



www.fsc.ccoo.es

Igualdad y Política Social

- **Negociación Colectiva e Igualdad**
- **Leyes Autonómicas**

Editado por:

Secretaría de Igualdad y Política Social de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras
C/ Fernández de la Hoz, 21 - 1ª planta, 28010 Madrid
Teléfono: 91 757 22 99
Fax: 91 548 16 13

ÍNDICE

NEGOCIACIÓN COLECTIVA E IGUALDAD	5
MEDIDAS PARA LOS CONVENIOS COLECTIVOS	
Cláusula de igualdad	5
Medidas comunes para todos los colectivos	6
Medidas para personas con diversidad funcional	6
Medidas para personas inmigrantes	7
Medidas para personas lesbianas, gays, transexuales y bisexuales (LGTB)	7
Medidas para personas con VIH	7
PLANES DE IGUALDAD	7
Ámbito de igualdad de mujeres	8
Ámbito de personas LGBTI	8
PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y CONTRA EL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO	12
Ámbito de aplicación	14
Declaración de principios	14
ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	
Definición y conceptos	15
Causas y manifestaciones	16
Consecuencias para la víctima, empresa y/o administración y sociedad	17
Medidas para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo	17
Recursos	18
Equipo de atención al acoso sexual y por razón de género	19
Procedimiento de intervención ante el acoso sexual y por razón de sexo	20
Medidas cautelares	22
Confidencialidad de la investigación	22
Circunstancias agravantes	23
Disposiciones varias	23
Disposición final	24
ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO	
Definición y conceptos	24
Causas y manifestaciones	25
Consecuencias para la víctima, empresa y/o administración y sociedad	25
Medidas para la prevención del acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género	25
Recursos	26
Disposiciones	26
LEYES AUTONÓMICAS	27



ÍNDICE - LEYES AUTONÓMICAS

Ley Foral 12/2009, de 19 de noviembre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Navarra	27
Ley del Gobierno Vasco (aprobada el 28 de junio de 2012) de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las persona transexuales	28
Ley 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales en Galicia	28
Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía	30
Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia de Cataluña	31
Ley Canaria (aprobada el 23 de octubre de 2014) de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales	32
Ley de Igualdad Social de Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transexuales, Transgénero e Intersexuales y de Políticas Públicas contra la discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género en la Comunidad Autónoma de Extremadura (aprobada el 18 de marzo de 2015).....	33
Ley de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid (Aprobada por el Pleno de la Asamblea, en sesión celebrada el día 17 de marzo de 2016)	35
Ley para garantizar los derechos de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales de las Islas Baleares (Aprobado por el Parlamento Balear el 17 de mayo de 2016)	36
Ley de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (Aprobada por Asamblea Regional de Murcia el 24 de mayo de 2016)	38
Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid (aprobada por el pleno de la Asamblea, en sesión celebrada el 14 de julio de 2016)	39



Negociación Colectiva e Igualdad

La negociación colectiva y el convenio colectivo son instrumentos que sirven para facilitar la integración laboral de personas que pertenecen a colectivos más desfavorecidos como son personas con discapacidad, inmigrantes, LGTB...

El **III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015–2017**, en su punto 6 de Igualdad de trato y oportunidades, entre otros aspectos establece que *“Las Organizaciones empresariales y sindicales compartimos la necesidad de promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo para responder, tanto a la diversidad del mercado de trabajo, como para maximizar el impacto y los beneficios que tienen en las empresas la presencia de plantillas heterogéneas en términos de sexo, edad, orientación sexual, nacionalidad, origen racial o étnico, discapacidad, convicciones religiosas...”*

Por tal motivo y, como herramienta de trabajo, incluimos diferentes ejemplos de textos y medidas a incorporar en los convenios colectivos, medidas que en la mayoría de los casos estaban en diferentes documentos de CCOO.

Asimismo incluimos unas propuestas de un plan de igualdad y de un protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo y contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

En ambos casos hay varias alternativas de negociación:

- Dos planes de igualdad y dos protocolos por separado.
- Un plan de igualdad y un protocolo con dos ámbitos diferenciados.
- Un plan de igualdad y un protocolo con las medidas para ambos casos entremezcladas entre sí.

