

GIDA

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

*Lanean ere, LGTBI+
Kolektiboa
Aske!*

LAB'

**EUSKAL
SINDIKALISMO
ERALDATZAILEA**

Gida honen helburua 4/2023 Legea, otsailaren 28koa, “trans legeak” eta ondorengo errege dekretuak (1026/2024 Errege Dekretua, urriaren 8koa, 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 enpresak 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 BABESTEIA	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 arabera lan banaketa gauzatzen duen bikote heterosexuala du oinarri, eta ezinbesteko instituzioa da egungo sistema kapitalistak bereizten duen produkzio eta erreprodukzio 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 zorrotzu 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, enpresetako neurri planifikatuak eta LGTBI+ planak, eta, bestetik, LGTBI+ kolektiboaganako diskriminazio eta jazarpenaren aurkako protokoloa.

1.1. Sexu-aniztasuna: errealitate bat

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

LGTBI+ kolektiboko kideek giza-errealitate 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. Izan 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, zehatzgabe 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 errealitatea 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 errealitateak:

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 gainditzten pertsonen bizipenen aniztasuna azpimarratzen duena. Aniztasun horrek, gainera, agerian uzten du bizi garen genero-sistema bitar hau zein zurrunda 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 zalantzan 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 hitzekin 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 diskriminatzaile, 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 eraso 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 hautuak 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, LGTBI+ kolektiboko kideak beldur dira lantokian beren sexu-joera erakusteko.

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

Zenbakiok sexu- eta genero-disidenteeek lantokietan bizi duten bazterkeria-egoeraren berri ematen digute, eta lana lortzeko dituzten zailtasun eta oztopoak zeintzuk diren islatzen dute. Dena dela, datuok **ikuspegi interseksional** 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 arabera.

2. LEGEAK EZARRITAKO BETEBEHARRAK. LEGE-ESPARRUA/ARAUDIA

2.1. Espainiako Estatuan:

A) 4/2023 Legea, otsailaren 28koa, trans pertsonen berdintasun erreal eraginkorrerakoa eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzekoa. 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. artikulua 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 8koa, LGTBI pertsonen berdintasuna eta diskriminaziorik eza bermatzeko neurrien multzo planifikatua garatzen duena.

Dekretuak goian aipatutako artikulua 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 ezartzea. Langile-kopurua zehazteko, 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. Negoziazio-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 neurriak.
- Enpresaz gaindiko herrialde-hitzarmenak dauden enpresetan, hitzarmen horien baitan jorratu, eta hitzarmenean jasoko dira. Enpresa bakoitzera egokitze terminoak eta baldintzak ezarri ditzakete.
- Araua indarrean sartu aurretik jada negoziatuta eta eratuta zeuden herrialde-hitzarmenen kasuan, negoziazio-batzordea eranskin bat lantzeko elkartuko da.
- Hitzarmenik ez, baina langileen ordezkariak baduten enpresetan, enpresa-akordioak negoziatuko dira haiekin.
- Ez hitzarmenik ez langileen ordezkariarik ez duten enpresetan, batzorde bat osatuko da sektoreko sindikatuarekin.



4. Legeari atxikiz, gutxieneko zazpi neurri jaso beharko dira:

1. Tratu-berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren klausulak.
2. Enplegurako sarbidea. Estereotipoen 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+ pertsonen 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 babesa 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 jarreraren gaineko zigorrak arautegi batean bilduko dira.

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

Legearen 11. artikulua enplegu publikoa aipatzen du.

Artikulu horren arabera, administrazio publikoek, beren eskumenen esparruan, 4/2023 Legean jasotako eskubideak bermatuko dizkiete beraiei 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. artikulua, berriz, 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, aisialdia, 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 15koa, trans pertsonak genero-identitateagatik ez baztertzeari eta haien eskubideak aitortzeari buruzkoa.

Lege horrek indartu egiten du trans pertsonen lege-babesa eta genero-identitatearen arabera diskriminaziorik eza sustatea. Horretarako, lan-eremuan sexu- edo genero-identitatearen arabera diskriminaziorik ezaren printzipioa ezartzen du (27. artikulutik 33. artikulura), ekintza positiboko neurrien bidez eta laneko ekitatea eta diskriminaziorik eza sustatuz, trans errealitatea enpresen gizarte-erantzukizunean txertatuz eta sexu-orientazioagatik edo genero-identitateagatik 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 arabera diskriminaziorik eza bermatzen dituela**. Lege horrek sexu-joera, genero-adierazpen eta sexu- edota genero-identitateekin diskriminatzaileak 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+ pertsonen aukera ematea beren eskubideak osorik baliatzeko enpleguaren, lan-baldintzen eta kontratazioaren arloan; hedapen- eta sentsibilizazio-ekimenak eta -neurriak bultzatzea; pertsona transexualen eta/edo transgeneroen kontratazio eta enplegu egonkorra eta kalitatezkoa bermatzea; lan-denbora antolatze eta kudeatzeko modu berriak sortzea; prestakuntza espezifiko eskaintzea; LGTBI+ kolektiboko elkarte eta eragileekin lankidetzan, parte hartze eta eztabaidatzeko espazioak garatzea, baita berariazko hezkuntza-ekimenak abiaraztea ere.

3. LAB, LAN-EREMU LIBRE ETA ANITZEN ALDE

LABek pertsona guztientzako inguru librean aldeko apustua egiten du; alegia, lanleku askotarikoen aldekoa. Izan ere, heterosexismoak eta LGTBI+ fobiak langileen 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 ezberdinen aurka (hau da, sexu aniztasunaren aurka) gertatzen diren erasoak eta bazterkeria deuseztatzeko eta desagerrarazteko, 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-gakoez honako hauek biltzen dituzte:

1. **Negoiazio 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-epea arautzen du; eta negoziatzeko zilegitasuna, berriz, Langileen Estatutuko 87. artikuluan agertzen da..

- a) Lurralde-hitzarmen kasuan, berariazko lurralde-batzordea osatu beharko litzateke.
- b) Enpresa-hitzarmen edo planetan, enpresa bakoitzerako batzorde espezifiko 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 kontratazio anonimoa, hautaketa-prozesu baten bidez egindakoa; pertsona ez-bitarrak eta transgeneroak barne hartzea bermatuko duten aukera-berdintasun eta giza baliabideen politika; janzkera-kode neutroa; trantsizioan dauden pertsonen babesa ematea, eraso eta komentario homofobo eta transfoboen aurrean zero tolerantzia politika baten bidez eta homofobia, transfobia, jazarpena, bereizkeria edota tratatu 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 ezarri 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 errealitate anitzak aztertzea, kolektiboaren hasiera bateko diagnostikoa egitea, eta kolektiboa ez diskriminatzeko enpresak dituen baliabide desberdinen 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 integratzailea sortzeko.
4. Langile guztientzako prestakuntza orokorretan genero-berdintasuna eta sexu- eta genero-aniztasuna txertatzea.
5. LGTBI+ protokoloaren jarraipena eta ebaluazioa egitea, neurriak eguneratzeko aldezakako 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 artikuluekin bat eginez, neurri planifikatuak honako eduki hauek garatu 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 LGBTI pertsonen aurkako diskriminazioa desagerrarazteko 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 guztiek ez dituztela une horiek igarotzen, eta etapen ezaugarriak 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**, enplegua galtzeko beldur izaten dira pertsona transak, eta, beraz, lanean, beren identitatea ezkutuan bizi dute eta atzeratu egiten dute trantsizioaren unea. Horrek izugarritzko 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 enplegua 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 LGBTI 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 jarritz trans pertsonen, kolektibo bereziki zaurgarria den neurrian».

