBIDEA

«Hala badagokio, enpresek lanerako sarbidean LGTBI pertsonen estereotipoak deuseztatzeko laguntza eskainiko dute, hitzarmen kolektiboetan xedatutako neurrien bitartez; batez ere, hautaketa-prozesuetan parte hartzen duten pertsonen formakuntzaren bidez.

Horretarako, nahitaezkoa izango da hautaketa- eta kontratazio-prozesu egokia bermatuko duten irizpide argi eta zehatzak ezartzea, hautagaiaren formakuntzari edo egokitasunari lehentasuna emango diotenak, sexu-joera, sexu-identitatea edo genero-adierazpena kontuan hartu beharrean, eta, betiere, arreta berezia jarriz trans pertsonei, kolektibo bereziki zaugarria den neurrian».

- LGTBI+ pertsonen enplegurako sarbidean **estereotipoak desagerrazteko** neurriak ezarri beharko dira. Bereziki, **prestakuntza egokia** eman beharko zaie hautaketa-prozesuan parte hartzen dutenei.
 - Hizkera inklusiboko elementuak txertatu beharko dira enpresaren komunikazio guztietan, argitaratutako lan-eskaintzetatik hasita, adibidez.



- **Curriculum neutroak.** Lanposturako hautagaiak ez diskriminatzeko curriculum motak sustatuko dira. Nola lortu curriculum neutroa? Izena eta jaiotze-data sartu gabe. Horrela, erabat neutroa den curriculuma izango dugu, eta garrantzia emango diogu hautagaiaren esperientziari eta formakuntzari.

HIRUGARRENA.- LANBIDE-SAILKAPENA ETA SUSTAPEN PROFESIONALA

«Hitzarmen kolektibo eta enpresa-akordioek lanbide-sailkapenerako, sustapen profesionalerako eta maila igotzeko irizpideak arautuko dituzte, LGTBI pertsonen aukako diskriminazio zuzen edo zeharkakorik gertatuko ez dela bermatuta. Horretarako, elementu objektiboetan oinarritu beharko dira, besteak beste, kualifikazioan eta gaitasunean, ibilbide profesionaaren garapena aukera-berdintasunean gerta dadin».

- LGTBI+ pertsonentzako **ekintza positiboko neurriak**, sustapenari eta lidergo-postuei dagokienez.
 - Aukera-berdintasun-politiken helburua da desberdinkeria desagerraztea. Horretarako, beharrezko da konpentsazio-neurriak edo ekintza positibokoak ezartzea, merkatuaren ondorio kaltegarriak eta LGTBI+ kolektiboko pertsonenganako jarrerak eta gizarte-estereotipoak gainditzeko, pertsona horiek benetako berdintasun-egoeran egon daitezen.
- **Aniztasunarekiko errespetuzkoa eta inklusiboa den hizkuntza** erabiltzea bermatzeko neurriak sustatuko dira, klasifikazio, promozio eta mailaz igotzeko balorazio eta irizpideetan.
- **Prestakuntza espezifiko giza baliabideen alorreko langileentzat**, irizpide eta prozesuak ikuspuntu inklusibo batetik berrikusteko gai izan daitezen.

LAUGARRENA.- FORMAKUNTZA, SENTSIBILIZAZIOA ETA HIZKUNTZA

«Enpresek LGTBI pertsonen lan-alorreko eskubideei buruzko berariazko moduluak txertatuko dituzte beren formakuntza-planetan; bereziki, tratu- eta aukera-berdintasunari eta diskriminaziorik ezari buruzkoak. Formakuntza langile guztiei eskainiko zaie, erdi-mailako arduradunak, zuzendaritza-postuan daudenak eta langileen zuzendaritzan eta giza baliabideetan ardura duten langileak barne. Ikastarok gutxieneko ezaugarri hauexek bete beharko dituzte:

- Enpresen aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboetan edo, hala badagokio, enpresa-akordioetan jasotako LGTBI neurri planifikatuak oro har ezagutzea eta zabaltzea, baita horien irismena eta edukia ere.
 - Trans pertsonak genero-identitateagatik ez baztertzeari eta haien eskubideak aitortzeari buruzko otsailaren 28ko 4/2023 Legean sexu-, familia- eta genero-aniztasunari buruz jasotako definizioak eta oinarrizko kontzeptuak ezagutzea.
 - Trans pertsonei enpleguan laguntzeko protokoloa ezagutzea eta zabaltzea, halakorik izanez gero.
 - Sexu-joera, sexu-identitate, genero-adierazpen eta sexu-ezaugarrien araberako diskriminaziozko jazarpena edota indarkeria prebenitzeko, detektatzeko eta horien aurrean jarduteko protokoloa ezagutzea eta zabaltzea.
- Aniztasunarekiko errespetuzkoa den hizkuntzaren erabilera sustatuko da».

- **Hizkuntza inklusiboa, izenordain neutroen erabilera eta bakoitzak eskatzen duen izen eta izenordainen erregistroa txertatzea.**
- **Lan-eremuetako sinbologia eta iruditeria/ikonografia lantzea.** Genero-estereotipoak betikotzen dituzten irudi eta sinboloak ekiditea.
 - Esaterako, komunetako sinbologia: generoari begira, komun neutroak sustatzea.
- **Langile guztientzako formakuntza eskaintzea, lanorduetan.** Batetik, sexu-dibertsitatearen, familia-aniztasunaren eta genero-aniztasunaren oinarrizko kontzeptu eta definizioak izan ditzaten, eta, bestetik, aniztasunarekiko errespetuzko hizkuntzaren erabilera bermatzeko neurri gisa.
- **Trantsizio-prozesuan dauden pertsonen prozesuaren inguruko formakuntza eta sentsibilizazio zehatza.** Lanlekuan, pertsona transek laguntza jasotzeko bermea izan dezaten.



- Sentsibilizazioa:

- Langile guztiei **protokoloaren** berri ematea eta horretarako beharrezkoak diren baliabideak sortzea: prestakuntza-orduak, informazio-baliabideak, beharrezko dokumentazioa...
- **Gune seguru eta inklusiboen** beharraz ohartaraztea: aniztasuna eta askatasuna, inolako jokabide baztertzailerik gabe.
- **Iruzkin, LGTBI+fobia eta erasoen aurrean, zero tolerantzia politika** ezartzea (konpromezu eta kampainen bidez).

BOSGARRENA.- LAN-EREMU ANITZAK, SEGURUAK ETA INKLUSIBOAK

«Plantilla heterogeneoak sustatuko dira, lan-ingurune anitzak, inklusiboak eta seguruak lortzeko. Horretarako, portaera LGTBIfooen aukako babes bermatuko da, bereziki, laneko jazarpenaren eta indarkeriaren aukako protokoloen bidez».

- **Empresaren espazio eta materialak berraztertzea** (aldagelak, komunak, langileek erabiltzen dituzten guneak, erabiltzen den sinbologia...), **lan-eremuak anitzak, seguruak eta inklusiboak izan daitezzen**.
 - Aldagelak: «hirugarren aldagela» delakoa, intimitatea bermatzeko.
 - Pertsona bakoitzaren fisionomiara egokitutako uniformeak.
 - Komunak, uniformeak, laneko arropa, aldagelak... pertsona trans bakoitzak bere identitatearekin bat datorrena erabiltzeko eskubidea izan behar du.

SEIGARRENA.- BAIMENAK ETA HOBEKUNTZA SOZIALAK

«Hitzarmen edo akordio kolektiboek aintzat hartu beharko dute familia anitzen, eta LGTBI bikotekide eta izatezko bikoteen errealtatea, eta baimenen, gizarte-onuren eta eskubideen sarbidea bermatu beharko dute, sexu-joera, sexu-identitate eta genero-adierazpenaren araberako diskriminaziorik gabe.

Ildo horretan, langile guztiei bermatuko zaie hitzarmen edo akordio kolektiboek mediku-kontsultetara edo legezko izapideetara joateko ezartzen dituzten baimenak berdintasun-baldintzetan baliatzea, arreta berezia jarriz trans pertsonei».

- Trans pertsonentzako baimenak eta lizentziak. Beren identitatea edozein dela ere, **eskubide berak izango dituzte** (guraso-eskubideak).
- Langile guztiei bermatuko zaie hitzarmen edo akordio kolektiboek mediku-kontsultetara edo legezko izapideetara joateko ezarritako baimenak berdintasun-baldintzetan baliatzea, bereziki trans pertsonei dagokienez.
- Ugalkortasun-tratamenduan dauden LGTBI+ pertsonentzako guraso-baimenei eta baimenei buruzko informazioa lortzeko diskreazioa eta irisgarritasuna.

ZAZPIGARRENA.- DISIPLINA-ARAUBIDEA

«Hala badagokio, hitzarmen kolektiboetan arautuko diren disiplina-araubideetan txertatuko dira langileen askatasun sexualaren, sexu-joeraren, genero-identitatearen eta genero-adierazpenaren aukako jarreren gaineko zigor eta arau-haustea».

LGTBI+ pertsonen aukako bortizkeria eta jazarpenaren aukako protokoloak proposatuko ditugu. Bertran, besteak beste, jazarpenaren aurrean eman beharreko pausoak deskribatuko dira eta prebentzio goiztiarrerako ekimenak bilduko. Halaber, langile orok izango du protokoloaren berri.

Horrez gain, Dekretuan jasotzen ez den honako atal hau gehitzea proposatzen dugu:



ZORTZIGARRENA.- LAN-OSASUNA ETA ARRISKUEN PREBENTZIOA

- Berariazko araubideak ezartzea genero-trantsizioan eta egokitzapenaren osteko prozesuan dauden pertsonentzat, osasunarekin zerikusia duten prozesu guztietaan (lan-istripuak, gaixotasunak, lizentzia medikoak, haurdunaldiagatiko lizentziak...).
- Lan-arriskuen ebaluazioetan genero-ikuspegia txertatzea: arriskuen ebaluazioak benetako lan-egoeretan oinarrituko dira eta LGTBI+ pertsonak lan-arriskuen ebaluazioan barne hartuko dira.
- Tratamendu psikologikorako laguntza/finantzaketa, indarkeria prebenitzeko programak eta traumari erantzuteko programak.
- Segurtasun eta osasunerako arriskuekin lotutako aniztasun-gaiei buruzko prestakuntza eta informazio egokia ematea arriskuen ebaluatzaileei, zuzendariei, ikuskatzaileei eta segurtasun-ordezkariei.
- Langile guztiei aniztasunari buruzko prestakuntza egokia ematea.

4.2. LGTBI+ pertsonen aurkako bortizkeriaren eta jazarpenaren aurkako protokoloa:

LGTBI+fobia, bestelako bereizkerietatik bereizten da berezko dituen ezaugarriengatik eta sortzen duen kalte psikosozialagatik, zeina kolektiboaganako gorroto- eta suntsipen-sentimenduan oinarritzen baita.

Orain arte, LABen, sexu-joera edo genero-identitatea oinarri zitzuten jazarpenak bortizkeria matxistaren aurkako protokoletan baitan txertatu ditugu. Egun, ordea, hainbat lege onartu direnez, protokolo bereizi bat egitea defendatzen dugu: alde batetik, bereizkeria-esperientziatarikoa ikuspegi zehatzago baten bidez hurrera gaitezkeelako, eta, beste alde batetik, kolektiboari ikusgarritasuna ematen diolako. Horrez gain, kolektiboak bizi dituen egoera askotarikoak era zehatzago batean jasotzea aukera ematen digu.

Protokoloa planteatzeari begira, horrela definitu ahal dugu **SEXU-JOERAREN ARABERAKO JAZARPENA**: sexu-joera oinarri hartuta, pertsona baten duintasunaren aurka hitzez, hitzik gabe edo fisikoki egiten den edozein jokabide baztergarri. Horrelako ondorioz, inguru/lan-giro beldugarri, bortitz, umiliagarri, oldarkor, iraingarri edota segregatuak sortzen dira.

Sexu-joeran oinarritutako jazarpena egongo da, sexu-orientazioa dela-eta pertsona batengana modu iraingarrian zuzenduz gero; hark egiten duen lana gutxietsiz gero; pertsona homosexual edo bisexualak, beren sexu-joera dela-eta, desberdinkeriaz tratatuz gero; pertsona horiek egindako ekarpenak alde batera utziz gero; sexu-orientazioa dela-eta pertsona bat barregarri utziz gero; umore homofobia, lesbofobia edo bifobia erabiliz gero, edo sexu-erasoa eginez gero.

Eta hauxe da **GENERO-IDENTITATEAREN EDO GENERO-ADIERAZPENAREN ARABERAKO JAZARPENA**: genero-identitate edo genero-adierazpenean oinarri hartuta, pertsona baten duintasunaren aurka, hitzez, hitzik gabe edo fisikoki egiten den edozein jokabide. Horren ondorioz, inguru/lan-giro beldugarri, bortitz, umiliagarri, oldarkor, iraingarri edota segregatuak sortzen dira.

Genero-identitate edo -adierazpenean oinarritutako jazarpena gertatuko da, trans pertsona bat berak nahi bezala izendatzeari uko egiten zaionean edo hura identifikatuta sentitzen den generoarekin bat ez datozen izenordainak erabiltzen direnean; genero-identitatea dela eta, haren gaitasunak eta trebetasunak gutxiesten direnean eta haren ekarpenak kontuan hartzen ez direnean; enpresako zenbait instalazioan egoteagatik, heteroarautik kanpoko genero-adierazpenak edo -identitateak dituen pertsona zalantzan jarritzen edo kanporatzen denean; pertsona horrentzat iraingarria den umore transfobo edo interfobia erabiltzen denean, etab.

Orain arte aipatutakoaren haritik, gure sindikatuak protokolo zehatzten alde egingo du, eta horiek guztiak jarraian adierazitako puntuak jaso beharko dituzte, eraginkorrik izan daitezen bete beharrekoak:

- **Lehenik eta behin**, sexu-joera, genero-identitate edo genero-adierazpenaren araberako jazarpenaren aurkako eta prebentziorako protokoolek egin beharreko pausoak zehaztu beharko dituzte. Era berean, protokoolek jazarpen eta bortizkeria mota guztiak prebentzio goiztiarra sustatzeko asmoa izango dute, eta jazarpena antzeman eta jakinarazi ere egingo dute. Halaber, prozesuan jasotzen den dokumentazioren bidez, prebentzioren eta horren hobekuntzaren ardura berretsiko dute.
- **Bigarrenik**, prozedura egituratzeko eskaera egin dugu, hura errazuler dadien eta modu eraginkorragoan abiarazi dadin, eta, hala, jazarria izan den pertsonarentzat bermea izan dadin.
- **Hirugarrenik**, berariazko prestakuntza exijituko dugu, protokoloa aztertzan eta abiarazten parte hartuko duten pertsonentzat. Eta, nola ez, jazarria izan den pertsonaren segurtasuna babestuko dugu, eta bermatuko dugu beharrezko duen laguntza ematen diotela.
- **Bukatzeko**, garatutako protokooloak aintzat hartu beharko ditu enpresaz gaindiko langileak. Esaterako, aldi baterako laneko enpresen kasuan, azpikontratatutako langileak, edo lantokian lanean dauden edo lantokiarekin harremana duten langile autonomoak. Horrela, egungo protokoloetan dagoen hutsunea beteko dugu.