Consideramos que la mejor alternativa es la primera, de forma que existan por separado dos planes de igualdad y dos protocolos. Sin embargo, siendo conscientes de las dificultades para negociar en las empresas, hemos optado por desarrollar y presentar una propuesta de la segunda alternativa, ya que creemos que de esta manera todo lo que tiene que ver con la igualdad de las mujeres no se diluye con la igualdad del colectivo LGTBI.

MEDIDAS PARA LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Cláusula de igualdad:

- La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o identidad sexual, diversidad funcional, enfermedad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente.
- La empresa está en contra de toda conducta que atente al respeto y la dignidad personal mediante la ofensa, verbal o física, por motivo de sexo, edad, origen racial o étnico, condición social, religión



o convicciones, ideas políticas, orientación o identidad sexual, diversidad funcional, enfermedad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

Medidas comunes para todos los colectivos:

- Adoptar planes para la gestión de la diversidad en la empresa, donde se integren un conjunto de medidas dirigidas a garantizar la eliminación de cualquier discriminación y la igualdad plena de derechos y deberes, condición básica para la integración y el mantenimiento de la cohesión social.
- Anular cualquier cláusula o norma interna que obstaculice o impida el acceso a la promoción, formación, beneficios sociales, etc., garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta.
- Incluir la LGTBIFOBIA, acoso a personas inmigrantes, a personas con discapacidad, con VIH, enfermedad... como riesgo psicosocial de forma que pueda existir unas medidas de prevención del acoso laboral por esta causa.
- Tipificar cualquier acoso por edad, origen racial o étnico, condición social, orientación sexual, discapacidad, enfermedad..., en el procedimiento sancionador como una falta, con una adecuada escala de gravedad.

Medidas para personas con diversidad funcional:

- Fijar compromisos de contratación de personas con diversidad funcional, iguales o superiores a la cuota de reserva de puestos de trabajo prevista en la Ley 13/1982 (LISMI)¹.
- Limitar la utilización unilateral de medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva en los casos que existan probadas causas excepcionales que motiven la especial dificultad². En todo caso, se deben descartar la realización de donaciones y acciones de patrocinio de carácter monetario.
- Promover la eliminación de barreras arquitectónicas y la adaptación de los puestos de trabajo a las necesidades y capacidades de las trabajadoras y trabajadores con diversidad funcional.
- En aquellos casos en que la empresa utilice la figura del «enclave laboral³» debe promoverse la mejora del compromiso legal de inserción laboral, de forma que a la finalización del enclave laboral, la empresa tenga la obligación de contratar, con carácter indefinido, al menos al 25% de la plantilla del enclave y, en todo caso, como mínimo a una trabajadora o trabajador.
- La trabajadora o trabajador con diversidad funcional tiene derecho a los permisos necesarios para participar en tratamientos de autonomía personal, habilitación, rehabilitación, médicos o psicológicos motivados por la discapacidad.
- Serán funciones de las comisiones paritarias de interpretación y aplicación:
 - Verificación periódicamente del cumplimiento de la cuota de reserva fijada en el convenio de aplicación.

¹ «Artículo 38. Las empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadoras y trabajadores fijos que exceda de 50 vendrán obligadas a emplear un número de personas minusválidas no inferior al 2% de la plantilla».

² Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

³ Contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un Centro Especial de Empleo (CEE) para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad principal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.



- Vigilar que sólo se mantiene el uso de medidas alternativas a la contratación de personas con diversidad funcional mientras duran las causas que legalmente permiten utilizarlas.

Medidas para personas inmigrantes:

- Fomentar la contratación indefinida de personas inmigrantes, rompiendo con la práctica de vincular el contrato de trabajo con la vigencia temporal del permiso concedido.
- Contemplar permisos no retribuidos de media o larga duración, para los casos de nacimiento, enfermedad grave, fallecimiento, etc., de familiares cuando éstos estén fuera del país, sin perjuicio de los derechos que les corresponda por nuestro ordenamiento legal o convenio colectivo.
- Comprometer la impartición, por parte de la empresa, de un periodo de formación inicial, retribuido, especialmente en materia de prevención de riesgos laborales, idioma, legislación básica española.