- LGBTI+ pertsonen enplegurako sarbidean **estereotipoak desagerrarazteko 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 curriculumaz 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 aurkako 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 desagerraraztea. Horretarako, beharrezkoa 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 daitezten.

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. Ikastarook gutxienez ezaugarri hauexek bete beharko dituzte:

- Enpresan 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 oinarritzko kontzeptuak ezagutzea.
- Trans pertsonen enpleguan laguntzeko protokoloa ezagutzea eta zabaltzea, halakorik izanez gero.
- Sexu-joera, sexu-identitate, genero-adierazpen eta sexu-ezaugarrien arabera 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, komunitate sinbologia: generoari begira, komun neutroak sustatzea.
- **Langile guztientzako formakuntza eskaintzea, lanorduetan.** Batetik, sexu-dibertsitatearen, familia-aniztasunaren eta genero-aniztasunaren oinarritzko 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 inklusibo**en beharraz ohartaraztea: aniztasuna eta askatasuna, inolako jokabide baztertzailerik gabe.
 - **Iruzkina, LGTBI+fobia eta erasoen aurrean, zero tolerantzia politika** ezartzea (konprometzu eta kanpainen bidez).

BOSGARRENA.- LAN-EREMU ANITZAK, SEGURUAK ETA INKLUSIBOAK

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

- **Enpresaren espazio eta materialak berraztertzea** (aldagelak, komunak, langileek erabiltzen dituzten guneak, erabiltzen den sinbologia...), **lan-eremuak anitzak, seguruak eta inklusiboak izan daitezten**.
 - 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 HOBETUNTZA SOZIALAK

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

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

- 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 pertsonen dagokienez.
- Ugalkortasun-tratamenduan dauden LGTBI+ pertsonentzako guraso-baimenak eta baimenak buruzko informazioa lortzeko diskrezioa eta irisgarritasuna.

ZAZPIGARRENA.- DISZIPLINA-ARAU BIDEA

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

LGTBI+ pertsonen aurkako bortizkeria eta jazarpenaren aurkako protokoloak proposatuko ditugu. Ber-
tan, besteak beste, jazarpenaren aurrean eman beharreko pausoak deskribatuko dira eta prebentzio goiz-
tiarrerako 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 guztietan (lan-istripuak, gaixotasunak, lizentzia medikoak, haurdunaldiगतिको लिसेन्झिअक...).
- Lan-arriskuaren ebaluazioetan genero-ikuspegia txertatzea: arriskuaren ebaluazioak benetako lan-egoeretan oinarrituko dira eta LGTBI+ pertsonak lan-arriskuaren 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 arriskuaren 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 zituzten jazarpenak bortizkeria matxistaren aurkako protokoloen baitan txertatu ditugu. Egun, ordea, hainbat lege onartu direnez, protokolo bereizi bat egitea defendatzen dugu: alde batetik, bereizkeria-esperientzietara ikuspegi zehatzago baten bidez hurrera gaitzkeelako, eta, beste alde batetik, kolektiboari ikusgarritasuna ematen diolako. Horrez gain, kolektiboak bizi dituen egoera askotarikoak era zehatzago batean jasotzeko 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. Horrelakoen ondorioz, inguru/lan-giro beldurgarri, 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 haxe da **GENERO-IDENTITATEAREN EDO GENERO-ADIERAZPENAREN ARABERAKO JAZARPENA**: genero-identitate edo genero-adierazpena oinarri hartuta, pertsona baten duintasunaren aurka, hitzez, hitzik gabe edo fisikoki egiten den edozein jokabide. Horren ondorioz, inguru/lan-giro beldurgarri, 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 instalaziotan egoteagatik, heteroarautik kanpoko genero-adierazpenak edo -identitateak dituen pertsona zalantzan jartzten edo kanporatzen denean; pertsona horrentzat iraingarria den umore transfobo edo interfobia erabiltzen denean, etab.

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

- **Lehenik eta behin**, sexu-joera, genero-identitate edo genero-adierazpenaren arabera jazarpenaren aurkako eta prebentziorako protokoloek egin beharreko pausoak zehaztu beharko dituzte. Era berean, protokoloek jazarpen eta bortizkeria mota guztien prebentzio goiztiarra sustatzeko asmoa izango dute, eta jazarpena antzeman eta jakinarazi ere egingo dute. Halaber, prozesuan jasotzen den dokumentazioaren bidez, prebentzioaren eta horren hobekuntzaren ardura berretsiko dute.
- **Bigarrenik**, prozedura egituratzeko eskaera egin dugu, hura erraz uler dadin eta modu eraginkorragoan abiarazi dadin, eta, hala, jazarria izan den pertsonarentzat bermea izan dadin.
- **Hirugarrenik**, berariazko prestakuntza exijituko dugu, protokoloa aztertzen 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 protokoloak aintzat hartu beharko ditu enpresaz gaindiko langileak. Esaterako, aldi baterako laneko enpresen kasuan, azpikontratutako langileak, edo lantokian lanean dauden edo lantokiarekin harremana duten langile autonomoak. Horrela, egungo protokoloetan dagoen hutsunea beteko dugu.

Bestalde, protokolo guztietan 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-ordezkariak 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 arabera 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.