Bestalde, protokolo guzietan nahitaez agertu behar diren elementuak nabarmendu nahi ditugu: horiek agertu ezean, sindikatuak ez du proposatzen dioten prozedura onartuko.

Hala, ez dugu inondik inora ere onartuko alde sozialak parte ez hartzea Aholkularitza Konfidentziala sortzeko prozesuan: sindikatuak horren parte izan behar du.

Era berean, formakuntza giltzarria izango da, protokoloa onartuko bada. Hori dela eta, protokoloak gene-



ro-identitatean, genero-adierazpenean edota sexu-joeran oinarritutako jazarpenaren prebentziorako formakuntzaren beharra jasoko du, eta prestakuntza hori aldizka eta modu iraunkorrean ematea. Prestakuntza horrek, gainera, prebentzio-zerbitzuak eta lan-arriskuen prebentzioan erantzukizuna duten eragileak gaitu beharko ditu, eta prebentzio-ordezkarriak eta Batzordeko kideak barne hartu. Prestakuntza langile guztientzat izango da, eta saioetan haien parte-hartzea sustatu beharko da.

Protokoloaren zabalkundea eta dibulgazioa egiteko plan bat beharko da, langile guztiengana irits dadin. Horri esker, denek ezagutuko dute protokoloa, eta genero-identitate eta -adierazpenean eta sexu-joeran oinarritutako jazarpenari aurre egiteko funtsezko tresna izango da.

Protokoloak, edonola ere, paperetik haratago ere aplikatzeko modukoa izan beharko du, eta benetan lor daitezkeen helburuak aurreikusi beharko ditu, horri esker sexu-orientazioaren eta genero-identitatearen araberako jazarpenaren aurkako borrokarako tresna baliagarri bilakatuko dira-eta.

Jazarria izan den pertsonaren sinesgarritasuna izango da abiapuntua, eta, hartara, ez dugu onartuko pertsona horren interesak babesten ez dituen protokolorik.

Azkenik, eskatuko dugu enpresako pertsona guztiei helaraztea jazarpen baten aurrean protokoloari eta eman beharreko urratsei buruzko informazioa.

Gida honetako «ERANSKINAK» atalean, gure enpresan protokoloa diseinatzeko baliagarria izango den proposamena aurkituko duzue.

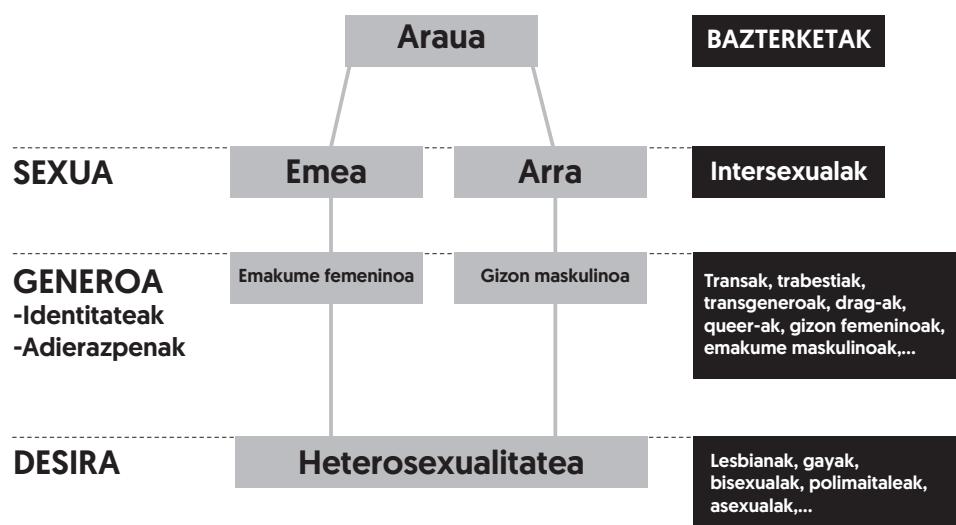
5.ERANSKINAK

5.1. Protokolo eredua

Protokoloa lotura honetan eskuratu daiteke: https://labur.eus/LAB_LGTBIplus_protokoloa

6. GLOSARIOA

- **HETEROPATRIARKATUA:** gizonaren eta heterosexualitatearen hegemonia eta nagusikeria sustatzen duten instituzio sozial eta politikoen multzoa.
- **HETEROARAUUA:** sexu-joera aurkako generoarekin lotzen duen arau sozial eta sexuala da, maskulinoaren eta femeninoaren osagarritasuna eta bereizketa antagonikoa oinarri duena. Hala, gizonak emakumearanganako sexu-joera izan behar duela ezartzen du, eta emakumeak gizonareanganakoa. Hori dela eta, heterosexualitatea da naturaltzat hartzen duen aukera bakarra, eta gainerako sexualitateak baztertzen ditu. Pertsonen arteko harreman psiko-afektiboak baldintzatzen ditu.
- **SEXU-JOERA:** sexu jakin batenganako sexu desira eta afektibitate sexuala da.
- **GENERO-ADIERAZPENA:** pertsonek euren generoa adierazi eta besteei erakusteko erabiltzen dituzten komunikazio-kodeak dira: esate baterako janzkera, hitz egiteko modua, jarrera... Genero-adierazpenak kulturalak eta historikoak izaten dira, eta sexu bakoitzari esleitzen zaizkion rol, pentsamendu edota proiektuekin lotura estua dute. Mendebaldeko egungo gizartean, emakume/femenino eta gizon/maskulino hegemoniatik at dauden genero-adierazpenak desegokitzat jotzen dira.
- **GENERO-IDENTITATEA:** norberak bere generoari buruz duen ikuskera edo autodefinizioa da, maskulinoa, femeninoa edo dikotomia biologikoa gaindituz, bestelakoa dena. Generoak ez du zertan ezaugarri morfologiko sexualarekin bat etorririk.
- **SEXU-IDENTITATEA:** Baldintzapen biologikoetan oinarritzen da, eta jaiotzaz, ezaugarri genitalen interpretazioren bitartez, esleitzen zaigun sexu-kondizioari egiten dio erreferentzia. Ez du zertan genero-identitatearekin bat eginik.
- **SEXU-GENERO DISIDENTZIA:** heteroarauak ezartzen dituen arauetatik at, sexu-genero-desira askatzaileak sortzen dituzten pertsonak edota taldeak.





XXXXXX ENPRESAN SEXU-ORIENTAZIOAN ETA GENERO-IDENTITATE ETA -ADIERAZPENEAN OINARRITUTAKO JAZARPENARI AURRE EGITEKO PROTOKOLOA APLIKATZEKO HITZARMENA

PROPOSAMENA

Legeak agintzen duenez, enpresek sindikatuen ordezkarien negoziatutako procedura espezifikoak izan behar dituzte, lanean gertatzen den jazarpena (sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpena) prebenitu eta salaketak bideratzeko. Enpresa honen zuzendaritzak eta sindikatuen ordezkarien aplikatu beharreko protokoloaren edukia adostu dute. Hona hemen protokolo horren eduki zehatza:

1. OINARRIEN AZALPENA

Sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpena lan-esparruan gertatzen den indarkeria matxistaren adierazpenak dira eta urratu egiten dituzte pertsona guztioi dagozkigun oinarrizko eskubideak: askatasun sexuala, berdintasuna, lanerako eskubidea eta laneko osasun eta segurtasunerako eskubidea. LGTBI kolektiboaren eskubidearen kontrako adierazpenak diren aldetik, beste pertsona bat kontrolatzea eta umiliatzea bilatzen duten botere-erakustaldiak ere badira, eta oso ondorio larriak eragiten dizkiete jazarpen hori jasaten duten pertsonei, gehienak ere emakumeak.

Sinatzaileok, enpresaren eta langileen izenean, adierazten dugu ez dugula halako indarkeriarik onartuko enpresan eta ondorioz gogor zigortuko direla bai sexu-jazarpena, bai sexuan oinarritutako jazarpena, bai sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpena.

Enpresako langile guztiak (plantillakoek, azpikontratatutako langileek, aldi baterako lanerako enpresen bidez kontratatutakoek, bekadunek eta praktiketan dauden langileek) aukera- eta tratu-berdintasuna jasotzeko eskubidea dute. Enpresak ez du inolaz ere onartuko eskubide horiek erakundearen barruan urratzea.

Enpresak gaitzetsi egiten ditu bai sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpena, jazarpen hori edozein modutara egiten dela eta egiten duenak egiten duela ere, hala goi-kargudunek mendeko langileei, nola lankideen, erabiltzaileen, erabiltzaileen senideen edo bezeroen artean. Berdin gaitzesten eta zigortuko dugu gure instalazioetan azpikontratatuta edo ABLE bidez lan egiten duten pertsonek jasandako sexu-jazarpena, jazarpen sexista edo sexuan oinarritutako eta sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpena ere.

Era berean, konpromisoa hartzen dugu informazioa zabaltzeko eta prestakuntza-neurriak hartzeko enpresa osatzen duten pertsona guztiei begira, aipatutako indarkeria-adierazpenak prebenitzeko eta enpresa osatzen dugun pertsonen artean indarkeria matxistarik gabeko espazio seguruak sortzeko helburuarekin.

2. APLIKAZIO EREMUA

Protokoloa enpresan zerbitzuak ematen dituzten pertsona guztiei aplikatuko zaie, kontrata edo azpikontrata bidez dihardutenak, ABLE bidez lan egiten dutenak, enpresarekin harremana duten autonomoak eta zuzendaritzako kideak barne.

Horretarako, enpresak honen guztiaren berri emango die bere langile guztiei idatziz eta informazioa jaso dutela ziurtatuko du.



Enpresarekin merkataritza-harremana izaten duten beste enpresetako zuzendaritzei eta enpresa nagusi honen esparruan zerbitzuak ematen dituzten beste enpresa horietako langileei ere protokolo honen berri emango zaie, protokoloa haiei aplikatzeko baita. Horretarako, kontratuko betebeharren artean protokolo hau aplikatzeko beharra jasotzeko zaie enpresa horiei.

Bestalde, sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpenaren aurka borrokatzeko zer politika bultzatzen duen jakinaraziko die enpresak bere bezero eta hornitzaleei. Bereziki protokolo hau onartu duela eta bera betetzeko konpromisoa duela.

Kontrata edo azpikontraten edo aldi baterako laneko agentzien bidez lan egiten duten langileen eta enpresarekin erlazionatutako autonomoen kasuan, kasu bakoitzean adostu beharko dugu zein protokolo aplikatuko den, biktimen interesak babesteko helburuz.

1. Azpikontratutako enpresako bi pertsonaren edo gehiagoren arteko jazarpena, enpresa nagusiarentzat egindako lanetan. Enpresak bere protokoloa izanez gero, protokolo hori aplikatuko da. Enpresak protokolo propiorik ez badu, enpresa nagusiak erantzukizun subsidiarioa izango du azpikontratutako enpresaren gainean eta bere protokoloa aplikatu beharko du. Enpresa nagusiak jakinarazi egin behar die azpikontratutako enpresetako edo ABLE bidez kontratutako langileei eta enpresarekin erlazioa duten langile autonomoei sexu-jazarpenari, sexuan oinarritutako jazarpenari eta sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokolo bat duela, eta protokolo hori helarazi beharko die, jende guztiak prebentzio-tresna horren berri izan dezan. Horrekin batera, enpresa nagusiarentzat egindako lanetan sexu-jazarpenik, sexuan oinarritutako jazarpenik edo sexu-orientazioan edo sexu-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpenik gertatuz gero protokolo hau aplikatzeko betebeharra jasotzen duen aurreakordioa sinatu beharko dute.

- **Enpresa nagusiko langileen eta eta azpikontratutako edo ABLE bidez kontratutako langileen edo enpresarekin erlazioa duten langile autonomoen arteko jazarpena.** Bi enpresaek sexu-jazarpenari, sexuan oinarritutako jazarpenari eta sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokolo propioa badute, aholkularitza konfidentialak mistoa izan beharko du, hau da, bi enpresatako kideek osatuko dute eta haien artean adostuko dute kasu zehatzari zein protokolo aplikatuko zaion. Protokolo bakarra egonez gero, protokolo hori aplikatuko da, baina aholkularitza konfidentiala mistoa izango da, biktimaren interesak babesteko.

3. APLIKATU BEHARREKO ARAUAK

Trans pertsonen berdintasun erreala eta eraginkorrari eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko otsailaren 28ko 4/2023 Legeak honela jasotzen du bere bi artikulutan:

15. artikulua. Berdintasuna eta LGTBI diskriminaziorik eza enpresetan.

1. Lege hau indarrean sartu eta hamabi hilabeteko epean, berrogeita hamar langile baino gehiagoko enpresek LGTBI pertsonen berdintasun erreala eta eraginkorra lortzeko neurri eta baliabideen multzo planifikatu bat izan beharko dute, LGTBI pertsonen aurkako jazarpenari edo indarkeriari arreta emateko jarduera-protokolo bat barnean hartuta. Horretarako, negoziazio kolektiboaren bidez adostuko diraneurriak, eta langileen legezko ordezkariekin adostuko dira. Neurri horien edukia eta irismena erregelamendu bidez garatuko dira.

Herri-administrazioei dagokienez, legeak honako hau jasotzen du:

14. artikulua. LGTBI pertsonen tratu- eta aukera-berdintasuna lan-eremuaren Herri-administrazioek, beren eskumenen esparruan, kontuan hartu beharko dute, beren enplegu-politiketan, pertsonek lege honetan aurreikusitako kausengatik bereizkeriarik ez jasateko duten eskubidea.