Medidas para personas lesbianas, gais, transexuales y bisexuales (LGTB):

- Para los permisos familiares se tendrán en cuenta definiciones de familia en las que estén incluidas las parejas que forman gais y lesbianas, transexuales y bisexuales.
- Fomentar la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo en los convenios, especialmente en lo referido a clasificación profesional.
- Ampliar los supuestos del artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, de forma que se excluyan del cómputo de absentismo para el despido objetivo las faltas de asistencia ocasionadas por consultas, trámites o Incapacidad Temporal relacionadas con el proceso de transición de las personas trans.

Medidas para personas con VIH:

- Negociar protocolos para la selección y contratación del personal para evitar que se produzcan discriminaciones por VIH y garantizar la privacidad de los datos de salud, estableciendo medidas para que no soliciten documentación o pruebas innecesarias (como el Dictamen Técnico Facultativo o la realización de la prueba del VIH dentro del proceso de selección).
- Establecer, cuando sea necesario, protocolos de actuación para supuestos de situaciones de riesgo biológico, entre los que se incluya el riesgo por VIH.
- En los casos que sea necesario negociar el equipamiento personal de protección adecuado (mascarillas, guantes antipinchazos...). Este equipamiento debe servir tanto para la prevención de la transmisión o contagio propio o a terceras personas, siendo más necesario para otras enfermedades infectocontagiosas que para el VIH.

PLANES DE IGUALDAD

El plan de igualdad es un instrumento más de la negociación colectiva, además de una herramienta para combatir la desigualdad en las empresas y Administraciones Públicas por ello se seguirán abriendo mesas de negociación de planes de igualdad, seguimiento y orientación de las comisiones de igualdad.

Los planes de igualdad los utilizaremos según se establecen en las diferentes leyes existentes es decir, para lograr la igualdad de mujeres y para la igualdad de las personal LGTBI; para otros colectivos

negociaremos medidas en los convenios colectivos. Esto con independencia que en los planes de igualdad se establezcan medidas para mujeres con diversidad funcional, inmigrantes...

En la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, la promoción de la igualdad se señala como principio de la negociación colectiva y otorga a la negociación colectiva la potestad de establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (art. 43). Estas medidas se concretan en la obligación de elaborar planes de igualdad para las empresas de plantillas de más de 250 personas y para todas las Administraciones Públicas (en este caso recogido en el Estatuto Básico del Empleado Público).

En la actualidad hay varias leyes autonómicas sobre diversidad, que recogen medidas para conseguir la igualdad y luchar contra la discriminación laboral de las personas LGTB estableciendo *“El impulso para la elaboración de planes de igualdad y no discriminación que incluyan expresamente a las personas trans, en especial en las pequeñas y medianas empresas”* o *“El impulso para la elaboración, con carácter voluntario, de planes de igualdad y no discriminación que incluyan expresamente a las personas LGTB, en especial en las pequeñas y medianas empresas”*.

Estas medidas afectan solamente a las comunidades autónomas que así lo tienen establecido en su respectiva legislación y no establece de manera obligatoria la negociación de planes de igualdad, pero como actualmente se están negociando leyes similares en otras comunidades y hay una propuesta de Ley Estatal, debemos empezar a utilizar los planes de igualdad para lograr la igualdad de las personas del colectivo LGTB (lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales), algo que además nos puede permitir la elaboración de planes de igualdad en la pequeña y mediana empresa, situación no recogida en la Ley de Igualdad.

Pese a que en muchos casos los ejes de actuación y las medidas coincidirán, tal y como hemos dicho anteriormente y con el fin de que no quede difuminada la igualdad de las mujeres con la del colectivo LGTB, proponemos que se negocie y elabore un mismo plan de igualdad con dos ámbitos bien diferenciados:

- Ámbito de igualdad de mujeres.
- Ámbito de igualdad de personas LGTB.

Ámbito de igualdad de mujeres

Ver en [Aclarando algunas dudas sobre los planes de igualdad.](#)

Ámbito de personas LGTB

En este caso el objetivo principal es conseguir un ambiente de trabajo inclusivo que permita a las personas LGTB poder “salir del armario” sin miedo a sufrir situaciones de discriminación y/o acoso. Como en el caso de la igualdad de mujeres debe tener un diagnóstico de situación, unos ejes de actuación y una evaluación.