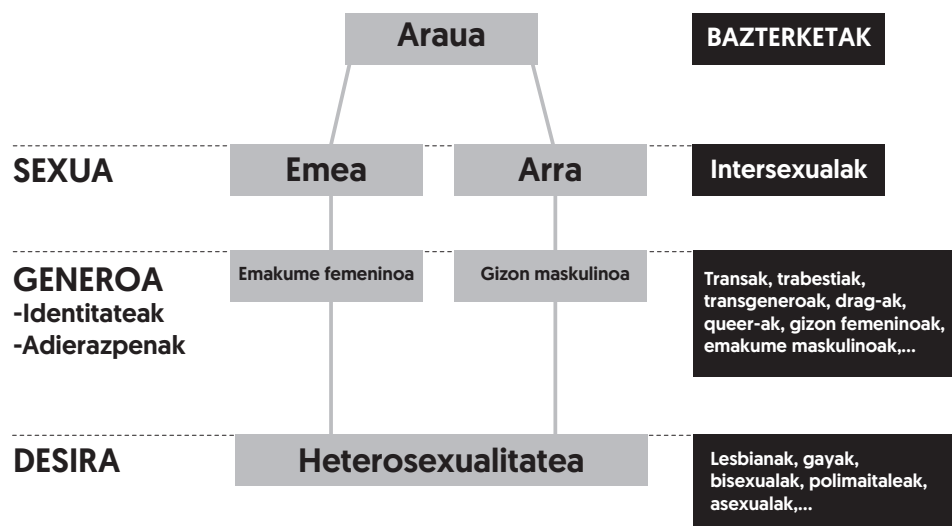
5.ERANSKINAK

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.
- **HETEROARAUA:** sexu-joera aurkako generoarekin lotzen duen arau sozial eta sexuala da, maskulinoaren eta femeninoaren osagarritasuna eta bereizketa antagonikoa oinarri duena. Hala, gizonak emakumearenganako sexu-joera izan behar duela ezartzen du, eta emakumeak gizonarenganakoa. Hori dela eta, heterosexualitatea da naturalizat 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:** pertsonen 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. Mende baldeko egungo gizartean, emakume/femenino eta gizon/maskulino hegemoniatik at dauden genero-adierazpenak desagokitzat 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 etorri.
- **SEXU-IDENTITATEA:** Baldintzapen biologikoetan oinarritzen da, eta jaiotzaz, ezaugarri genitalen interpretazioaren 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 ordezkariekin negoziatutako prozedura 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 ordezkariak 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 oinarritzko 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 pertsonen, 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 guztiek (plantillakoek, azpikontratutako 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 azpikontratutako edo ABLE bidez lan egiten duten pertsonen jasandako sexu-jazarpena, jazarpen sexista edo sexuan oinarritutakoa 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 baina. Horretarako, kontratuko betebeharren artean protokolo hau aplikatzeko beharra jasotzeko exijituko 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 hornitzaileei. 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 erlazioatutako 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 kontratatutako 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 kontratatutako langileen edo enpresarekin erlazioa duten langile autonomoen arteko jazarpena. Bi enpresek sexu-jazarpenari, sexuan oinarritutako jazarpenari eta sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokolo propioa badute, aholkularitza konfidentzialak mistoa izan beharko du, hau da, bi enpresetako kideek osatuko dute eta haien artean adostuko dute kasu zehatzari zein protokolo aplikatuko zaion. Protokolo bakarra egonez gero, protokolo hori aplikatuko da, baina aholkularitza konfidentziala mistoa izango da, biktimaren interesak babesteko.

3. APLIKATU BEHARREKO ARAUAK

Trans pertsonen berdintasun erreal 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-protokoloban barnean hartuta. Horretarako, negoziazio kolektiboaren bidez adostuko dira neurriak, 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 tratua eta aukera-berdintasuna lan-eremuan Herri-administrazioek, beren eskumenen esparruan, kontuan hartu beharko dute, beren enplegu-politiketan, pertsonen 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 (hitzezkoa, hitzik gabekoa edo fisikoa), pertsona horren duintasuna urratzeko helburua duena eta ingurune larderiazkoa, bortitza, etsaitasunezkoa, 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-orientazioarengatik; 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 -adierazpena dela eta, eta hark eskatu gabe, hari zuzendutako jokamoldeak (hitzen bidezkoak, hitzik gabekoak nahiz fisikoak). Jokamolde horiek ingurune larderiazkoa, bortitza, etsaitasunezkoa, apalgarria, umiliagarria, iraingarria edo bereiztailea sortzen dute.

Genero-identitate edo -adierazpenean oinarritutako jazarpena gertatzen da trans pertsonak ez direnean haiek 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-egoeren 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 egokitzaletan jotzen den beste edozein organo edo zerbitzutako kideen artean. Salaketak eta kexak jasotzeko ardura dutenek **aholkularitza konfidentziala** delakoa osatuko dute.

Protokoloan aholkularitza konfidentziala osatzen duten pertsonen izena eta erakundean duten ardura zehaztu beharko da. Enpresa osoari jakinaraziko zaie pertsona horien izena eta haiekin harremanetan jartzeko modua. Aholkularitza konfidentzialeko kideen kopurua bakoitia izango da beti, eta langileak ordezkaturik egongo dira bertan.

Aholkularitza konfidentziala 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 BERMEAK

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 hartzea 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 jazarpenez arduratzen diren organoei. 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, AHOALKULARITZA, LAGUNTZA ETA PRESTAKETA

Ekintza edo jokaera salatuta nahi izanez gero, dagokion kexa *aholkularitza konfidentzialari edo horren baliokidea den organoari* aurkez dakioke, 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 guztietara sartu ahal izango da edozein unetan eta beharrezkotzat jotzen dituen pertsona guztien adierazpenak jaso ahal izango ditu.

Aurkeztutako salaketan jarrera sexistaren zantzurik ikusiz gero, aholkularitza konfidentziala salatua izan den pertsonarekin harremanetan jarriko da isilpean —ustezko biktimak lagunduta, honek nahi izanez gero—, bi gauza jakinarazteko: batetik, kexa bat aurkeztu dutela bere jokaera salatzeko, eta egiazkoa 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 litezkeen diziplinazko neurriak jakinarazi besterik ez du egingo.

Prozedura informalearen helburua da arazoa konpontzea prozesu osoa abian jarri gabe, egoera ez dadin bihurtu sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoera bat. Izan ere, batzuetan arazoa 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 litezkeen.

Prozedura zazpi lan eguneko 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 duintasuna eta segurtasuna. Horretarako, prozeduraren hasieran zenbakizko kode batzuk egokituko zaizkie prozeduran nahasita dauden pertsonen, 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 ordezkariari (ordezkaritza bateratu nahiz sindikalari eta berariaz laneko arriskuen prebentzioaz arduratzen direnei). Era berean, berehala jakinaraziko diote Bertintasun Batzordeari edo organo baliokideari, halakorik badago.

5.4. PROZEDURA FORMALA

5.4.1. PROZESUA HASTEAN. 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 Ikuskatzailetzan ere salaketa formal bat jarri, eta auzibide zibilera, laneko auzibidera nahiz zigor-azibidera 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 konfidentziasuna, bai pertsonen duintasuna eta segurtasuna. Horretarako, prozeduraren hasieran zenbakizko kode batzuk egokituko zaizkie prozeduran nahasita dauden pertsonen.

Aholkularitza konfidentzialak (edo eskumeneko organoak) salaketa formal guztien erabateko konfidentziasuna 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, erasoak jasan duen pertsona babesteko bereziki.

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

5.5. PROZEDURA

Aholkularitza konfidentzialak (edo eskumeneko organoak) egokitzen 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. Inplikaturako pertsonen oinarritzko 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-froga moldatzeko.