4. DEFINIZIOAK

SEXU-ORIENTAZIOAN OINARRITUTAKO JAZARPENA. Pertsona baten sexu-orientazioa dela-eta,

zuzentzen zaion edozein jokamolde (hitzezko, hitzik gabekoa edo fisikoa), pertsona horren duintasuna urratzeko helburua duena eta ingurune larderiazkoa, bortitzta, etsaitasunezko, umiliagarria, iraingarria edo bereiztailea sortzen duena.

Sexu-orientazioan oinarritutako jazarpena gertatzen da norbait beste pertsona bati modu iraingarrian zuzentzen zaionean edo haren lana gutxiesten duenean haren sexu-orientazioarenagatik; pertsona bat desberdin tratatzen denean homosexuala edo bisexuala delako; pertsona horrek egindako ekarpenak baztertzen direnean edo iseka egiten zaionean pertsona haren sexu-orientazioa dela eta; umore homofobia, lesbofobia edo bifobia erabiltzen denean, etab.

GENERO-IDENTITATE NAHIZ -ADIERAZPENEAN OINARRITUTAKO JAZARPENA. Pertsona baten duintasuna ahultzeko helburuz, haren sexu-identitate edo -adierazpenea dela eta, eta hark eskatu gabe, hari zuzendutako jokamoldeak (hitzen bidezkoak, hitzik gabekoak nahiz fisikoak). Jokamolde horiek ingurune larderiazkoa, bortitzta, etsaitasunezko, apalgarria, umiliagarria, iraingarria edo bereiztailea sortzen dute.

Genero-identitate edo -adierazpenean oinarritutako jazarpena gertatzen da trans pertsonak ez direnean haien nahi duten moduan izendatuak edo pertsona horiek identifikatzen diren generoarekin bat ez datozen izenordainak erabiltzen direnean; haien trebetasunak, gaitasunak eta abileziak gutxiesten direnean haien genero-identitatea dela eta; genero-identitate edo -adierazpen ez-normatiboa duten pertsonak auzitan jartzen direnean edo kanporatu egiten dituztenean, enpresako instalazio jakin batzuetan egoteagatik; pertsonarentzat iraingarria den umore transfobia edo interfobia erabiltzen denean, etab.

5. NEURRIAK HARTZEKO PROZEDURA

5.1. KEXAK EDO SALAKETAK AURKEZTEA

Sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpena jasaten ari dela uste duen edozein langilek kexa edo salaketa jar dezake, protokolo honetan arautuko den prozedurari jarraiki, horretarako berariaz izendatutako organoaren edo pertsonen aurrean. Horrekin batera, jazarpen-egoeraren berri duen beste edozeinek ere kexa edo salaketa jartzea dauka.

Enpresaren eta langileen ordezkarien artean izendatuko dira, enpresa-batzordeko, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeko, enpresako prebentzio-zerbitzuko edo egokitzat jotzen den beste edozein organo edo zerbitzutako kideen artean. Salaketak eta kexak jasotzeko ardura dutenek aholkularitzako konfidentialitatea osatuko dute.

Protokoloan aholkularitzako konfidentialitatea osatzen duten pertsonen izena eta erakundean duten ardura zehaztu beharko da. Enpresa osoari jakinaraziko zaie pertsona horien izena eta hainbat harremanetan jartzeko modua. Aholkularitzako konfidentialitatea kideen kopurua bakoitxiz izango da beti, eta langileak ordezkatuta egongo dira bertan.

Aholkularitzako konfidentialitatea pertsona-talde batek osatuko du, gai horietan prestatzeko bitartekoak edo tresnak emango zaizkie eta prestakuntza lanaldiaren barruan egiteko aukera emango zaie.

5.2. PROZESUAREN OINARRIAK ETA BERMEA

Protokolo hau aplikatzen den bitartean, izapide guztiak isilpean egin beharko dira. Kaltetutako pertsonari sinetsi egingo zaio eta honen intimitatea zein tartean dauden pertsonen duintasuna babestuko dira. Izapide guztiak ahalik azkarren egingo dira.

Era berean, prozesuan nahasitako pertsona guztiei entzunaldi inpartziala eta bidezko tratua bermatu behar die protokoloak. Berariaz debekatuta dago errepresaliak hartza salaketa jartzen, lekukotza ematen edo ikerketan laguntzen edo parte hartzen duten pertsonen aurka.

Bestalde, jazarpen-jokabideren baten berri duten pertsona guztiak horren berri eman beharko diote jazarpenetan arduratzen diren organoak. Azkenik, jazarritako pertsonak besteen aurrean azaltzen eta pairatutako jokaerak behin eta berriro azaltzen ibili behar izatea ekidin beharko da.



5.3. PROZEDURA INFORMALA

5.3.1. ENPRESA BARRUKO SALAKETA- ETA IKERKETA-FASERAKO INFORMAZIOA, AHOLKULARITZA, LAGUNTZA ETA PRESTAKETA

Ekinzia edo jokaera salatu nahi izanez gero, dagokion kexa *aholkularitza konfidentzialari edo horren baliokidea den organoari* aurkez dakiode, ahoz nahiz idatziz.

Aholkularitza konfidentzialak (edo organo baliokideak) salatutako jokaerari irizten badio sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena edo sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz adierazpenean oinarritutako jazarpena dela, ustezko biktimari jakinaraziko dio idatziz salaketa aurkeztu behar duela, prozedura formala hasteko.

Sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena edo sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz adierazpenean oinarritutako jazarpena dakarren jokaera sexista baten aurrean gaudela ikusiz gero, aholkularitza konfidentzialak (edo organo baliokideak) isilpeko prozedura bizkorra jarriko du abian, kexa egiazkoa dela berresteko. Horretarako, enpresako instalazio guztieta sartu ahal izango da edozein unetan eta beharrezkotzat jotzen dituen pertsona guztiak jaso ahal izango ditu.

Aurkeztutako salaketan jarrera sexistaren zantzurik ikusiz gero, aholkularitza konfidentziala salatua izan den pertsonarekin harremanetan jarriko da isilpean —uste zko biktimak lagunduta, honek nahi izanez gero—, bi gauza jakinarazteko: batetik, kexa bat aurkeztu dutela bere jokaera salatzeko, eta egiazkoia izanez gero eta errepikatu edo denboran luzatuz gero sexu-jazarpen, sexuan oinarritutako jazarpen edo sexu-orientazioan edo sexu-identitate nahiz adierazpenean oinarritutako jazarpen gisa sailkatuko dela (sailkatu ahal izango dela); eta, bestetik, ondorioak eta diziplinazko zigorrak erator litezkeela.

Lehen fase honetan, hau da, konponbiderako prozedura informalean, aholkularitza konfidentzialak (edo eskumeneko organoak) kexaren berri eman eta, jokaerak jarraituz gero, aplikatu litzkeen diziplinazko neurriak jakinarazi besterik ez du egindo.

Prozedura informalaaren helburua da arazoak konpontzea prozesu osoa abian jarri gabe, egoera ez dadin bihurtu sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoera bat. Izan ere, batuetan arazoak konpontzeko nahikoa izaten da jokabide iraingarri eta larderiazkoak dauzkan pertsonari ikusaraztea bere jokamoldeak zer-nolako eragina duen eta jokamolde hori jazarpen bihurtuz gero zer ondorio egon litzkeen.

Prozedura zazpi laneguneko epean egingo da, gehienez ere. Aholkularitza konfidentzialak sinetsi behar du kexa aurkeztu duen pertsonak printzipioz egia dioela eta babestu egin behar ditu bai prozeduraren konfidentzialtasuna, bai pertsonen duntasuna eta segurtasuna. Horretarako, prozeduraren hasieran zenbakizko kode batzuk egokituko zaizkie prozeduran nahasita dauden pertsonei, berez jazarpena ez izan arren, jazarpena izaten bukatu dezaketen kasu-mota hau dokumentatzeko.

Kexa aurkeztu eta zazpi lanegun igarotakoan, prozesua amaitutzat joko da, eta salbuespenezko eta premiazko kasuetan baino ezin izango da epea luzatu, gehienez ere hiru egunez.

Prozedura informala oinarritzat hartuta, aholkularitza konfidentzialak (edo eskumeneko organoak) egoeraren berri emango die berehala enpresako zuzendaritzari eta langileen ordezkariei (ordezkaritzat bateratu nahiz sindikalari eta berariaz laneko arriskuen prebentzioaz arduratzen direnei). Era berean, berehala jakinaraziko diote Berdintasun Batzordeari edo organo baliokideari, halakorik badago.

5.4. PROZEDURA FORMALA

5.4.1. PROZESUA HASTEA. SALAKETA, AURREKO EBALUAZIOA ETA KAUTELAZKO NEURRIAK

Salatutako ekintzak jazarpena izan daitezkeenean, edo kexa aurkeztu duen pertsona ez bada pozik gelditzen aurreko fasean adostutako irtenbidearekin, bai ez zaiolako egokia iruditu, bai salatutako jokaerak errepikatu egin direlako, pertsona horrek salaketa formal bat aurkeztu ahal izango du, salatua izan den pertsonak izan ditzakeen diziplinazko erantzukizunak argitzeko. Horrez gain, Laneko eta Gizarte Segurantzako Iuskatzzailetan ere salaketa formal bat jarri, eta auzibide zibilera, laneko auzibidera nahiz zigor-auzibidera jo ahal izango du, halaber.

Salaketa idatziz aurkeztu behar da aholkularitza konfidentzialean (edo eskumeneko organoan). Aholkularitza konfidentzialak (edo eskumeneko organoak) salaketaren jatorria, ezaugarriak eta larritasuna aztertu eta salatutako egoera ikertuko du. Aurreko atalean aipatu bezala, aholkularitzak edo gaiaren gainean eskumenak dituen organo baliokideak sinetsi behar dute kexa aurkeztu duen pertsonak printzipioz egia dioela eta babestu egin behar dituzte bai prozeduraren konfidentzialtasuna, bai pertsonen duintasuna eta segurtasuna. Horretarako, prozeduraren hasieran zenbakizko kode batzuk egokituko zaizkie prozeduraren nahasita dauden pertsonei.

Aholkularitza konfidentzialak (edo eskumeneko organoak) salaketa formal guztien erabateko konfidentzialtasuna bermatu behar du eta ohartarazi behar du printzipio hori errespetatzen ez duenak zigor bat jaso dezakeela.

Salaketa jaso eta gero, eskumeneko organoak egoeraren berri emango dio enpresako zuzendaritzari modu konfidentzialean, hark, hala badagokio, prebentzio-neurriak har ditzan, erasoan jasan duen pertsona babesteko bereziki.

Era berean, Aholkularitza konfidentzialak (edo eskumeneko organoak) salaketaren berri eman eta ordura arte hartutako neurriak jakinaraziko ditu.

5.5. PROSEDURA

Aholkularitza konfidentzialak (edo eskumeneko organoak) egokitzat jotzen dituen ikerketa-prozedurak erabiliko ditu salaketa egiazkoa ote den berresteko. Horretarako, ukitutako pertsonak eta beste pertsona batzuk (lekukoak) elkarrizketatuko ditu eta bildutako frogak dokumentalak erabiliko ditu, besteak beste. Implikatutako pertsonen oinarrizko eskubideak kasu guzti-guztietan errespetatuko dira, alde bien intimitaterako eta duintasunerako eskubidea bereziki.

Salaketa jasotzen duenean, aholkularitzak lehenbailehen jakinarazi beharko dio salatua izan den pertsonari.

Era berean, esateko daukana entzun beharko dio (biktimak, edo hala badagokio salaketa jarri duen pertsonak, erabakiko du bertan egon nahi duen ala ez). Biek ala biek beste pertsona bat edo batzuk bertan egotea eskatu ahal izango dute, lekuko-frogak moldatzeko.

Informazioa jasotzeko garaian, biktimari behin bakarrik eskatuko zaio gertaerak azaltzeko, salaketa berak jarri badu (non eta kasua ebazteko elkarrizketa gehiago egitea beharrezko ez den), eta tramitea modu konfidentzialean eta azkar egiten dela bermatuko da, biktima berriro ez biktimizatzeko.

5.6. PROZESA AMAITZEA. TXOSTENA IDAZTEA.

Salaketa aurkeztu eta gehienez ere hamar laneguneko epean, aholkularitza konfidentzialak (edo eskumeneko organoak) ikertutako jazarpen-kasuari buruzko txostena prestatu eta onartuko du, eta txosten horretan gertakariak, lekukotzak, jasotako frogak, ateratako ondorioak eta ikusitako gertaera larrigarriak zehaztuko ditu. Txosten hori enpresako zuzendaritzari bidaliko dio berehala, bai eta Berdintasun Batzordeari edo organo baliokideari ere, halakorik badago, eskumeneko organoak diziplina-espedientea has dezan, hala badagokio. Salbuespenezko eta premiazko kasuetan baino ezin izango da epea luzatu, gehienez ere hiru egunez.

Bermatu egin beharko da inork ez duela errepresaliarik hartzen jazarpenari buruzko salaketa jartzen, lekukotza ematen edo ikerketan laguntzen edo parte hartzen duten pertsonen aurka, ez eta (hala beraiek zuzenean jasan dituztelako nahiz beste inoren kontra gertatutako) era horretako jokaerak gaitzesten eta kritikatzen dituzten pertsonen aurka ere. Aipatutako pertsonei (salaketa jarri dutenei, lekukoei edo laguntzaileei) kalte egiten dieten neurriak indarrik gabe geldituko dira.

Jazarpenaren biktimak edo salatzaileek prozeduran zehar errepresaliarik edo kalterik jasanez gero, horiek jasan aurretik egoera leheneratu beharko da, gutxienez, eta, horrekin batera, beste prozedura batzuk ireki ahal izango dira, dagozkion ondorioak eratortzeko.

Aholkularitza konfidentzialak (edo eskumeneko organoak) ez badu behar besteko frogarik aurkitzen salaketa egiazkotzat jotzeko, salatzailea ezin izango da behartu, biktima bera izan bada, salatutako



pertsonaren ondoan lan egitera, bere borondatearen kontra. Empresako zuzendaritzak ahal den neurrian biktima lanpostuz aldatzeko konpromisoa hartzen du.

Procedura hau erabiltzeak ez du inolaz ere esan nahi biktimak ezin duenik, egoki deritzon unean, lan-ikuskatzailtzara edo epaitegietara jo, dagokion tutoretza-proceduraz baliatuz. Bestalde, delitu-zantzuak egonez gero, empresak eskumeneko agintariei jakinaraziko die berehala.