Diagnóstico:

En la elaboración del diagnóstico no se va a hacer una cuantificación de las personas LGTB que están trabajando (ya que supondría obligatoriamente hacerlas visibles), sino que debe servir para visibilizar aquellas prácticas que pueda tener la empresa que de manera directa o indirecta discriminen a las

personas LGTBI (acceso, promoción, conciliación, beneficios sociales...), definir los objetivos a conseguir y decidir las acciones a emprender.

Para ello deben analizarse las políticas y gestión de recursos humanos en materia de acceso y selección, formación, promoción, conciliación, salud laboral, etc.

Ejes de actuación:

De acuerdo al diagnóstico este ámbito puede tener los siguientes ejes y medidas de actuación:

- Acceso al empleo.
- Promoción.
- Formación.
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar .
- Salud laboral. Prevención del acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género.
- Personas trans.
- Otros.

1. Acceso a la empresa:

- Asegurar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios:
 - Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.
 - Establecer entrevistas objetivas y no discriminatorias, asegurando que las preguntas se relacionan directamente con los requerimientos del trabajo y no con la situación personal.
 - Garantizar la participación de la RLT en los procesos de selección y contratación de personal al objeto de avalar la igualdad de oportunidades.
- En el caso de las personas trans que no hayan podido cambiar todavía su documentación legal, evitar que la presentación de una documentación oficial con un nombre y expresión de género diferente suponga un motivo para denegar su contratación en caso de que reúna los requisitos requeridos para el puesto.
- Formar al equipo directivo, al departamento de Recursos Humanos, al tribunal de selección etc. en diversidad y en una gestión de recursos humanos diversa.

2. Promoción:

- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros y que cuente siempre con la participación de la comisión de igualdad de oportunidades en el proceso.

3. Formación:

- Realizar cursos y jornadas de formación en materia de diversidad afectiva sexual en la empresa.
- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades y en diversidad al conjunto de la empresa, introduciendo por ejemplo de forma transversal módulos de igualdad y diversidad en todos los cursos ofertados por la empresa.



- Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.
- Abrir la oferta formativa a toda la plantilla, de modo que ésta cuente con una polivalencia que permita la rotación de puestos y mayores posibilidades de promoción.

4. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar:

- En relación con las familias compuestas por dos mujeres o dos hombres, se debe prestar especial atención al hablar del permiso de paternidad. Es necesario recoger no sólo la figura paterna, sino que se debe tener en cuenta que son permisos a disfrutar por una o uno de los progenitores con independencia del sexo (situación que ya recoge la normativa de Seguridad Social al explicar quiénes son beneficiarias o beneficiarios de este permiso). Por ejemplo, se podría decir:
 - En los supuestos de nacimiento de hija/o, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.
 - En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva a la otra progenitora o progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a una/o de las progenitoras/es, a elección de las interesadas/os; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de las progenitoras/es, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por la otra persona.
 - La trabajadora o el trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo en los términos de periodo y jornada establecidos en el art. 48 bis. del Estatuto de los Trabajadores.
- Conceder los permisos necesarios que requiera cualquier hombre trans gestante, así como los beneficios sociales previstos por la empresa, en igualdad de derechos y condiciones.

5. Prevención por razón de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género:

- Tipificar cualquier acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género en el procedimiento sancionador como una falta, con una adecuada escala de gravedad.
- Incluir la LGTBIfobia como riesgo psicosocial.
- Negociar un protocolo frente al acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género o medidas específicas dentro del protocolo para el acoso sexual o por razón de sexo.
- Difusión a la plantilla del protocolo de frente al acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género negociado en la empresa a través de folletos o cualquier soporte que se estime oportuno.
- Garantizar la participación de la RLT en la comisión instructora encargada de tramitar el proceso.
- Considerar como accidente laboral el tiempo que permanezca en tratamiento psicológico la persona que haya sido víctima de acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género.