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

5.6. PROZESUA 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 larriak zehaztuko ditu. Txosten hori enpresako zuzendaritzari bidaliko dio berehala, bai eta Berdintasun Batzordeari edo organo baliokideari ere, halakorik badago, eskumeneko organoak diziplina-espediente hasi 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 kritikatzeko dituzten pertsonen aurka ere. Aipaturako pertsonen (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 aurretiko 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. Enpresako zuzendaritzak ahal den neurrian biktima lanpostuz aldatzeko konpromisoa hartzen du.

Prozedura hau erabiltzeak ez du inolaz ere esan nahi biktimak ezin duenik, egoki deritzon unean, lan-ikuskatzailetzara edo epaitegietara jo, dagokion tutoretza-prozeduraz baliatuz. Bestalde, delitu-zantzurik egonez gero, enpresak eskumeneko agintariei jakinaraziko die berehala.

Prozedura amaitzen duen txostena eskumeneko organoari bidaliko zaio honek dagokion diziplinazko espedienteak 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 ordezkatzeko dituen beste edozein organok balioztatu beharko ditu neurriok.

Egindako ikerketaren emaitzaren eta zigor-espedientearen berri emango da zigortutako gertaera jazo den esparruan, jendeari halakoak egiteko gogoia 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 zigorrak ezartzeko garaian, aplikatzeko den hitzarmen kolektiboak edo negoziatu den tresna baliokideak dioena beteko da. Bestalde, eta gertaeren larritasuna baloratzeko eta, hala badagokio, ezarri beharreko zigorrak erabakitzeke 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 erabakitzeke 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. Medikuek biktimaren egoera psikologikoak edo fisikoak asaldura larriak jasan dituela egiaztatzea.
- G. Erasotzaileak biktimaren, lekukoaren edo aholkularitza konfidentzialaren kontrako errepresaliak hartu dituela edo larderiazko jarrera izan duela frogatzea.
- H. Jazarpena langileen hautaketa- edo promozio-prozesuen barruan gertatzea.
- I. Biktima, lekukoak 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 praktikan egotea.

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

- 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 biktimak 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-beharrezkoa da langile guztiek **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 elektronikoen bidez emango da protokoloaren berri. Protokoloa zabaltzeko dokumentuan datu hauek jasoko dira: aholkularitza konfidentzialaren harremanetarako izena, telefonoa, helbide elektroniko eta fisikoa. Informazio hori aldiari-aldiari eguneratu beharko da.

Enpresaren jardueren koordinazioari dagokionez (Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeko 24. art.), zerbitzuak kontratatzen edo azpikontratatzeko zaizkien enpresa guztiei eta langile autonomoei ere protokoloa helaraziko zaie, eta ahal diren bitarteko guztiak erabiliko dira enpresak esparru honetan duen politika jakinarazteko bezero eta hornitzaileei.

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-identitate 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-identitate 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-taldearen gaineko ardura duten pertsonen 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 ordezkarietzat.
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 bidegabeak aurkezteak ekar ditzakeen erantzukizunaren berri ematea.
10. Sistemaren bat sortzea (langileen postontzia, posta elektronikoa, telefonoa...) jazarpenari buruzko kontsultak modu anonimoan egiteko eta aholkua jasotzeko.
11. Ustez jazarpena jasan duten pertsonen ustezko jazarpenarekin zerikusia duten gertaera zehatzak jakinarazteko erabil ditzaketen tresnen berri ematea, halakorik egonez gero.

9. EBALUAZIOA ETA JARRAIPENA

Aurkeztutako salaketan eta espedienteen inguruan hartutako erabakien jarraipena aholkularitza konfidentzialak egingo du, urtean behin protokolo honen aplikazioari buruzko jarraipen-txosten bat osatzeko. Txosten hori oinarritzat hartuta, dagozkion neurriak hartuko dira hautemandako akatsak zuzentzeko eta protokoloaren aplikazioa hobetzeko.

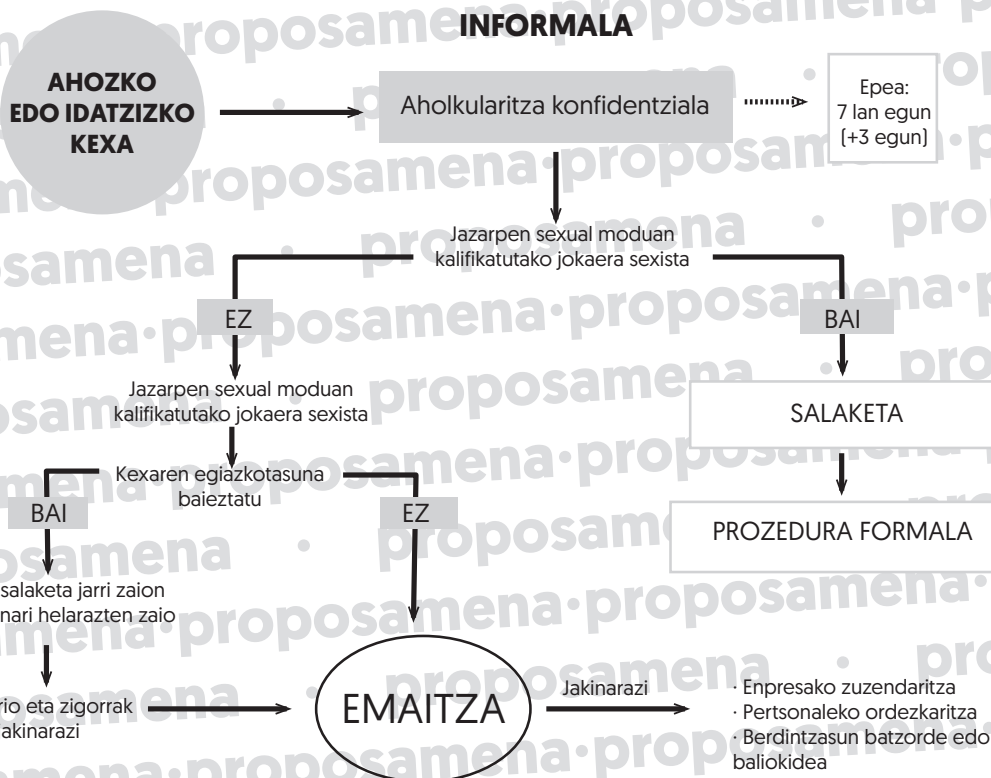
Txostena zuzendaritzari, langileen ordezkariak bateratu eta sindikaleko organoei eta laneko arriskuen prebentzioaz eta berdintasunaz arduratzen diren organoei aurkeztuko zaie.