Procedura amaitzen duen txostena eskumeneko organoari bidaliko zaio honek dagokion diziplinazko espedientea abiarazi dezan. Horrekin batera, ikerketari jarraikiz prebentzio-neurriak proposatu ahal izango dira, jazarpen-egoera berriro gerta ez dadin. Osasun Batzordeak edo gaiaren gainean eskumenak dituen eta langileak ordezkatzen dituen beste edozein organok baliotzatu beharko ditu neurriok.

Egindako ikerketaren emaitzaren eta zigor-espedientearen berri emango da zigortutako gertaera jazo den esparruan, jendeari halakoak egiteko gogoa kentzeko, kaltetutako pertsonen intimitaterako eskubidea errespetatuz betiere.

6. ZIGORRAK

LGTBI kolektiboaren aurkako jarrerak, sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpena osatzen duten egintzak eta jokabideak laneko **arau-hausteak** dira eta **diziplinazko zigor larriak** edo **oso larriak** dagozkie. Nolanahi ere, arau-hausteak sailkatzeko eta zigorak ezartzeko garaian, aplikatzekoak den hitzarmen kolektiboak edo negoziatu den tresna baliokideak dioena beteko da. Bestalde, eta gertaeran larritasuna baloratzeko eta, hala badagokio, ezarri beharreko zigorak erabakitzeko garaian, **inguruabar larrigarritzat** joko dira honako egoera hauek:

A. Nagusitasun hierarkikoko egoeraz abusatzea edo jazarpena egiten duen pertsonak biktimaren lan-baldintzen edo lan-harremanaren gainean erabakitzeko duen ahalmenaz baliatzea.

B. Jokaera iraingarria izaten jarraitzea, biktimak egoera konpontzeko prozedurak erabili eta gero.

C. Jazarpena egiten duen pertsonak lehendik ere sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena egin izana.

D. Bi biktima edo gehiago egotea.

E. Biktimak desgaitasun fisiko, psikiko edo sentsorialen bat izatea.

F. Mediku batek biktimaren egoera psikologikoak edo fisikoak asaldura larriak jasan dituela egiaztatzea.

G. Erasotzaileak biktimaren, lekuoen edo aholkularitza konfidentialaren kontrako errepresaliak hartu dituela edo larderiazko jarrera izan duela frogatzea.

H. Jazarpena langileen hautaketa- edo promozio-prozesuen barruan gertatzea.

I. Biktima, lekuoa edo biktimaren lantokiko edo familiako pertsonak presionatzea edo hertsatzea, ikerketa behar bezala egiten dela galarazteko.

J. Biktimak aldi-baterako edo bitarteko kontratua edukitzea edo proba-aldian, bekadun gisa nahiz praktiketan egotea.

Proportzionaltasun-printzipioari jarraikiz ezarriko diren **ZIGORRAK** aplikatzekoak diren hitzarmen kolektiboetan jasotakoak izan ohi dira. Hauek dira ohikoena:

- Nahitaezko lekualdatzea, aldi baterako edo betiko.

- Enplegurik eta soldatarik gabe uztea, aldi baterako.
- Lan-maila profesionala galtzea, aldi baterako edo betiko.
- Diziplinazko kaleratzea.

Protokoloan ezarritako prozedura aplikatzen denean, eta jazarpena egin duen pertsonari diziplinazko kaleratzea ez den beste zigorren bat dakarren diziplina-espedientea ireki ondoren, pertsona horrek ikastaro bat egin beharko du protokolo honetako Sentsibilizazioa, Informazioa eta Prestakuntza atalean zehaztutako edukia lantzeko.

7. JAZARPENA JASAN DUEN PERTSONA BABESTEA

Gizarte Segurantzari buruzko legeekin bat etorriz, protokolo honen bidez zigortzen diren jokabideen ondorioz medikuak baja ematen badio jazarpena jasan duen langileari, baja hori lan-istripu gisa jaso eta tramitatu behar da eta enpresak dauzkan bitarteko guztiak eskaini behar ditu erregistro hori egin ahal izateko.

Horrela, bada, kaltetuak arreta mediko edo psikologikorik beharko balu, arreta hori mutualitateak edo kontingentzia profesionalak kudeatzeaz arduratzen den osasun-zerbitzu publikoak emango du.

Edonola ere, jazarpenak eragindako kalteak konpontzeko sortutako gastu medikoak eta bestelako gastuak enpresak ordaindu beharko ditu. Horrek ez du eragozten sexu-jazarpena jasan duen pertsonak kalte-galerak erreklamatu ahal izatea.

Prebentzio-zerbitzuak erabakiko du jazarpena jasan duen pertsonaren lan-ingurunean ere esku hartzea komeni den, eta horretarako dagozkion neurriak hartuko ditu.

Protokolo honen aplikazioa independentea da eta ez du baldintzatzen ez galarazten biktima epaitegian salaketa jartzeko aukera. Hala eginez gero, enpresak bere gain hartuko ditu gastuak.

8. LGTBI KOLEKTOBOAREN AURKA, SEXU-ORIENTAZIOAN EDO GENERO-IDENTITATE NAHIZ -ADIERAZPENEAN OINARRITUTAKO JAZARPENAREN PREBENTZIOA

8.1. PROTOKOLOA ZABALTZEKO POLITIKA

Behar-beharrezko da langile guztiekin **protokolo hau ezagutzen dutela bermatzea**. Protokoloa zabaltzeko bide hauek erabiliko dira, besteak beste: langileei protokoloa emango zaie enpresan harrera egiteko garaian ematen zaien eskuliburuarekin batera, zirkular bidez bidaliko zaie langile guztiei eta protokoloa enpresaren intranetean argitaratuko da, enpresak halakorik badu. Halakorik ezean, iragarki-taulen eta posta elektronikoaren bidez emango da protokoloaren berri. Protokoloa zabaltzeko dokumentuan datu hauek jasoko dira: aholkularitza konfidentialaren harremanetarako izena, telefonoa, helbide elektroniko eta fisikoa. Informazio hori aldian-aldian eguneratu beharko da.

Enpresaren jardueren koordinazioari dagokionez (Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeko 24. art.), zerbitzuak kontratatzentz edo azpikontratatzentz zaizkien enpresa guztiei eta langile autonomoiei ere protokoloa helaraziko zaie, eta ahal diren bitarteko guztiak erabiliko dira enpresak esparru honetan duen politika jakinazteko bezero eta hornitzaleei.

8.2. PRESTAKUNTZA ETA INFORMAZIOA

Berdintasunari eta laneko arriskuen prebentzioari buruzko informazio eta prestakuntzan, gai hauek jorratu beharko dira:

1. Sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpena osatzen



duten jokaerak identifikatzeko modua.

2. Jokabide horiek oro har pertsonen eta bereziki emakumeen osasunean eragiten dituzten ondorioak eta jazarpena jasaten duten pertsonen lan-baldintzek horren ondorioz pairatzen duten diskriminazioa.
3. Sexu-orientazioan edo genero-identitatean nahiz-adierazpenean oinarritutako jazarpena prebenitzeko prestakuntza, zehatza, aldian-aldikoa eta etengabea. Bertan, protokolo honetan jasotako edukia landuko da eta enpresako langile guzti-guztiei zuzenduko zaie, azpikontraten bidez ari direnak, aldi baterako kontratua dutenak, ABLE bidez kontratatutakoak, bekadunak eta praktiketan daudenak barne.
4. LGTBI kolektiboaren aurkako erasoen aurrean, lehen mailako prebentzioari buruzko prestakuntza zuzendaritzako kideentzat, enpresan ardurak dituzten langileentzat eta kasuak hautemateaz eta kudeatzeaz arduratzen direnentzat.
5. Sexu-orientazioan edo genero-identitatean nahiz-adierazpenean oinarritutako jazarpena prebenitzeko eta gertatuz gero neurriak hartzeko prestakuntza eta protokolo honi buruzko informazioa ematea enpresan laneko arriskuen prebentzioaz eta prestakuntzaz arduratzen diren zerbitzu eta eragileei, prebentzio-arduradunak eta aurreko ataletan aipatu ez diren ikerketa-batzordeko kideak barne.
6. Gatazkak garaiz identifikatzeko tresnak eta gatazka horiek konpontzeko prozedurak sortzea. Gatazkak prebenitu eta konpontzeko prestakuntza egokia ematea, batez ere langile-taldeen gaineko ardura duten pertsonei zuzendua, gatazkak identifikatu eta sortzen diren unean bertan konpontzen ikasteko.
7. Prestakuntza-jarduera espezifikoak jazarpen-kasuak prebenitzeaz eta kudeatzeaz arduratzen diren unitate edo organoetako arduradun-taldeentzat eta sindikatuen ordezkarientzat.
8. Arriskuei eta prebentzio-neurriei buruzko dibulgazio-materialak prestatzea eta albait gehien zabaltzea.
9. Langile guztiei zuzendutako informazio-saioak antolatzea, haien eskubideak, babesten dituzten arauak eta legeak, ezarri daitezkeen zigorrak eta protokoloa martxan jartzeko prozedura azaltzeko. Salaketa faltsuak edo bidegabek aurkezteak ekar ditzakeen erantzukizunen berri ematea.
10. Sistemaren bat sortzea (langileen postontzia, posta elektronikoa, telefonoa...) jazarpenari buruzko konsultak modu anonimoan egiteko eta aholkua jasotzeko.
11. Ustez jazarpena jasan duten pertsonek ustezko jazarpenarekin zerikusia duten gertaera zehatzak jakinarazteko erabil ditzaketen tresnen berri ematea, halakorik egonez gero.

9. EBALUAZIOA ETA JARRAIPENA.

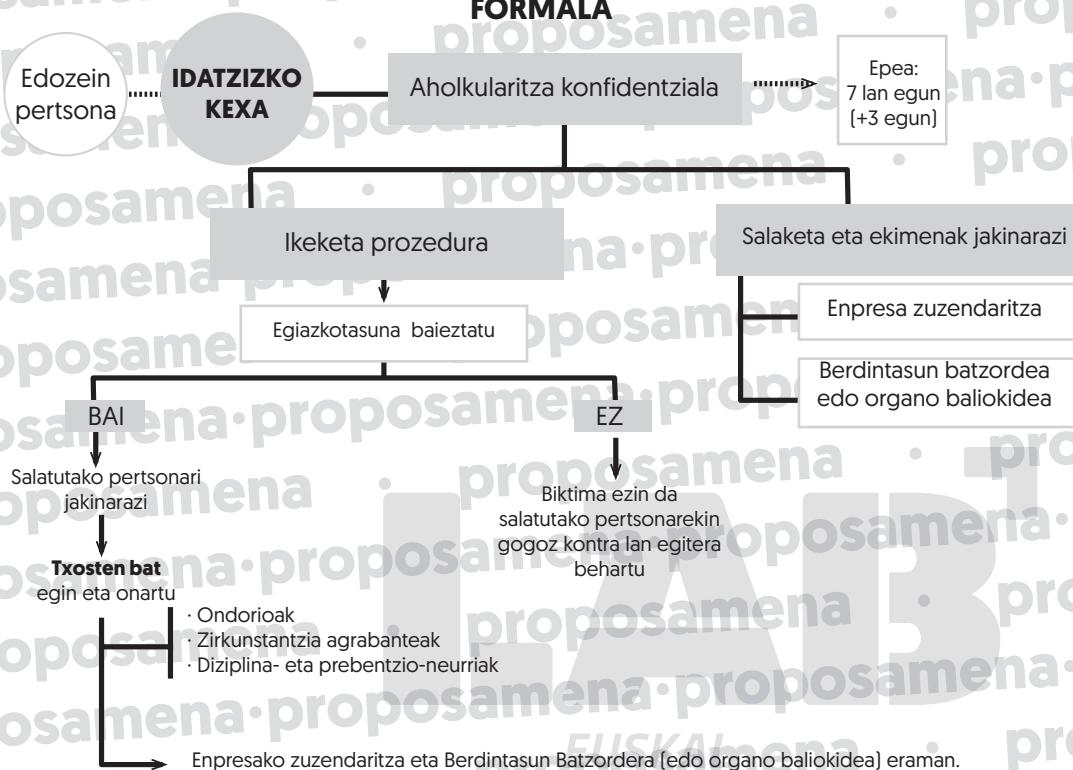
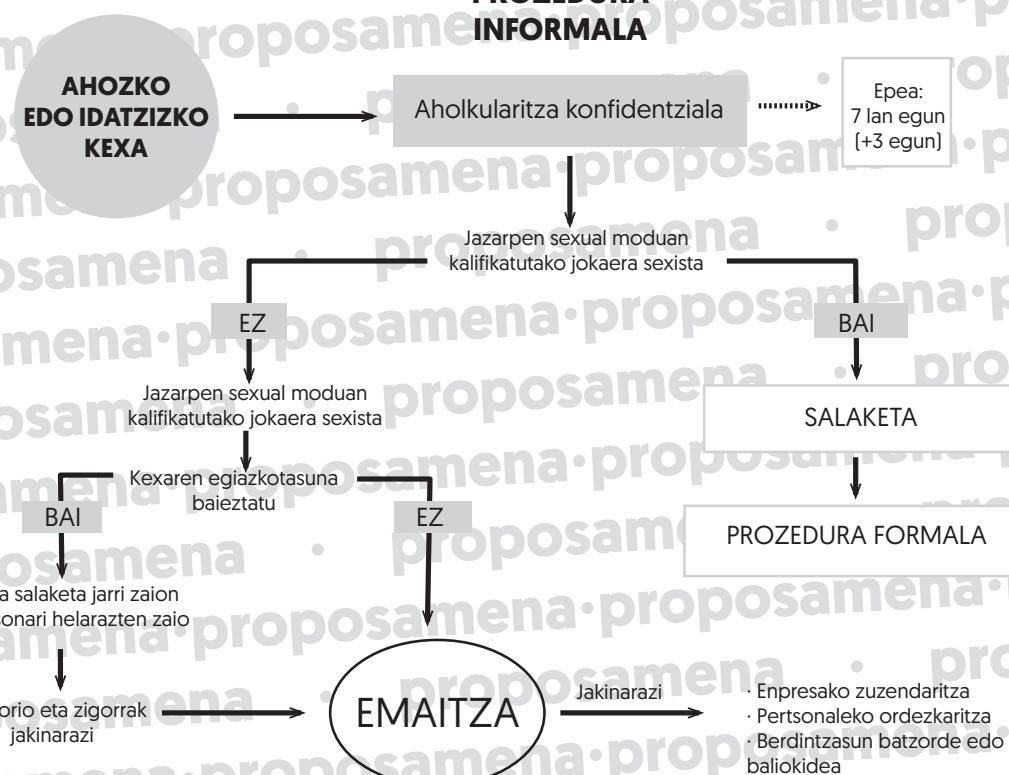
Aurkeztutako salaketen eta expedienteen inguruan hartutako erabakien jarraindarraldeko aholkularitza konfidentialak egingo du, urtean behin protokolo honen aplikazioari buruzko jarraindarraldeko osatzeko. Txosten hori oinarritzat hartuta, dagozkion neurriak hartuko dira hautemandako akatsak zuzentzeko eta protokoloaren aplikazioa hobetzeko.