6. Personas trans

- Establecer medidas de acción positiva consistentes en contratar, en igualdad de condiciones y méritos, a mujeres trans en la empresa.
- Negociar un protocolo de transición para personas trans en la empresa.
- Ampliar los supuestos del artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, de forma que se excluyan del cómputo de absentismo para el despido objetivo las faltas de asistencia ocasionadas por consultas, trámites o Incapacidad Temporal relacionadas con el proceso de transición.
- Garantizar la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios...) para salvaguardar la intimidad de las personas que lo deseen.

7. Otras medidas

- Establecer colaboraciones con asociaciones o grupos LGTBI para defender conjuntamente los intereses y luchar contra las discriminaciones de las personas LGTBI.

Evaluación:

El sistema de seguimiento y evaluación nos posibilita incorporar nuevas medidas para corregir las posibles dificultades que surjan, errores en el diseño inicial del plan de igualdad o para poder modificar el curso de las acciones emprendidas.

Ha de ser sistemático, el seguimiento y la evaluación se realizan a través de un sistema de indicadores que deben establecerse con carácter previo, durante el proceso de elaboración del plan.



PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y CONTRA EL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

Introducción

Diferentes normas o directivas europeas obligan a la protección que se debe dar a trabajadoras y trabajadores que son objeto de discriminación por razón de sexo o por orientación sexual.

La legislación española, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, establece como una de las medidas para luchar contra la discriminación por razón de sexo la obligatoriedad de negociar y establecer en las empresas un protocolo de actuación en los casos de acoso sexual y por razón de sexo, no habiendo ninguna legislación que proteja contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

No obstante consideramos prioritaria la lucha contra cualquier tipo de acoso que se da en la empresa. Por tal motivo se elabora el presente protocolo, que dividimos en dos partes, con el fin de que la discriminación por razón de sexo y por lo tanto contra el acoso sexual y por razón de sexo que sufren las mujeres, no quede difuminada ni desdibujada por la discriminación y por un lado de lucha contra el acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género que sufren las personas LGTBI (lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales).

Debido a que se pueden dar casos de doble acoso (mujeres lesbianas, transexuales, bisexuales), ambas partes están relacionadas entre sí, se complementan y la estructura de las comisiones que de ellas se derivan son iguales para no duplicarse en estos casos.

La Comisión de Derechos Humanos, así como la Comisión Europea y la legislación vigente en nuestro país, definen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como una discriminación directa que vulnera los derechos fundamentales. Además del derecho a la intimidad de las personas, este tipo de conducta vulnera el derecho a la dignidad, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, el derecho a la seguridad, la salud y la integridad física y moral de las personas trabajadoras, el derecho a la libertad sexual y finalmente de manera indirecta, el propio derecho al trabajo.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, incluye entre los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. En su artículo 48 establece medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, entre las cuales establece que las empresas debe promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Estas medidas que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y para ello elaborarán planes de igualdad (artículo 45), siendo la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de género una de las materias que deberá figurar en estos planes, de acuerdo con el artículo 46.3.

Asimismo, los representantes de las trabajadoras y los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de la plantilla frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo forma parte de los criterios generales de actuación de los poderes públicos.

En cuanto a las Administraciones Públicas, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) recoge “El derecho de los trabajadores al respeto a su intimidad y dignidad frente al acoso sexual y por razón de sexo” (art. 4.2 e) ET) y así, en el apartado h) del artículo 14, el EBEP introduce el derecho “al respeto de los empleados públicos a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral”. Y, tipifica el acoso sexual y por razón de sexo y de orientación sexual como falta muy grave en el art. 95.2.

En el artículo 51, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que “las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo” y, en su artículo 62 precisa que “para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones Públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación”.

En el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger a las trabajadoras y los trabajadores que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual. Se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: la Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78 / CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54 / CE), que prohíbe la discriminación en el empleo.

Por otra parte, el Estatuto de los Trabajadores dispone de manera específica el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.