10. PROTOKOLOAREN INDARRALDIA

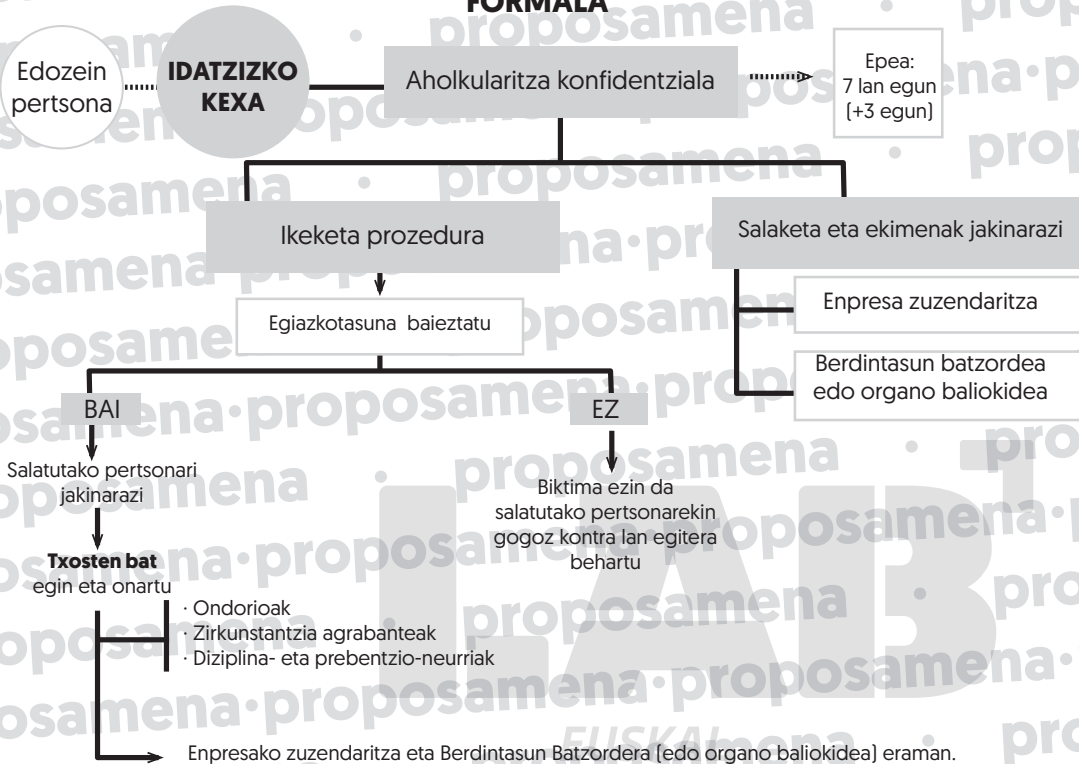
Protokolo hau indarrean egongo da eta sinatzen denetik aplikatu ahal izango da, beste akordio baten bidez ordeztzen duen beste protokolorik ez dagoen bitartean.

I. ERANSKINA. PROZEDURAREN ESKEMA

PROZEDURA INFORMALA



PROZEDURA FORMALA



II. ERANSKINA AHOLKULARITZA KONFIDENTZIALA.

Aholkularitza 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 guztiek Berdintasun Batzorde bat izan beharko dute eta halakorik ezean, jakinarazi egin beharko da nor duen salaketak jasotzeko eskumena. Pertsona horrek aholkularitza konfidentziala osatuko du.

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

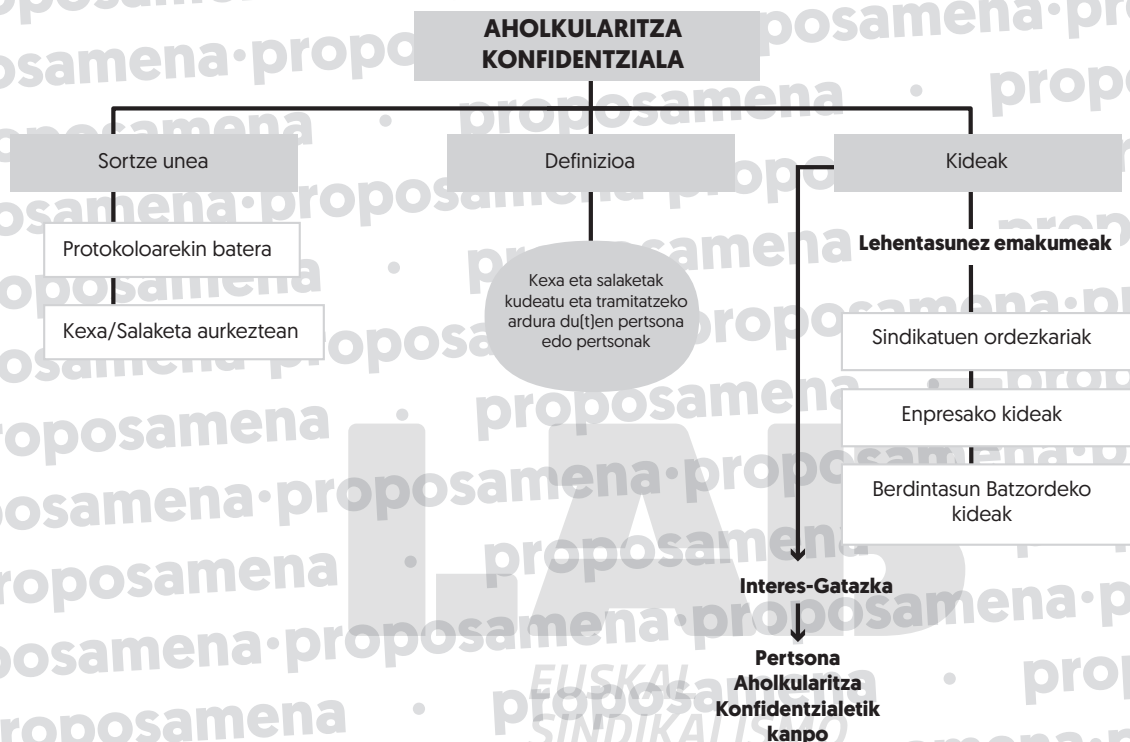
Aholkularitza konfidentziala osatzen duten pertsonen zerrenda osatu beharko da eta ardura horretarako izendatu beharko dira. Ahal dela emakumeak aukeratu beharko dira. Berdintasun Batzordeak deituko du aholkularitza, eta kide hauek izango ditu:

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

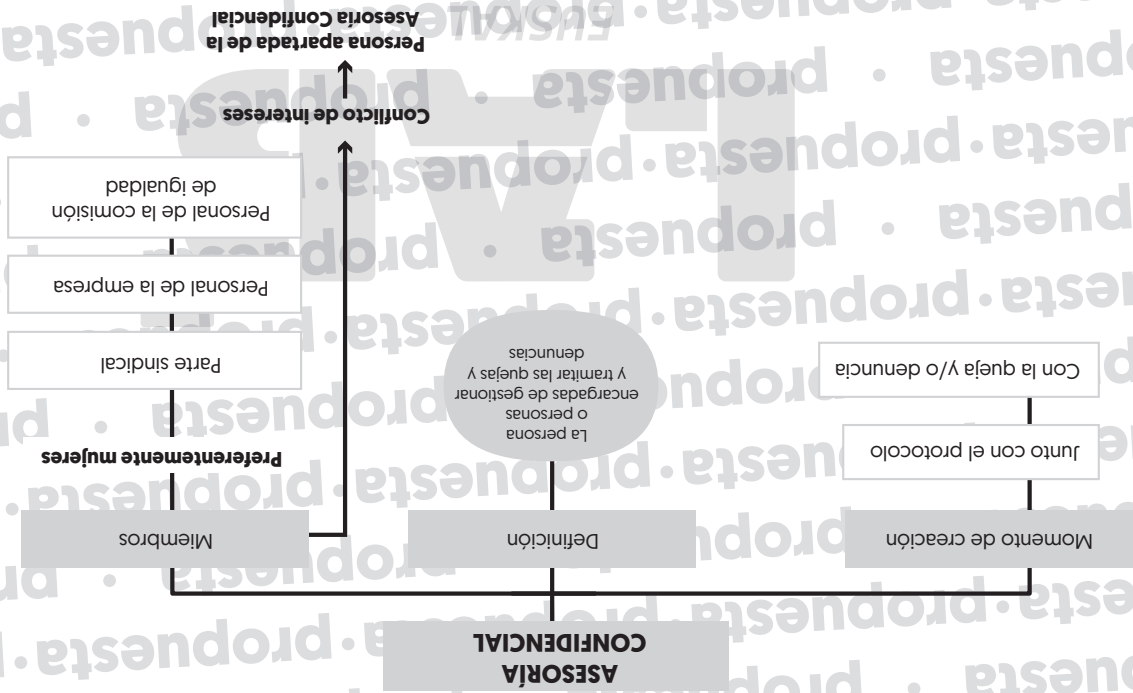
Aholkularitza konfidentziala bi une desberdinetan sor daiteke, protokoloan zehaztutako moduan:

- 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-gatazkarik badu prozesuan nahasitako pertsonaren batekin, aholkularitza konfidentzialek kanpo gelditu beharko da berehala.



[illegible]



ANEXO II. LA ASESORÍA CONFIDENCIAL.

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

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

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

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

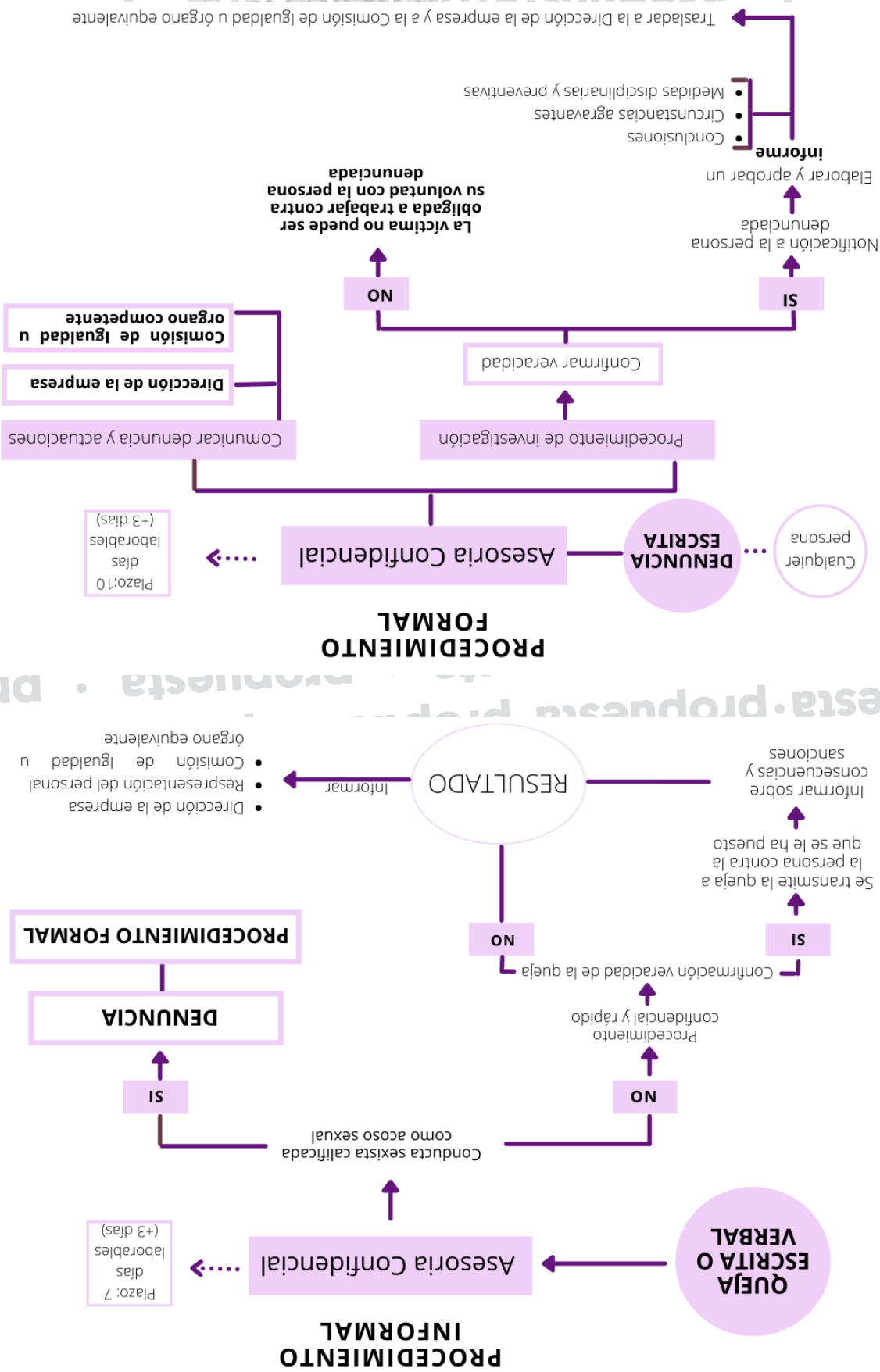
- Parte sindical
- Personas que ostenten diferentes categorías dentro de la empresa.
- Personas que pertenezcan a la Comisión de igualdad.

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

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

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

ANEXO I. ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO



ANEXO

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

10. VIGENCIA DEL PROTOCOLO

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

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

9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

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.

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

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

8.1. POLÍTICA DE DIFUSIÓN

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

En el marco de la coordinación de actividades (art. 24 L.P.R.L), se facilitará el protocolo a toda empresa con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio y a los/as trabajadores/as autónomos/as. Se procurará por todos los medios posibles que tanto la clientela como las entidades proveedoras conozcan la política de la empresa en esta materia.