Txostenetako zuzendaritzari, langileen ordezkaritzaritza bateratu eta sindikaleko organoetako laneko arriskuen prebentzioaz eta berdintasunaz arduratzen diren organoetako aurkeztuko zaie.

10. PROTOKOLOAREN INDARRALDIA

- Protokolo hau indarrean egongo da eta sinatzen denetik aplikatu ahal izango da, beste akordio baten bidez ordezten duen beste protokolorik ez dagoen bitartean.

I. ERANSKINA. PROZEDURAREN ESKEMA





II. ERANSKINA AHOLKULARITZA KONFIDENTZIALA.

Ahokularitza konfidentzialeko kide izango d(ir)a sexu-jazarpenagatik edo sexuan oinarritutako jazarpenagatik aurkeztutako salaketa zuzenean bideratu behar du(t)en pertsona(k), hau da, kexak eta salaketak bideratzeaz arduratzen d(ir)en pertsona(k).

Enpresa guztiak Berdintasun Batzorde bat izan beharko dute eta halakorik ezean, jakinarazi egin beharko da nork duen salaketa jasotzeko eskumena. Pertsona horrek ahokularitza konfidentziala osatuko du.

Biktimari lagundu, eta protokoloari jarraikiz dauzkan eskubide eta aukeren berri emango dio.

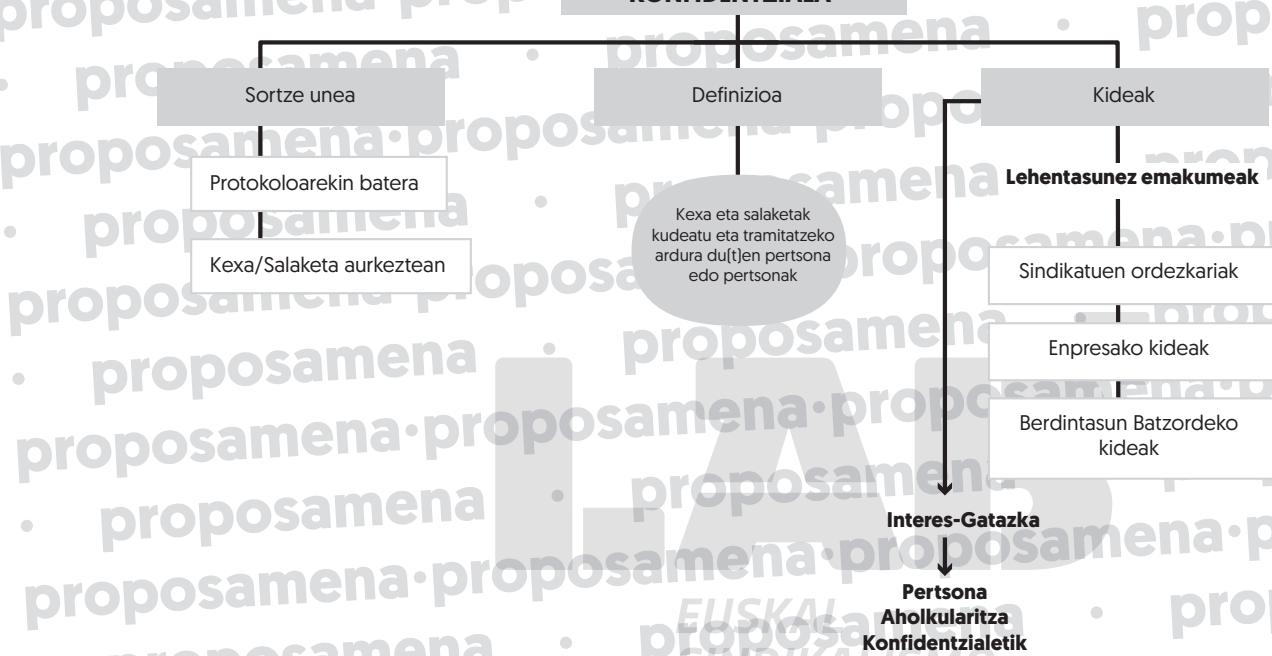
Ahokularitza konfidentziala osatzen duten pertsonen zerrenda osatu beharko da eta ardura horretarako izendatu beharko dira. Ahal dela emakumeak aukeratuko dira. Berdintasun Batzordeak deituko du ahokularitza, eta kide hauek izango ditu:

- Sindikatuen ordezkariak
- Enpresaren barruan kategoria desberdinak dituzten pertsonak
- Berdintasun Batzordeko kideak

Ahokularitza konfidentziala bi une desberdinetan sor daiteke, protokoloan zehaztutako moduan:

- Sexu-jazarpenari, sexuan oinarritutako jazarpenari eta sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloa onartzen denean
- Kexa edo salaketa bat aurkezten denean
- Aldeetako batek interes-gatazkariak badu prozesuan nahasitako pertsonaren batekin, ahokularitza konfidentzialetik kanpo gelditu beharko da berehala.

AHOLKULARITZA KONFIDENTZIALA



ANEXO II. LA ASESORÍA CONFIDENCIAL.

La Asesoria Confidencial la formarán la persona o las personas que tramitarán directamente la denuncia de acuerdo a la orientación sexual y expresión de género, es decir, la persona encargada de gestionar

que personalmente existir una Comisión de Igualdad, y en defecto de esta, habrá que indicar

En todas las empresas deberá existir una Comisión de Igualdad, y sobre las diferentes formas de actuación posible conformativa a lo dispuesto en el protocolo.

Asistiría a la víctima sobre sus derechos y sobre las diferentes formas de actuación posible

Confidencial.

Habrá que realizar un número mínimo de convocatoria que constituyan la Asesoria Confidencial, y estos deberán ser preferentemente mujeres. Esta la convocaría la Comisión de Igualdad y la integrarán:

• Personas que ostenten diferentes categorías dentro de la empresa.

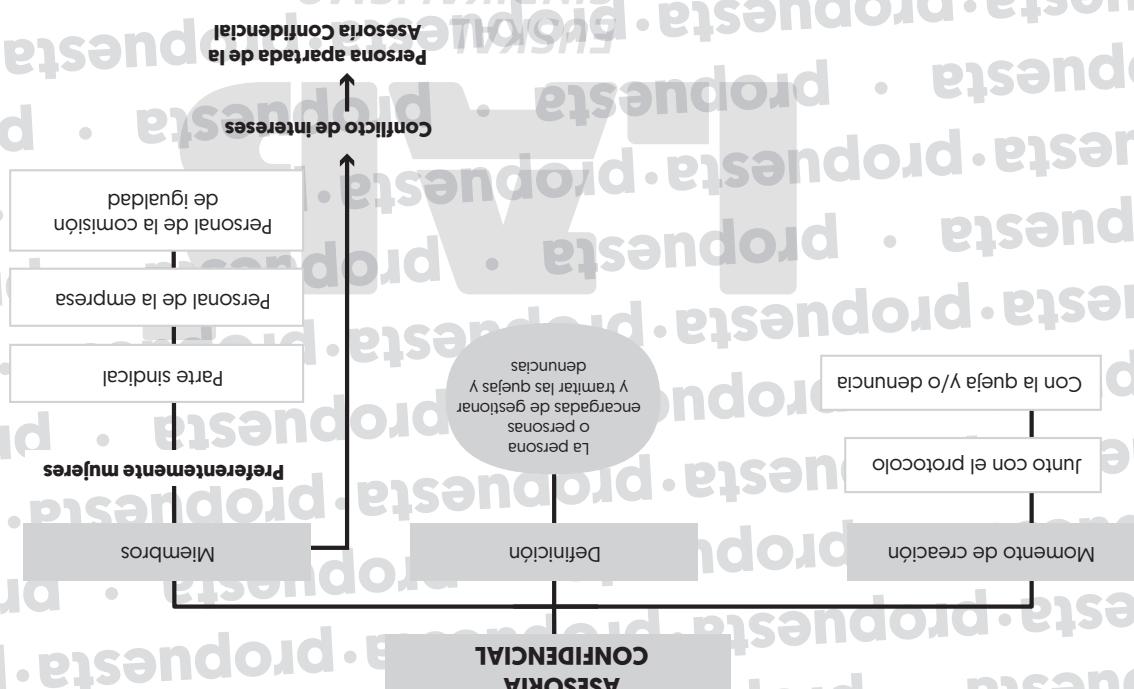
• Parte sindical.

La Asesoria Confidencial podrá crear en dos momentos diferentes, y esto deberá estar estipulado en el protocolo:

1. La Asesoria Confidencial se creará junto con el Protocolo por acoso por orientación sexual y/o identidad y expresión de género.

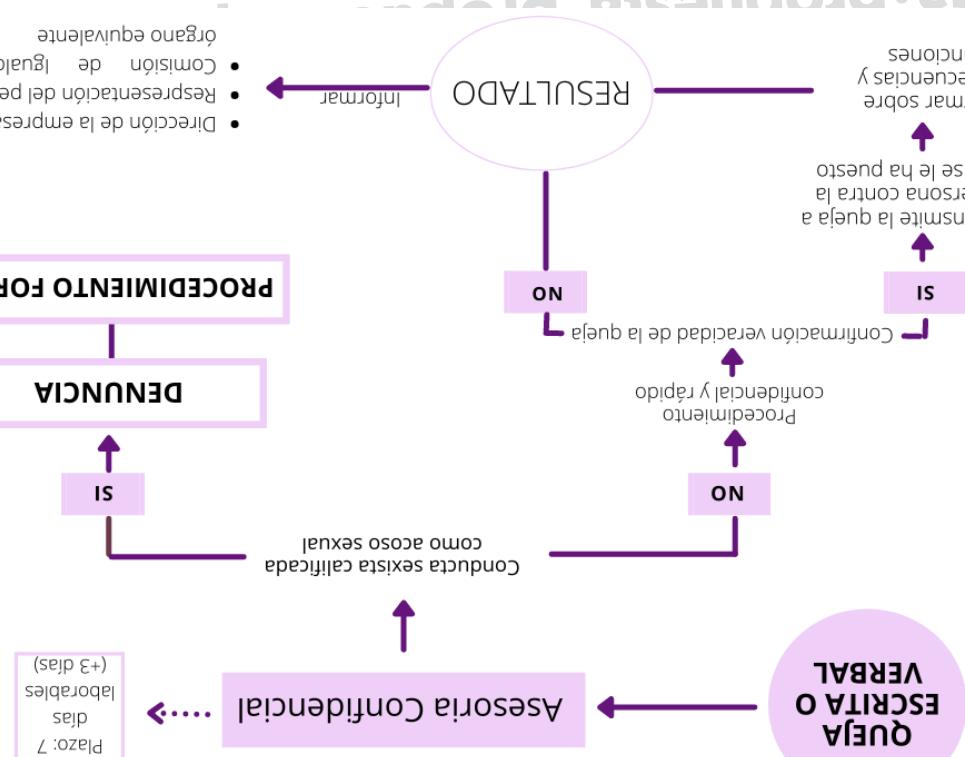
2. La Asesoria Confidencial se creará en el momento que se presente la queja o la denuncia.

Cuando cualquiera de las partes tenga un conflicto de intereses para con las personas afectadas, estará debieran ser apartadas de la Asesoria Confidencial de manera inmediata.