Ámbito de aplicación

1. Las disposiciones se aplican a las personas que trabajan en _____ (nombre de la empresa), independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla sino también al colectivo de becarios y becarias y al personal en formación contratado, etc. siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.
2. También debe ser de aplicación a las trabajadoras y los trabajadores de las empresas subcontratadas por _____ (nombre de la empresa), siempre que, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31 / 1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, presten sus servicios en ésta y resulte implicado personal de la empresa.
3. Finalmente, también debe ser de aplicación a aquellas personas que no forman parte de _____ (nombre de la empresa), pero que se relacionan con ella en razón de su trabajo: clientes/as, proveedores/as y personas que solicitan un puesto de trabajo.
4. En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas, para que sean éstas las que tomen las medidas que crean oportunas.
5. Además, quedará bajo el amparo del presente protocolo toda persona comprendida en los apartados 1 y 2, la relación de la cual con _____ (nombre de la empresa) hubiera concluido (bajo cualquier forma jurídica), y que invoque el presente procedimiento en un plazo de tres meses desde la fecha en que terminó dicha relación.

Declaración de principios

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de este derecho (la empresa... o administración...) asume que las actitudes y actos de acoso sexual y por razón de sexo y por orientación sexual, identidad y/o expresión de género, suponen un atentado a la dignidad de las trabajadoras y trabajadores, por lo que no permitirá ni tolerará acoso sexual y por razón de sexo y por orientación sexual, identidad y/o expresión de género en ninguno de los centros de trabajo.

Toda trabajadora y trabajador tiene derecho a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

(La empresa... o administración...) tiene la responsabilidad de ayudar y garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable en acoso sexual o por razón de sexo y por orientación sexual, identidad y/o expresión de género. En concreto, la dirección tiene la obligación de garantizar con todos los medios a su alcance que no se produzca acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual, identidad y/o expresión de género, en las unidades que estén bajo su cargo.

Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo considerada como posible causa de despido disciplinario en el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley General del Estatuto de los Trabajadores, así como por el EBEP y falta laboral muy grave, según el Artículo 95 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del empleado Público (EBEP).

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar, con todos los medios posibles, que la situación se repita.



En consecuencia, (la empresa... o administración...) y la representación sindical se comprometen a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual, identidad y/o expresión de género en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual o por razón de sexo y por orientación sexual, identidad y/o expresión de género, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Definición y conceptos

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, define en su artículo 7 tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

Se considera el **“acoso sexual”** como *“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*.

En cuanto que **“acoso por razón de sexo”** se define como *“cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad. Y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*.

Se considerarán en todo casos discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

“El acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, dichas formas de discriminación se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación”. (Directiva 2002/73/CE y Directiva 2006/54/CE).

La OIT, en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, señala la diferenciación entre chantaje sexual y el ambiente laboral hostil, como dos formas bajo las cuales puede presentarse el acoso sexual. Estos conceptos aparecen también en la Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y son recogidos por la Ley 3/2007.

Chantaje sexual

El chantajista es una persona jerárquicamente superior a la víctima que condiciona de una manera directa o indirecta, alguna decisión laboral (acceso al empleo, permanencia, mejora de condiciones laborales...) a la aceptación de la propuesta (chantaje) sexual.

Acoso Ambiental

Desarrolla un comportamiento de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante. El acosador puede ser de superior o



igual categoría profesional que la víctima. Ejemplo: comentarios, bromas, chistes, calendarios y posters de contenido erótico o pornográfico...

Agresión sexual

Se considera un delito y está tipificado en el Código Penal.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

En cuanto al **sujeto activo** se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeras o compañeros, e incluso terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

En cuanto al **sujeto pasivo**, éste siempre quedará referido a cualquier trabajadora o trabajador, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

Causas y manifestaciones

El origen del acoso sexual o por razón de sexo está en los papeles atribuidos históricamente a las mujeres y a los hombres, tanto socialmente como económicamente y que, indirectamente, afecta también a su situación en el mercado de trabajo.

Reiteradamente se ha puesto de manifiesto la íntima relación existente entre la situación de discriminación de la mujer en la sociedad y la violencia de género. La vigencia de estereotipos vinculados a la socialización diferencial de mujeres y hombres, así como a la división sexual del trabajo, hace que las mujeres en el entorno laboral, todavía hoy, sean más vulnerables que los hombres.