8.2. FORMACIÓN E INFORMACIÓN

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

1. La identificación de las conductas constitutivas de acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género.
2. Los efectos que producen en la salud de las personas en general y de las mujeres en particular, indicando los efectos discriminatorios que producen en las condiciones laborales de quienes las soportan.
3. Formación completa, periódica y permanente sobre prevención del acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, en la que se recoja el contenido de este protocolo, dirigida a todo el personal de la empresa incluyendo al personal subcontratado, ETT, becarios y becarias, personal en prácticas, etc.
4. Formación de la dirección, cargos, y responsables en detección y gestión de los casos, así como en dinámicas de sensibilización y prevención primaria en materia de acoso por orientación sexual o por identidad y expresión de género.

5. Capacitación en prevención e intervención ante el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género e información sobre este protocolo a los servicios de prevención y agentes con responsabilidad en prevención de riesgos laborales y en formación, incluidas las y los delegados de prevención, así como a las personas participantes de la Comisión de Investigación no incluidas entre las anteriores.

6. Establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos y procedimientos para la resolución de los mismos. Además de proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.

7. Organizar actividades formativas específicas para colectivos de responsables de unidades u órganos involucrados en la prevención y gestión de los casos de acoso, por un lado, y para representantes sindicales, por otro, en las que se suministre información suficiente para dar a conocer la filosofía asumida por la empresa en cuanto a la no tolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso laboral, acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género y en cuanto a los procedimientos que se establezcan para su prevención y/o resolución.

8. Elaborar documentos divulgativos sobre el riesgo y las medidas preventivas y hacer una amplia difusión.

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

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

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

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

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

7. APOYO A LA PERSONA ACOSADA

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

4. Despido disciplinario.
 3. Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional laboral.
 2. Suspensión de empleo y sueldo.
 1. Traslado forzoso temporal o definitivo.
- Las **SANCIÓNES** correspondientes en función del principio de proporcionalidad suelen ser las recogidas en los convenios colectivos de aplicación y habitualmente las siguientes:
10. La situación de contratación temporal, interinidad, periodo de prueba, situación de becario/a o realización de prácticas por parte de la víctima.
 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.
 8. Que el acoso se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.
 7. Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Asesoría Confidencial.

imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

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

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

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

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

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

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

6. LAS SANCIONES

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

1. El abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
2. La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución

3. La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso por orientación sexual o acoso por identidad y expresión de género.
4. Existan dos o más víctimas.

5. La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
6. Cuando el estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones médicamente acreditadas.



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

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

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

La Asesoría Confidencial (o el órgano competente) deberá garantizar la máxima confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio. A partir de la recepción de la denuncia, el órgano competente comunicará de forma confidencial la situación a la dirección de la empresa para que esta, en su caso, adopte medidas preventivas que sobre todo protejan a la persona agredida.

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

5.5. PROCEDIMIENTO

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

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

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

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

5.6. CONCLUSIÓN DEL PROCESO. ELABORACIÓN DEL INFORME.

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

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

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

5.3. PROCEDIMIENTO INFORMAL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.4. PROCEDIMIENTO FORMAL

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

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

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

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

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

5.1. PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y/O DENUNCIAS

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

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

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

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

5.2. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL PROCESO

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

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

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

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

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

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

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

3. NORMATIVA APLICABLE

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+, recoge de esta forma en uno de sus artículos la obligación de crear protocolos o introducir en los protocolos la realidad LGTBI+:

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

1. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

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

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

4. DEFINICIONES

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



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

PROPUESTA

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

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

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

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

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

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

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

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

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

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

6. GLOSARIO

• **DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO:** la diversidad de identidades sexuales, sesgos sexuales, identidades de género y expresiones de género.

• **ORIENTACIÓN SEXUAL:** es el deseo sexual y la afectividad sexual hacia un sexo determinado. La identidad sexual es un elemento esencial para la formación de la identidad de género, al tiempo que provoca la orientación sexual.

• **IDENTIDAD DE GÉNERO:** es la concepción o autodefinición que uno tiene de su género, superando lo masculino, lo femenino o la dicotomía biológica, lo que está entre ellos. Recoge sentimientos, roles, proyectos y pensamientos sobre el género y no tiene por qué coincidir con el rasgo morfológico sexual.

• **LIBERACIÓN SEXUAL:** es la superación de las prohibiciones, obstáculos o barreras que un sistema de dominación, la doctrina de la relación o la moral ha establecido en torno a la sexualidad humana y la libre vivencia y disfrute de la misma en la sociedad. En definitiva, aunque la liberación sexual se materializa individualmente, el proceso de superación de la dominación se desarrolla socialmente.

• **EXPRESIONES DE GÉNERO:** son los códigos comunicativos que utilizan las personas para expresar o mostrar su género en el seno de una cultura, la forma de hablar, de vestir o la actitud. Las expresiones de género tienden a ser hegemónicas dentro de una cultura, por lo que las expresiones de género inadecuadas, de la mano de personas con una identidad de género no esperada por su sexo biológico, desarrollan estereotipos y provocan discriminación.

• **DISIDENCIA SEXUAL GÉNERO:** personas y/o grupos que generan deseos sexuales de género liberadores al margen de las normas que establece la norma.

• **HETEROPATRIARADO:** conjunto de instituciones sociales y políticas que promueven la hegemonía y prepotencia del hombre y la heterosexualidad.

• **HETERONORMA:** es la norma social y sexual que relaciona la orientación sexual con el género opuesto, estableciendo que el hombre debe tener una inclinación sexual hacia la mujer, y la mujer hacia el hombre, considerando esta norma como natural y considerando de un modo absoluto como natural. Esta norma excluye las otras sexualidades porque se definen a partir de la heterosexualidad. Por extensión, es una norma que condiciona las relaciones psicoafectivas entre las personas y que acaba afectando al conjunto de la sociedad, tanto en el plano económico, político como cultural.

• **LGTBI+FOBIA:** La LGTB+fobia incluye diversas opresiones: lesbofobia: dirigida contra las lesbianas; bifobia: contra las personas bisexuales; transfobia: contra las personas transsexuales y transgénero; serofobia: contra las personas con VIH... Convierte a las LGTB+fobias, lesbianas, gays, transsexuales, transgénero, bisexuales, intersexuales... en punto de exclusión y acoso. La LGTB+fobia tiene intinidad de caras, tanto en el mundo como en Euskal Herria: burlas, chistes, humillaciones, insultos, exclusiones, prohibiciones, acoso, agresiones, encarcelamientos y asesinatos. Y estos ocurren en cualquier lugar de la vida cotidiana: en la familia, entre amigos, en la calle, en los lugares de trabajo, en la escuela, en la administración...