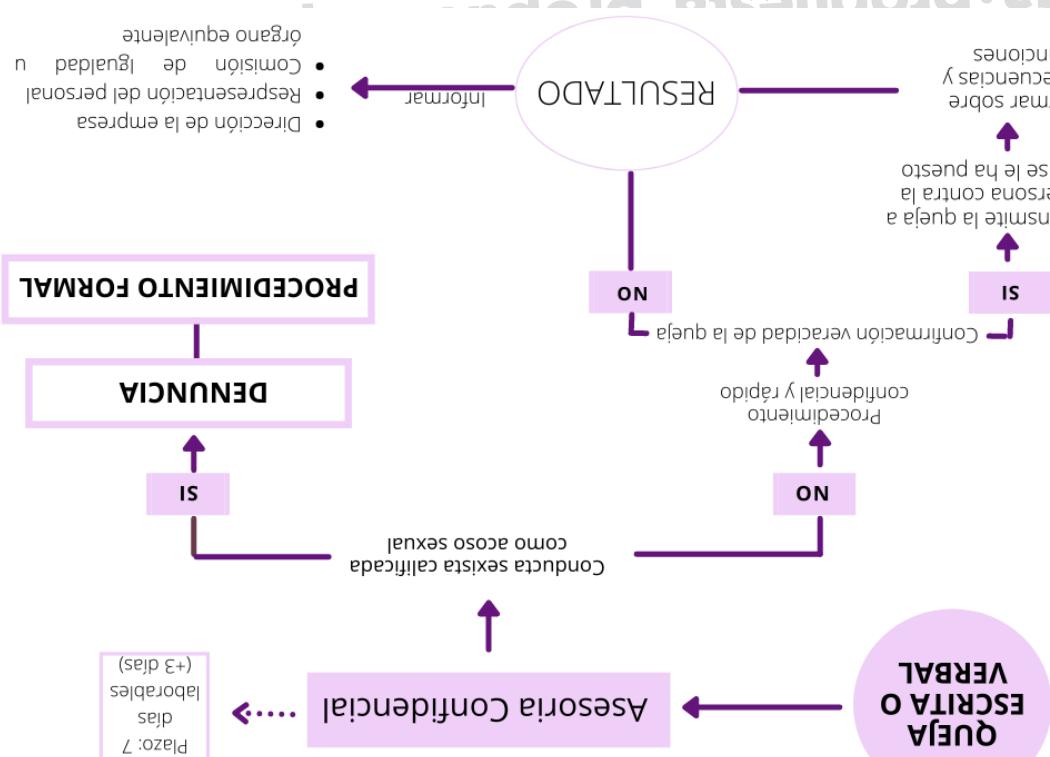


ANEXO I. ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO

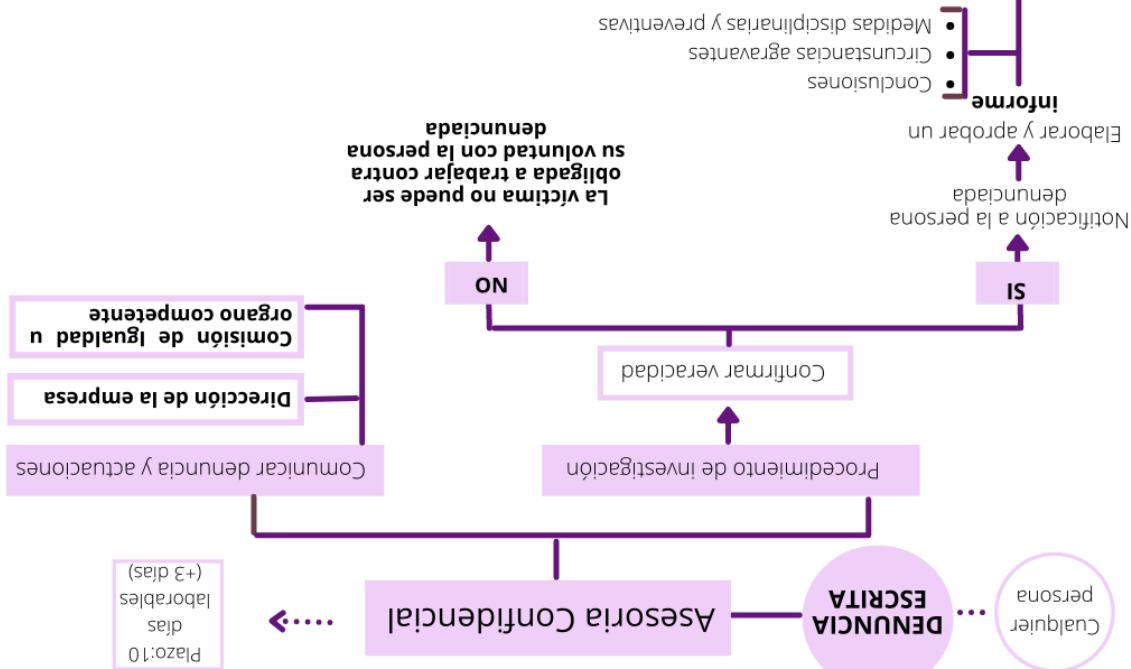
PROCEDIMENTO
INFORMATIVO



PROCEDIMENTO INFORMATIVO



PROCEDIMENTO NORMAL



ESTA. propuesta. SINDICAL. LA DIFERENCIA QUE EL EMPRESA Y EL COMITIÉ DE TRABAJO PROPONE

Las ideas de la Dirección de la Comisión de Igualdad de Género equivalente

10. VIGENCIA DEL PROTOCOLO

La Asociación Confidencial llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar una amplia difusión de la información 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 unitaria y sindical del personal y a los órganos de representación en materia de relaciones laborales y de igualdad.

9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

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 presentemente acosadas para dejar constancia de las situaciones concretas del presunto acoso.

7. APOYO A LA PERSONA ACOSADA

8. Que el acooso 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 contracción temporal, intermitida, periodo de prueba, situación debecario/a o realización de prácticas por parte de la víctima.

1. Traslado forzoso temporal o definitivo.

2. Suspensión de empleo y sueldo.

3. Perdida temporal o definitiva del nivel profesional laboral.

4. Despido disciplinario.

Quando se aplica el protocolo instrumento tras la apertura del expediente disciplinario que desembogue en una sanción distinta a la del despido disciplinario de la persona acusada, ésta quedará obligada a asistir a un curso formativo para poder cumplir las acuerdos acordados con las relaciones de poder. Estos cursos se gestionarán desde la salud laboral de la empresa.

En atención a la legislación sobre Seguridad Social, todas las bajas médicas consecuencia de las conductas perseguidas en este Protocolo, deben ser reconocidas como accidentes de trabajo, poniendo en consecuencia, la atención médica y psicológica que pudiera requerir la persona afectada 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 preparación de los datos causados por la conducta de acuerdo por orientación sexual o por idoneidad y expresión de género, serán a cargo de la empresa, sin perjuicio de la reclamación de daños y perjuicios que pudiera interpretar, en su caso, la persona objeto de acooso por orientación sexual o por idoneidad 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.

6. LAS SANCIONES

Si la Asesoria Confidencial (o el organismo competente) no tiene capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia se declare fundada, la persona denunciante, cuando sea la propia víctima, no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. La dirección de la víctima, no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. La dirección de la denuncia se considera que el organismo competente, como resultado de la investigación, cabría proponer 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 caso, el informe que pone firme el procedimiento al organismo competente para que incicie, en aparte de trasladar el informe que pone firme el procedimiento al organismo competente de las autoridades competentes.

La utilización de este procedimiento no impide la denuncia en absoluto que la víctima pueda recurrir, en el momento que el organismo competente no tiene la capacidad de cumplir con las 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 persona/s afectadas.

Los actos y conductas constitutivas de acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género constituyen incumplimientos laborales que tienen la consideración de sancionables y graves. En todo caso, para la sanción de las faltas y para la imposición de sanciones, se estará a lo previsto en el convenio colectivo de trabajo o en el instrumento negocial que determinará las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se valdrá la gravedad de los hechos y determinará las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrá en cuenta las circunstancias agresivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución de la relación de trabajo o sobre la propia relación laboral.

1. El abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tiene 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 de la relación de trabajo o sobre la propia relación laboral.

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. Existán dos o más víctimas.

5. La víctima sufre algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.

6. Cuando el estadio psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones médica mente acreditadas.



5.6. CONCLUSIÓN DEL PROCESO. ELABORACIÓN DEL INFORME.

Debería dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada. Debería además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última o, en su caso, de otra u otras personas a efectos de configurar la prueba testifical. La presencia de la persona denunciante, también en elección de esta. Tan to unas como otras podrán solicitar la intervención de un abogado. Así evitaremos una revictimización de la víctima.

5.5. PROCEDIMENTO

54.1. INICIO DEL PROCESO. LA DENUNCIA, VALORACION PREVIA Y ADOPCION DE MEDIDAS CAUTELARES

imediatamente, en su caso, a la Comisión

Del resultado del procedimiento informal, la Asesora Confidencial (o el organismo competente) dará concierniente informe a la dirección de la empresa y a la representación sindical y empresarial de la empresa que se trate, tanto unitaria como sindical y especial en materia de prevención de riesgos laborales. También dará conocimiento inmediato a la dirección de la empresa y a la representación sindical y empresarial de la empresa que se trate, tanto unitaria como sindical y especial en materia de igualdad u organo equivalente, si esta existiera.

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 impeniosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

de convertirse en acozo, es suficiente para que se solucione el problema.

responsible des disciplines en las que puede incurrir de persistir en su conducta.

En esta primera fase o procedimiento informal de solución, La Asesora Confidencial (o el organo

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

que se sonda su conducta que, de ser cierta y persistente en el tiempo se convierte en una costumbre que, a su vez, se convierte en una adicción. La conducta sexual o acozo por orientación sexual y expresión de género y, por otro lado, las conductas o sentimientos distintivos que de ello se obtienen definen la personalidad de la persona.

en contrato de forma condicinal con la persona contra la que se ha presentado la queja, sola o en consecuencia de la presunta víctima a elección de esta, para manifestarle por un lado, la existencia de una

Las declaraciones de quien considera necesario.

o el organo equivalente) iniciara un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de acuerdo a situaciones de acooso por orientación sexual o identidad expresión de género, la Asesoria Confidencial (o equivalente) iniciara un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la acooso por orientación sexual o identidad expresión de género, la Asesoria Confidencial

procedimientos normales.

Si la Asesoria Comunitaria (o el organismo equivalente) estima que la conducta social de la persona constituye un acozo por orientación sexual o por identidad y expresión de género, informará a la autoridad competente sobre la que se pidió la presentación de denuncia por estos hechos.

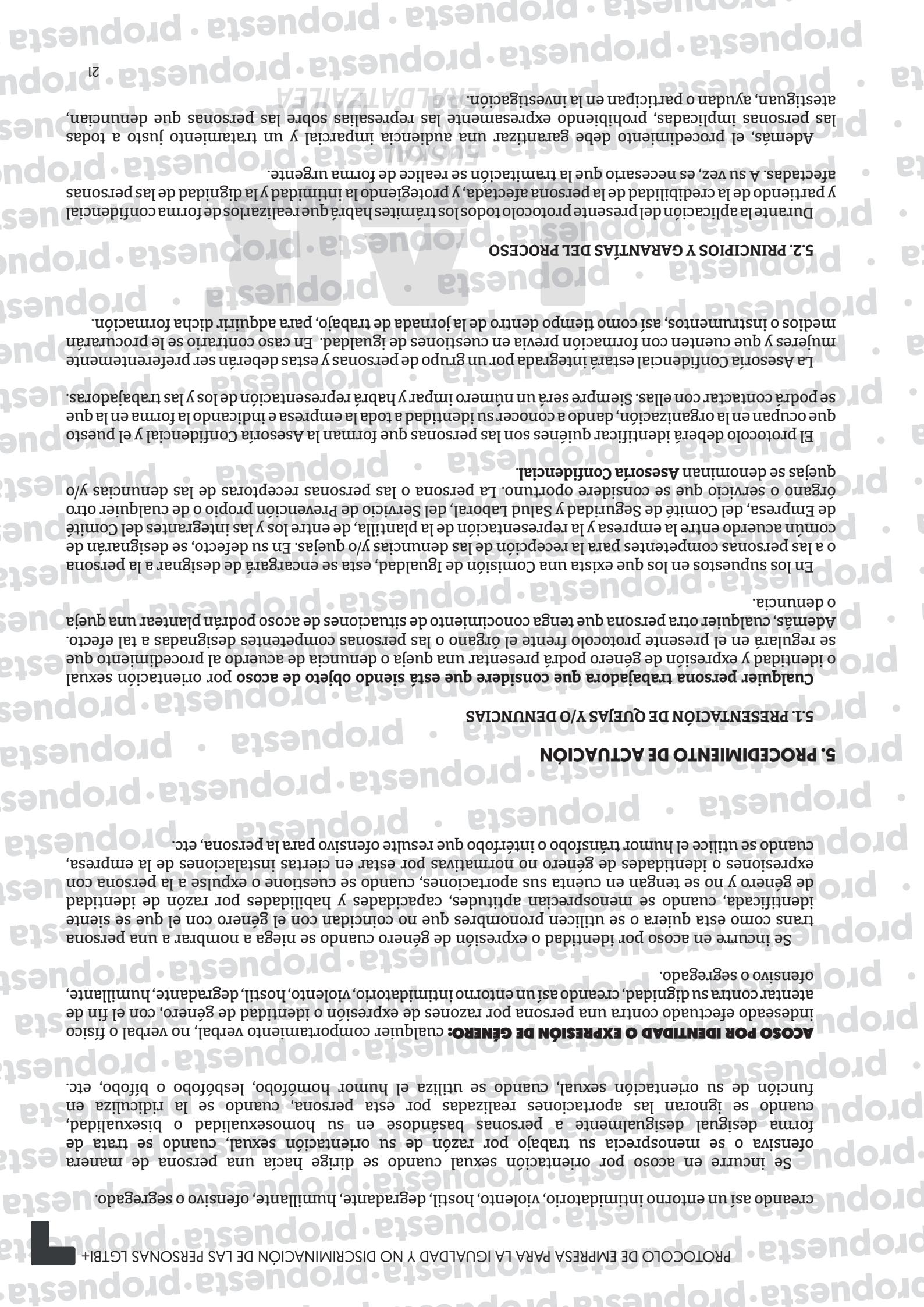
de forma verbal o escrita ante la Asesoría Considérense o consideraciones que han sido realizadas para la presentación.

DE NUNCIAS INTERNAS E INVESTIGACIONES

3.3. PROCEDIMIENTO INFORMATIVO

repeticiones ocasionales las conductas de las que ha sido la víctima. De igual modo se evita que la persona recuerde las experiencias de miedo y desesperanza.

existencia de este a los órganos competentes. Estos deben contar con personas formadas en materia de igualdad.



Además, el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un trámite justo a todas las personas implicadas, prohibiendo expresamente las represalias sobre las personas que denuncian.

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 de las personas afectadas. Así vez, es necesario que la tramitación se realice de forma urgente.

5.2. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL PROCESO

La Asesoria Confidencial es una Asociación sin ánimo de lucro que forma parte de la Federación de Asociaciones de Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana (FAD), que ocupa un espacio en la calle de la Constitución, 10, 46001 Valencia. Su objetivo es promover la integración social y laboral de las personas con discapacidad, así como la promoción de sus derechos y la defensa de sus intereses.

El protocolo deberá identificar quiénes son las personas que forman la Asesoria 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 impreso en la tarjeta de visita que la persona que ocupa el puesto de administración, dirección, personal de apoyo, etc.

En los supuestos en los que existe una Comisión de Igualdad, esta se encargará de designar a la persona que asume el cargo de secretaria de la Comisión de Igualdad.

En los supuestos en los que existe una Comisión de Igualdad, esta se encargará de designar a la persona que asume el cargo de secretaria de la Comisión de Igualdad.

En los supuestos en los que existe una Comisión de Igualdad, esta se encargará de designar a la persona que asume el cargo de secretaria de la Comisión de Igualdad.

Además, cada persona que tiene conocimiento de situaciones de acoso podrá plantear una queja o denuncia a la persona que tiene conocimiento de situaciones de acoso.

5.1. PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y/O DENUNCIAS

Cualquier persona trabajadora que considere que esta sienda obedece a la legislación sexual o de género podrá presentar una queja o denuncia de acuerdo a lo establecido en el presente protocolo.

En los supuestos en los que existe una Comisión de Igualdad, esta se encargará de designar a la persona que asume el cargo de secretaria de la Comisión de Igualdad.

En los supuestos en los que existe una Comisión de Igualdad, esta se encargará de designar a la persona que asume el cargo de secretaria de la Comisión de Igualdad.

En los supuestos en los que existe una Comisión de Igualdad, esta se encargará de designar a la persona que asume el cargo de secretaria de la Comisión de Igualdad.

En los supuestos en los que existe una Comisión de Igualdad, esta se encargará de designar a la persona que asume el cargo de secretaria de la Comisión de Igualdad.

En los supuestos en los que existe una Comisión de Igualdad, esta se encargará de designar a la persona que asume el cargo de secretaria de la Comisión de Igualdad.

En los supuestos en los que existe una Comisión de Igualdad, esta se encargará de designar a la persona que asume el cargo de secretaria de la Comisión de Igualdad.

En los supuestos en los que existe una Comisión de Igualdad, esta se encargará de designar a la persona que asume el cargo de secretaria de la Comisión de Igualdad.

4. DEFINITIONS

ACOSO POR ORIENTACION 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, integridad y/o salud.

Artículo 14: Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGBTI en el ámbito de sus competencias, deberán tener en cuenta, en sus políticas de administraciones públicas, en el desarrollo de sus competencias, deberán tener en cuenta, en sus políticas de las personas a no ser discriminadas por razón de las causas previstas en esta ley.

En cuarto lugar administraciones públicas, la Ley recoge lo siguiente:

la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

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 planteado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTB, que incluya un protocolo de actuación para la

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

3. NORMATIVA APLICABLE

Para de igual forma la Asesoria Confidencial debiera ser mixta para salvaguardar los intereses de la vicenda establecer como se va a protocolizar el caso concreto. En el caso de que solo haya un protocolo se aplica este,

autonomas relaciones con la empresa. En el caso de que las dos empresas tengan un protocolo contra el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género la Asesoria Confidencial deberá ser mixta,

génaro que sucedan en las labores realizadas para la empresa principal.

principales, en caso de tener precios o propios se registrarán por este. Si no tuviésemen precios o propios la empresa principal tendrá responsabilidad subsidiaria en este y deberá aplicar su protocolo. La empresa principal

de salvaguardar los intereses de las víctimas:

En lo que respecta al personal afecto a contratas o subcontratas y/o ETTS o personas trabajadoras

Asimismo, la empresa dará a conocer a la clientela y a las entidades suministradoras la política de la empresa para combinar el ahorro orientación sexual e individual y excepción de género, en particular. La

En los mismos términos se informaría también a la dirección de las empresas con las que mantiene

Pará ellico, la empresa..... Informará por escrito y con garantías de recepción a todo el personal de su planta.

El protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios a trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa y el personal directivo. Contratistas o subcontratistas y/o de ETTs, personas que presta servicios en la empresa, incluido el personal a efecto de que las empresas forman la empresa espacios seguros y libres de violencias machistas.

La empresa asegurará su aplicación 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

Toda trabajadora o trabajador que considere que ha sido objeto de acoso por orientación sexual e identidad de expresión de género a solicitud de su empresa la aplicación del protocolo de actuación.

La empresa rechaza las prácticas de acoso por orientación sexual e identidad de expresión de género en sus formas, sean de cargos superiores a cargos subordinados, entre compañeros y compañeras, de personal usual o familiar de usuario, clientes o clientes de empresas, entre compañeros y compañeras, en sus instalaciones de manera subcontratada, y ETTs.

El acoso por orientación sexual e identidad de expresión de género se refiere a la discriminación de género en la empresa que implica la exclusión de oportunidades y de desarrollo profesional, la discriminación de género en la empresa que implica la exclusión de oportunidades y de desarrollo profesional, la discriminación de género en la empresa que implica la exclusión de oportunidades y de desarrollo profesional, la discriminación de género en la empresa que implica la exclusión de oportunidades y de desarrollo profesional.

Las personas que pertenezcan a la plantilla de la empresa incluyendo al personal subcontratado, ETT, becas y becas y/o personal en prácticas tienen derechos que incluyen la igualdad de oportunidades y de trato. La empresa no tolerará bajo ningún concepto que dichos derechos puedan ser vulnerados dentro de la propia organización.

El acoso por orientación sexual e identidad de expresión de género se refiere a la discriminación de género en la empresa que implica la exclusión de oportunidades y de desarrollo profesional, la discriminación de género en la empresa que implica la exclusión de oportunidades y de desarrollo profesional, la discriminación de género en la empresa que implica la exclusión de oportunidades y de desarrollo profesional.

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

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

El acoso por orientación sexual e identidad de expresión de género, son expresiones de violencia machista que las entienden.

En cumplimiento de la obligación legal por la que las empresas deben de disponer de procedimientos específicos negociales con la representación sindical para la prevención, y dar cauce a las denuncias sobre acoso por orientación sexual e identidad de 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:

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

PROTOCOLO DE EMPRESA PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI+.

- **DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO:** La diversidad de identidad sexual, sesgos sexuales, idenitidades de género y expresiones de género.
- **IDENTIDAD SEXUAL:** Es la conciencia o condición sexual que uno tiene de su género, superando lo idéntico sexual es un elemento esencial para la formación de la identidad de género, al tiempo que provoca la orientación sexual.
- **ORIENTACIÓN SEXUAL:** Es el deseo sexual y la afectividad sexual hacia un sexo determinado.
- **IDENTIDAD DE GÉNERO:** Es la conciencia o autodefinición que uno tiene de su género, superando lo dominante, la doctrina de la relación de 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 materializa individualmente, el proceso de superación de la dominación sexual se desarrollan estereotipos y provocan discriminación.
- **EXPRESSIONES DE GÉNERO:** Son los códigos comunicativos que utilizan las personas para expresar su género en el seno de una cultura, la forma de hablar, de vestir o la actitud. Las expresiones más comunes, de la mano de personas con una identidad de género no esperada por su sexo biológico, inadecuadas, de la mano de personas con una identidad de género no esperada por su sexo biológico, que lo que las expresiones de género de género tienden a ser hegemonicadas dentro de una cultura, por lo que las expresiones de género más comunes suelen ser estereotipos que provocan discriminación.
- **DISIDENCIA SEXUAL GÉNERO:** Personas y/o grupos que generan desensos sexuales de género liberdades al margen de las normas que establece la norma.
- **HETEROPATRÍARCADO:** Conjunto de instituciones sociales y políticas que promueven la hegemonía patriarcal que establecen la orientación sexual con el género opuesto, prepotencia del hombre y la heterosexualidad.
- **HETERONORMA:** Es la norma social que establece la orientación sexual con el género opuesto, estableciendo que el hombre debe tener una relación sexual hacia la mujer, y la mujer hacia el hombre, considerando que la sexualidad natural es heterosexual.



Se puede descargar la propuesta de acuerdo en este link: https://labor.eu/LAB_LGBTBplus_protocolo

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.

5. ANEXOS

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

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

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.

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.

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.

La formación será un punto clave a la hora de validar 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 personas que participan en la Comisión. La formación deberá ir dirigida a toda la plantilla y habrá que formentar la participación en estas.

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

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

Protocolos actuales.

Para finalizar, el protocolo que se elabora tendrá en cuenta el personal ajeno a la empresa, en el caso de ETTs, personal subcontratado o personas trabajadoras autónomas que este trabajañdo en el centro de trabajo y tenga alguna relación con ella. De esta forma cubriríos el vacío que encuñtramos en los artículos 14 y 15 de la legislación laboral.

- En tener el lugar, exigimos información específica para las personas que participen en la investigación. Puesta en marcha del protocolo. Siempre salvaguardaremos la seguridad de la persona acusada y se le pue

Pueda entender con mas claridad, y seamos capaces de ponerte en marca de manera mas eficaz, con el fin de que sea una garantía para la víctima.

• En segundado lugar, hemos propuesto estructurar el procedimiento con la finalidad de que este se resultados.

- En primer lugar, el protocolo para prevenir el acoso 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 preventión y mejora la preventión mediante la documentación del proceso y sus

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

Se incurre en acooso por identidad o expresión de género cuando se niega a una persona trans como esta quiera o se utilicen pronombres que no concidian 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 ten- gan en cuenta sus aportaciones, cuando se cuestiona o expulsa a la persona con expresiones o identidades de género no normativas por estar en ciertas instalaciones de la empresa, cuando se utilice el humor trans- genérico o intergenero que resulta ofensivo para la persona, etc.

Ala hora de plantear el protocolo, entiendemos **ACOSO POR ORIENTACION SEXUAL**, como cualquier otro tipo de acoso, que es verbal o físico, indebidamente ejercido contra una persona en base a su orientación sexual, con el fin de atemorizar contra su dignidad, creando así un entorno intimidatorio, violento, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregado.

Tras la aprobación de las diferentes Leyes, definimos un protocolo específico, porqué abordaría las expertencias 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.

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

4.2. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+

- Proporcionar formación adecuada sobre diversidad a todas las personas trabajadoras.
- Los riesgos para la salud a los evaluadores de riesgos, personal directivo, supervisores y representantes de seguridad.
- Proporcionar información pertinente sobre cuestiones de diversidad relacionadas con el riesgo de trabajo.
- Apoyo/financiación de tratamiento psicológico, programas de prevención de la violencia y programas de evaluación de riesgos laborales.
- Establecer reglamentos específicos para todos los procesos relacionados con la salud (por ejemplo procedimientos de trabajo, enfermedades, licencias por embarazo) para las personas en accidentes de trabajo, enfermedades, licencias por enfermedades, licencias por embarazo).
- Establecer reglamentos específicos para todos los procesos relacionados con la salud (por ejemplo procedimientos de trabajo, enfermedades, licencias por enfermedades, licencias por embarazo) para las personas en accidentes de trabajo, enfermedades, licencias por enfermedades, licencias por embarazo).

OCTAVO – SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS.

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

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 sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras

SEPTIMO – REGIMEN DISCIPLINARIO

- Permisos y licencia a las personas trans. Se aclarará 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 colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.
- 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 colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.
- Permisos y licencia a las personas trans. Se aclarará 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 colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Los convenios colectivos establecerán la realidad de las familias diversas, conyuges y parejas de hecho LGTBI+, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación sexual y expresión de género.

SEXTO. - PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES

- Vestuarios: "tercer vestuario" y vestuarios que garantizan la intimidad de las personas.
- Uniformes adaptados a la situación de cada persona.
- Asesos, uniformes, ropa de trabajo, vestuarios... Que la persona trans* tenga un derecho a utilizar las que sean acordes a su identidad



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

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

QUINTO. - ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS

- **Aplicación de política de tolerancia cero ante comentarios, agresiones LGTBIfobia (mediante comprometimiento discriminatorio).**
- **Trabajar la necesidad de espacios seguros e inclusivos: diversidad y libertad, sin ningún tipo de discriminación, recursos informativos, documentación necesaria... .**
- **Dar a conocer el protocolo a toda la plantilla; creación de recursos necesarios para ello: horas de formación, para garantizar el acompañamiento a las personas trans en el empleo.**
- **Formación y sensibilización concreta sobre los procesos de las personas en trámite como medida respetuosa con la diversidad.**
- **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 garantizar la utilización de un lenguaje diverso y sencillo, la simbología de los baños (formularios男女, en cuantos al género).**
- **Por ejemplo, la simbología no-verbal.**
- **Trabajar la simbología e imagenario/iconografía de los entornos laborales. Evitar imágenes y simbólos que perpetúen los estereotipos de género, en el sentido que puedan ser elementos que influyan en el lenguaje no-verbal.**
- **Pronomombres que solicite cada persona.**
- **Incorporar el lenguaje inclusivo, el uso de pronombres neutros y el registro de los nombres y compromisos y actualización de acuerdo a las necesidades de los trabajadores.**

Se formará en medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad. Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, expresión de género y características sexuales. 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 de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de garantía de los derechos de las personas LGTBIf+.

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 colección de aplicaciones en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido. Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBIf+ recogidas en el O los convenios deberán contener son:

Las empresas integrarán en sus planes de formación modulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBIf+ 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 deben garantizar la clarificación, promoción profesional y ascensos.

CUARTO. - FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE

- **Formación específica para el personal de recursos humanos.** De manera que se generen capacidades diversidad en las valoraciones y criterios para la clarificación, promoción profesional y ascensos.
- **Se formará en sus planes de formación modulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBIf+ para revisar estos criterios y procesos desde una mirada inclusiva.**

- **Medidas de acción positiva para las personas LGTBI+ en términos de promoción y puesta de laderazo.** Para ello, es preciso establecer medidas como finalidad, eliminar estas desigualdades. Las políticas de igualdad de oportunidades tienen como 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 tanto que las personas LGTBI+ se beneficien de la igualdad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Los convenios colectivos y los acuerdos de empresa regulan criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no constituyen 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.

TERCERO. - CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

- **Medidas para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI+, especialmente a las empresas contribuirán a través de las medidas establecidas en su caso en los convenios colectivos a las empresas que participan en el acceso al empleo de las personas que procesos de selección a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.** 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 sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans que participan en los procesos de selección.
- **Formación adecuada a las personas que participan en los procesos de selección.** Incorporación de elementos de lenguaaje inclusivo en todas las comunicaciones de la empresa, partiendo, por ejemplo, de las ofertas de empleo publicadas.
- **Currículums 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? Subrayando la importancia de la **experiencia** de la persona.

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 sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

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.

SEGUNDO. - ACCESO AL EMPLEO

- **Nombre y trato:** Debe ser utilizado el nombre segun 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 de nombre segun su identidad (por ejemplo, correos electrónicos, identificaciones, etc.).
- **Baños, uniformes, ropa de trabajo, vestuarios...**: Que la persona trans* tenga derecho a utilizar los que sean adecuados 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.

Esta transición se realizará con tratamiento médico (tratamiento hormonal, cirugía...), pero no cuando la persona trans* decide expresar su identidad y vivir segun esta. En algunos casos, que esta discriminación se mantiene en cuenta se accede al empleo. Entendemos por transición que se trata de la transición. Aumenta el acooso y la discriminación hormonal, cirugía...), pero no asistencial a consultas médicas y permite la realización de trámites administrativos.

• **Al realizar la transición se debiera facilitar la adaptación del puesto de trabajo y la de estos y riesgos psicosociales y retener el tratamiento que de tener consecuencias físicas.** de forma oculta y se retrasa en el momento de la transición. Esto genera unos niveles enormes de estrés y riesgos psicosociales y retener el tratamiento que de tener consecuencias físicas.

• **Antes de la transición hay que medir el empleo, por lo que en el trabajo la identidad se vive**

- 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:** En algunos casos, esta transición se realizará con tratamiento médico (tratamiento hormonal, quirúrgico...), pero no necesariamente. De cara a las personas trans, deben tener en cuenta que **puede haber diferentes momentos**, aunque no todas las personas pasen por ellos ni tengan las mismas características (dependerá de la situación y del momento, necesarias peticiones variarán):

Los convenios colectivos 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 a la expresión de género o características sexuales.

PRIMERO. – CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

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 describir la igualdad de trato y no discriminación:

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 que se pueden complementar o priorizar según la realidad de la empresa o convenio en el que estemos negociando.