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

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

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

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

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

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

5. ANEXOS

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

Se puede descargar la propuesta de acuerdo en este link: https://labureus/lab_lgtbipius_protocolo

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

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

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

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

Se incurre en acoso por orientación sexual cuando se dirige hacia una persona de manera ofensiva o se basándose en su homosexualidad o bisexualidad, cuando se ignoran las aportaciones realizadas por esta persona, cuando se la ridiculiza en función de su orientación sexual, cuando se utiliza el humor homóforo, lesbóforo o bífobo, o cuando se comete una agresión sexual...

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

Se incurre en acoso por identidad o expresión de género cuando se niega a nombrar a una persona trans como esta quiera o se utilizan pronombres que no coincidan con el género con el que se siente identificada, cuando se menosprecian aptitudes, capacidades y habilidades por razón de identidad de género y no se tienen 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-fobo o intèrrobo que resulte ofensivo para la persona, etc.

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

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

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

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

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

SEXTO. - PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES

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

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

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

SÉPTIMO – RÉGIMEN DISCIPLINARIO

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

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

OCTAVO – SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS.

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

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

CUARTO. - FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE

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

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI+ recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, expresión de género y características sexuales.

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

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

QUINTO. - ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS

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

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

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

SEGUNDO. - ACCESO AL EMPLEO

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

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

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

TERCERO. - CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

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

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

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

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

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

ALGUNAS PROPUESTAS TRANSVERSALES:

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

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

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

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

PRIMERO. – CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

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

- Para ello, es necesario proporcionar **medios y recursos de sensibilización a plantilla de cara a la no discriminación** creando espacios libres mediante formación y propuestas de actuación.
- Medidas específicas para las **personas trans**:

Entendemos por transición cuando la persona trans* decide expresar su identidad y vivir según esta. En algunos casos, esta transición se realizará con tratamiento médico (tratamiento hormonal, cirugía...), pero no necesariamente.

- De cara a las personas trans* debemos tener en cuenta que **puede haber diferentes momentos**, aunque no todas las personas trans pasen por ellos ni tengan las mismas características (dependiendo de la situación y del momento, nuestras peticiones variarán):

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

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

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

1. Cláusulas de negociación colectiva y planes para la diversidad

2. Protocolos contra la discriminación y el acoso al colectivo LGTBI+

También apostamos por trabajar estas propuestas en las administraciones públicas.

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

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

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

a) En el caso de los convenios territoriales, tendría que formarse una comisión territorial específica y

b) en caso de convenios de empresa, sería específica de cada una de las empresas.

4. PROPUESTAS DE LAB:

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

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

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

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

- Convenios colectivos sectoriales
- Convenios de empresa
- Medidas específicas

- f) Velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI+, en el ámbito laboral, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otros órganos competentes. Para ello, se fomentará la formación especializada para el personal de inspección.
- g) Promocionar medidas para la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI+ en las convocatorias de subvenciones de fomento del empleo.
- h) Impulsar la elaboración de códigos éticos y protocolos en las Administraciones públicas y en las empresas que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación por razón de las causas previstas en esta ley.

2.2. A nivel autonómico (CAV y Navarra):

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

- d) Y por último destacar que en **Nafarroa, La Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+ garantiza la igualdad de trato y la no discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género**. Esta ley fomenta políticas no discriminatorias por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género, igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI+ en las empresas; inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación; mediante la Inspección de Trabajo, abstenerse de discriminar a las personas por su orientación sexual, expresión de género o identidad sexual o de género; permitir a las personas LGTBI+ ejercer plenamente sus derechos en materia de empleo, condiciones de trabajo y contratación; favorecer iniciativas y medidas de difusión y sensibilización, la contratación y el empleo estable y de calidad de personas 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.

3. LAB, POR ENTORNOS LABORALES LIBRES Y DIVERSOS.

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

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

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

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

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

c) Apoyar la realización de campañas divulsivas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación 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+.

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

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

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

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

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

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 implantarán medidas para la promoción y defensa de la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI+ en el acceso al empleo público y carrera profesional, previa negociación con las organizaciones sindicales de conformidad con la normativa aplicable.

Artículo 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

5. Ámbitos de trabajo múltiples, seguros e inclusivos. Se promoverán plantillas heterogéneas, garantizando la protección frente a actitudes LGTBI+fóbicas

6. Permisos y mejoras sociales. Garantizar el acceso a los permisos a los cónyuges o parejas de hecho LGTBI+ o plurifamiliares.

7. Régimen disciplinario. Se regularán las conductas contrarias a la libertad sexual, a la orientación o identidad sexual y a la expresión de género.

2. A QUÉ OBLIGAN LAS LEYES. MARCO NORMATIVO.

2.1. En el Estado Español:

a) Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+ del Estado Español. Se trata de una ley para la garantía de la igualdad de derechos y protección legal para las personas trans y LGTBI+.

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

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

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

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

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

b) Para la concreción de los artículos antes mencionados, se aprueba el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas. Elementos importantes a tener en cuenta que se concretan en esta norma.

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

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

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

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

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

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

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

B. Bisexualidad, cuando la orientación del sexo se produce hacia personas mas de un sexo y/o genero.

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

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

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

• Como consecuencia de la LGTBI+fobia, lesbianas, gays, transsexuales, transgénero, bisexuales, intersexuales ... se convierten en objeto de discriminación y acoso.

• La LGTBI+fobia es un ataque contra la dignidad y la igualdad entre las personas.

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

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

1.2. Los centros de trabajo son lugares LGTBI+ fobos

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

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

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

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

INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

1.1. La diversidad sexual, una realidad que existe

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

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

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

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

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

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. PROPUESTAS DE LAB:.....	11
4.1. Cláusulas de negociación colectiva y planes para la diversidad.....	11
ALGUNAS PROPUESTAS TRANSVERSALES:.....	12
Propuesta de medidas según la estructura establecida en el Real Decreto:.....	12
PRIMERO. – CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.....	12
SEGUNDO. - ACCESO AL EMPLEO.....	13
TERCERO. - CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	13
CUARTO. - FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE.....	14
QUINTO. - ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS.....	14
SÉPTIMO – RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	15
4.2. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+).....	16
5. ANEXOS.....	17
5.1. Propuesta de acuerdo para la aplicación de un protocolo frente al acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género en las empresas.....	17
ACUERDO PARA LA APLICACIÓN DE UN PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO EN LA EMPRESA XXXXXX.....	18
PROPUESTA.....	18
1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	18
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	18
3. NORMATIVA APLICABLE.....	19
DEFINICIONES.....	21
PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	21
PREVENCIÓN DEL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO.....	26
ANEXO I. ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO.....	28
ANEXO II. LA ASESORÍA CONFIDENCIAL.....	29

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

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

Secretaría Feminista

Euskal Herria, marzo de 2025

LAB

EUSKAL
SINDIKALISMO
ERALDATZAILEA

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

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

LAB