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

1. **Realizar un diagnóstico de la situación del colectivo** de la empresa: analizar las diversas realidades de las personas que se define como LGTBI+, hacer una primera representación de la situación del colectivo y analizar las diferentes instrumentos que tiene la empresa a la hora de no discriminación al colectivo.
2. **Incorporar el lenguaje inclusivo**, el uso de pronombres neutros y el registro de los números 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 dirección, raza 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.**

ALGUNAS PROPOSTAS TRANSVERSALES:

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

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

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.

- Convenciones colectivas sectoriales
- Convenciones de empresa
- Medidas específicas

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

un sistema de respuesta rápida ante abusos o violencia contra personas LGTBI+. Reivindicamos una política de denuncia de la homofobia, transfobia como acoso, discriminación o trato injusto. Reivindicamos una política de tolerancia cero ante comentarios y agresiones homofobias y/o transfobias a través de medidas personales no binarias y transgénero; código de vestimenta neutro, apoyo a las personas en tránsito mediante lección justo, políticas de igualdad de oportunidades y recursos humanos que garantizan de las la contratación anónima que asegure la imprescindible del personal directivo mediante un proceso de selección del colectivo en la empresa. A continuación hacemos una propuesta de medidas generales, como la tracción del colectivo en el lugar de trabajo, como un diagnóstico sobre la si-

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

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

- ### 4. PROUESTAS DE LAB:
- a) En el caso de los convenios territoriales, tendrá que formarse una comisión territorial específica que nos facilite el desarrollo de la diversidad en las empresas.
 - b) en caso de convenios de empresa, sería específica de cada una de las empresas.
- El Real Decreto 1026/2024 normatiza cuando se deben de crear estas comisiones en los diferentes casos. La legitimidad de negociación es la del artículo 87 del ET.
- 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.
 - Apostamos por la creación de una comisión de negociación específica en la que también participen personas por la adopción de acuerdos.
- Para llevar adelante estas propuestas es importante tener claro quién y cómo se van a negociar las medidas y el protocolo de actuación.
- También apostamos por trabajar estas propuestas en las administraciones públicas.
1. Cláusulas de negociación colectiva y planes para la diversidad
 2. Protocolos contra la discriminación y el acoso al colectivo 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.

El sindicato LAB reitera su compromiso en la lucha para acabar y hacer desaparecer de la sociedad y del ámbito laboral la homofobia, transfobia, lesbofobia, y en general, todo tipo de agresiones y discriminaciones contra la orientación sexual y de expresión de derechos de las personas LGTBI+.

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



- Los **mismos derechos** para todos las personas.
 - **No a la discriminación** por orientación afectiva sexual o identidad de género.
 - **Introducir** en los contenidos colectivos y pacitos de empresas **medidas en defensa de la diversidad sexual**.
 - **Planes de formación y prevención** sobre la diversidad sexual y afectiva, contra todo tipo de LGTBI+foobia y estereotipos de género.

Por ello, en los últimos años, LAB ha planteadó las siguientes tipos de discriminación:

AB apuesta por entornos libres para todas las personas, donde la diversidad es el heterosexismo y la LGTBIfobia también rompe la unidad entre las personas trabajadoras, creando categorías diferentes e impiéndole la igualdad en las condiciones laborales.

3. LAB, POR ENTORNOS LABORALES LIBRES Y DIVERSOS.

de personas LGTBI+ garantiza la Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+ y garantizada la igualdad de trato y la no discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género. Esta ley fomente políticas no discriminatorias por razones de orientación sexual e identidad de género. Es importante que la ley de igualdad de trato y la no discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género se incluya en los convenios colectivos de clausulas 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 varones iniciativas y medidas de difusión y sensibilización; la contratación y el empleo estable y de calidad de personas transsexuales 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.

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 referida a la protección legal de las personas trans y promoción de la no discriminación por motivos de identidad de género, la promoción de la no discriminación por motivos de identidad de género y la garantía de la no discriminación por motivos de identidad de género.

3.2. A nivel autonómico (CAV y Navarra):

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

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

•) Verlar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación 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 organismos competentes. Para ello, se fomentará la formación especializada para el personal de inspección.

tos para dar cauce a las denuncias.

Las personas LGTBI+ en el sector público y el sector privado, así como la creación de un distrito que permita reconocer a las empresas que desean por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+.

c) Apoyar la redimac*ión* de las personas LGTBi+ por parte de los agentes sociales.

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+.

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.

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

1. Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, continúaran impulsando formación inicial y continua de 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 a 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.

Artículo 12. Formación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

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 implementarán 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 11. Empleo Público.

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

- Derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral y estudiantil a toda la Plantilla.
- 5. Ambitos de trabajo multíples, seguros e inclusivos. Se promoverán plantillas heterogéneas, garantizando la protección frente a actitudes LGTBI+foóbicas
- 6. Permisos y mejoras sociales. Garantizar el acceso a los permisos a los conyuges o parejas de hecho LGTBI+ o plurifamiliares.
- 7. Regularán las conductas contrarias a la libertad sexual, a la orientación o identidad sexual y a la expresión de género.

- 1. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.
- 2. Acceso al empleo. Se establecerán medidas para combatir los estereotipos y se deberá establecer criterios orientados a valorar la formación y la adquisición 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 lenguaaje. Los planes de formación incluirán módulos sobre los criterios orientados a valorar la formación y la adquisición en los procesos selectivos.

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

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

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

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

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

- b) Para la conciencia 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 conciencian en esta norma.

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

- 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 aceso o violencia contra las personas LGTBI+, a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.

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

- 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 causas previstas en esta Ley.

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

- a) Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de derechos y protección legal para las personas trans LGTBI+.
- 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 LGTBI+.

2.1. En el Estado Español:

2. A QUE OBLIGAN LAS LEYES. MARCO NORMATIVO.

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

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

rechazo durante las entrevistas. **temor para los de cada tres personas trans. Y además, la tasa de paro de las personas trans duplica la de las otras personas en general, solo el 67,27% tiene empleo y el 40% de las personas trans afirman haber sufrido acoso en el trabajo debido a su identidad de género, orientación sexual o expresión de género. Tres de cada diez personas LGTT+ 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 los de cada tres personas trans. Y además, la tasa de paro de las personas trans duplica la de las otras personas en general, solo el 67,27% tiene empleo y el 40% de las personas trans afirman haber sufrido acoso en el trabajo debido a su identidad de género, orientación sexual o expresión de género. Tres de cada diez personas LGTT+ afirman haber sufrido abusos verbales, el 78% menciona chistes y rumores sobre su orientación sexual y el 52%, insultos en el lugar de trabajo.

el mundo laboral. Los datos existentes nos muestran lo siguiente: Cuatro de cada diez personas LGTT+ han algunos datos del 2024 que muestran que la discriminación contra las personas LGTT+ es generalizada en el ámbito laboral, ya que la invisibilización es bastante clara. En el Estado español, existe

Hemos de comenzar diciendo que no disponemos de muchos datos sobre la situación del colectivo LGTT+ en

1.2. Los centros de trabajo son lugares LGTT+ y fobos

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 heteronomía. Norma que toma el modelo heterosexual como única relación sexo-afectiva valida. Esta perspectiva la aplica a todo nivel económico, político, jurídico, educativo... Mono-gamia, familia, amor. El binarismo hombre/mujer es el único sistema aceptable, permitiendo la reproducción en el centro. Invisibiliza la diversidad sexo-género.

La LGTT+fobia se manifiesta de formas muy variadas en numerosos espacios y a lo largo del mundo: bur-dientes 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 heteronomía. Norma que toma el modelo heterosexual como única relación sexo-afectiva valida. Esta perspectiva la aplica a todo nivel económico, político, jurídico, educativo... Mono-gamia, familia, amor. El binarismo hombre/mujer es el único sistema aceptable, permitiendo la reproducción en el centro. Invisibiliza la diversidad sexo-género.

• La LGTT+fobia es un ataque contra la dignidad y la igualdad entre las personas. **Intersexuales... se convierten en objeto de discriminación y acoso.** **Como consecuencia de la LGTT+fobia, lesbianas, gays, transsexuales, transgénero, bisexuales,**

Llamamos LGTT+fobia a cualquier acto de discriminación, marginación, exclusión, rechazo o acción violenta contra las personas de otros grupos, debido a su orientación sexual. Tras el concepto de LGTT+fobia, tra las personas distintas categorías: lesbofobia, la que se dirige contra las lesbianas; bifobia, contra las personas bisexuales; transformofobia, contra las personas transsexuales y transgénero.

• Otros géneros, identidades, expresiones de género, orientaciones y prácticas sexuales excluidas de la cisgénero. Si hacemos referencia a lo que es: Se trata de un término compuesto, con distintas acepciones y definiciones, como insulsa, homófobo, 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 pollera, el activismo lo ha resignificado, apropiándose del mismo para convertirlo en concepto revindicativo.

■ Intersexualidad: las personas con anatomía u órganos sexuales clasificados como ambiguas, que no se situaban en ninguno de los dos sexos hegemónicos (Calvo, 2012). Las personas intersexuales cuestionan el binarismo de género. B. Bisexualidad, cuando la orientación del sexo se produce hacia personas mas de un sexo y/o género.



I. 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 transsexuales, travestis, con identidades de género cambiantes, fluidas y creativas, etc. Personas que, en general, no solo, travesistas, 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;

1c. Personas que se colocan fuera de la heterosexualidad. Homosexuallidad; (lesbianas y gais), cuando las personas sienten deseo y afectividad sexual hacia personas del mismo sexo.

Frente a las incompatibilidades que genera la utilización de etiquetas que aglutinan, como es el caso del término LGTB+, 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 permite, también, combatir la opresión.

Las personas que contornan el colectivo LGTBI+ pertenecen a realidades sociales heterogéneas y cambiantes, y a vez muy personales. Existe abundante literatura sobre lo que significa ser una persona LGTBI+, como es y cómo no es. Definitir 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 falso 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 etiqueteta cuyo uso consiste, a pesar de representar una experiencia diversa, indefinida y difícil de delimitar, una gran utilidad estratégica (Platero, 2008).

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

1.1. La diversidad sexual, una realidad que existe

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 cuáles son las principales propuestas de LAB: Por un lado, las medidas planificadas y las empresas y por otro lado el protocolo contra la discriminación y el acoso al colectivo LGTBI+.

Se trata de optar por otras posibilidades que no sean la heterosexuallidad, poder vivir fuera de la heteronomía, 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.

Nuestro imaginario sobre la familia parece haber cambiado mucho desde ese modelo de "hombre gay-nadador de pan - mujer cuñadadora" hasta la actualidad, pero si miramos con detenimiento, en profundidad, y separando 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

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.

Quellos sistemas tienen una elección que la disminuye de manera significativa. Son una elección que nos libera de las garras y roles impuestos por el capitalismo heteropatriarcal.

INTRODUCCIÓN

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 Navarra):	10
3. LAB, POR ENTORNOS LABORALES LIBRES Y DIVERSOS	10
4. PROYECTOS DE LAB:	11
4.1. Cláusulas de negociación colectiva y planes para la diversidad	11
4.2. Proyecto de medidas según la estructura establecida en el Real Decreto:	12
4.3. Proyecto de medidas según la estructura establecida en el Real Decreto	12
4.4. Proyecto de medidas según la estructura establecida en el Real Decreto	12
4.5. Propuesta de aplicación de principios	17
4.6. Propuesta de acuerdo para la aplicación de principios	18
4.7. Propuesta de acuerdo para la aplicación de principios	18
4.8. Propuesta de acuerdo para la aplicación de principios	18
4.9. Propuesta de acuerdo para la aplicación de principios	19
4.10. Propuesta de acuerdo para la aplicación de principios	21
4.11. Propuesta de acuerdo para la aplicación de principios	21
4.12. Propuesta de acuerdo para la aplicación de principios	22
4.13. Propuesta de acuerdo para la aplicación de principios	23
4.14. Propuesta de acuerdo para la aplicación de principios	24
4.15. Propuesta de acuerdo para la aplicación de principios	25
4.16. Propuesta de acuerdo para la aplicación de principios	26
4.17. Propuesta de acuerdo para la aplicación de principios	27
4.18. Propuesta de acuerdo para la aplicación de principios	28
4.19. Propuesta de acuerdo para la aplicación de principios	29
5. ANEXOS	17
5.1. Propuesta de acuerdo para la aplicación de principios	17
5.2. Propuesta de acuerdo para la aplicación de principios	17
5.3. Propuesta de acuerdo para la aplicación de principios	18
5.4. Propuesta de acuerdo para la aplicación de principios	18
5.5. Propuesta de acuerdo para la aplicación de principios	19
5.6. Propuesta de acuerdo para la aplicación de principios	20
5.7. Propuesta de acuerdo para la aplicación de principios	21
5.8. Propuesta de acuerdo para la aplicación de principios	22
5.9. Propuesta de acuerdo para la aplicación de principios	23
5.10. Propuesta de acuerdo para la aplicación de principios	24
5.11. Propuesta de acuerdo para la aplicación de principios	25
5.12. Propuesta de acuerdo para la aplicación de principios	26
5.13. Propuesta de acuerdo para la aplicación de principios	27
5.14. Propuesta de acuerdo para la aplicación de principios	28
5.15. Propuesta de acuerdo para la aplicación de principios	29
PROYECTO PARA LA APLICACIÓN DE UN PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD EXPRESIÓN DE GÉNERO EN LA EMPRESA XXXXXX	18
ACUERDO PARA LA APLICACIÓN DE UN PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD EXPRESIÓN DE GÉNERO EN LA EMPRESA XXXXXX	18
PROYECTO	18
1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	18
2. AMBITO DE APLICACIÓN	18
3. NORMATIVA APLICABLE	19
DEFINICIONES	20
PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	21
PREVENCIÓN DEL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD EXPRESIÓN DE GÉNERO	21
ANEXO I. ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO	28
ANEXO II. LA ASESORIA CONFIDENCIAL	29

Euskal Herria, marzo de 2025

Secretaria Feminista

Si bien somos conscientes de que, aun estando necesidades y condiciones específicas de cada contexto. Lo más integrales y ambiciosas posibles, adaptadas a las pasos contra el heteropatriarca, formulando propuestas colectivo LGTB+ en nuestros centros de trabajo y dar objetivo es avanzar en la defensa de los derechos del nosotras lo concibimos como una oportunidad. Nuestro adoptan pocas medidas transformativas en este ámbito, obligadas, las empresas suelen mostar poca voluntad y conjuntamente de medidas que proponemos.

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

LAB

¡libre!

en los centros de trabajo...

Colectivo LGTBI+

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