El acoso sexual en el trabajo es una discriminación que se manifiesta a través de la sexualidad, siendo las mujeres las que lo padecen de una forma mayoritaria, merced a un entorno social de desequilibrio y de poder.

El acoso sexual o por razón de sexo puede manifestarse de diversas formas, entre las que cabe incluir:

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo.
- La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- La exposición o exhibición de gráficos o imágenes de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.



- Peticiones de favores sexuales, incluidos los que asocien esos favores con la mejora de las condiciones de trabajo estabilidad en el empleo.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación por razón de su sexo.

Consecuencias para la víctima, empresa y/o administración y sociedad

La víctima presenta básicamente secuelas de tipo personal:

- Psíquicas: ansiedad con miedos y sensación constante de amenaza, inseguridad, vulnerabilidad que generan al mismo tiempo disminución de la autoestima, sentimientos de fracaso, frustración, indefensión, culpa, tristeza, etc.
- Físicas: problemas de salud funcionales y/o orgánicos (insomnio, taquicardias, cefaleas, migrañas, alteraciones digestivas, problemas cutáneos, etc.).
- Laborales: desmotivación e insatisfacción, pérdida de perspectivas profesionales, asociación del trabajo con un ambiente hostil que ocasiona sufrimiento, aumento del absentismo, bajas laborales, cambios de trabajo, llegando incluso al abandono, pudiendo generar una pérdida o disminución del poder adquisitivo.

En el trabajo hay fundamentalmente repercusiones económicas y de organización:

Enrarecimiento del clima laboral que hace que el trabajo en equipo se resienta (falta de colaboración de la víctima, tensiones entre el resto del personal).

- Disminución del rendimiento laboral.
- Mayor siniestralidad.
- Pérdida del trabajo (la víctima) por causa del absentismo.
- Pérdida de credibilidad que repercute tanto en la víctima como en la empresa.
- Gastos por incidencias judiciales y por sanciones económicas.
- Imagen negativa de la administración si la víctima hace pública la situación.

En cuanto a las consecuencias sociales, el acoso sexual como tal, tiene diferentes repercusiones en la sociedad:

- Existen prejuicios muy arraigados que hacen que se juzgue a la víctima en lugar de al acosador.
- El acoso tiene repercusiones secundarias que afectan al entorno familiar, social y laboral de la víctima, etc.
- Tiene un coste económico para el sistema sanitario público, puesto que las consecuencias del acoso generan consultas, tratamientos y bajas médicas.
- Tanto el acoso sexual como por razón de sexo crea desconfianza en la capacidad y competencia de todas las mujeres para promocionar profesionalmente por su propia valía.

Medidas para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo (esta empresa... o administración...) adoptará las siguientes medidas:



- Se publicará este protocolo en la intranet de la (empresa... o administración... y en los organismos públicos vinculados o dependiente de la misma) y así mismo se publicitará en todos los medios de comunicación de que se dispongan, de forma que todas las empleadas y empleados los conozcan y sepan la intervención a seguir ante los casos de acoso.
- Así mismo, se desarrollarán campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La publicación de estos datos se hará con el máximo de profesionalidad y se mantendrá, en todo momento, el anonimato de las víctimas.
- Se dará formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a toda la plantilla y se iniciará esta formación por aquellos colectivos en los que por su organigrama o por antecedentes, son susceptibles de acoso y a las personas que van a dar apoyo a las víctimas.
- A fin de evitar situaciones de acoso se dará formación en políticas de género e igualdad a toda la plantilla.

Recursos

De cara a la prevención e intervención del acoso sexual y por razón de género se dispone de recursos legales y organizativos.

Desde el punto de vista legal, como se indicaba en la introducción de este protocolo la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, incluye entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En cuanto a las Administraciones Públicas, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) recoge “El derecho de los trabajadores al respeto a su intimidad y dignidad frente al acoso sexual y por razón de sexo” (art 4.2 e) ET) y así, en el apartado h) del artículo 14, el EBEP introduce el derecho “al respeto de los empleados públicos a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral”. Y, tipifica el acoso sexual y por razón de sexo y de orientación sexual como falta muy grave en el Art. 95.2.

Asimismo, la Ley 3/2007, en su artículo 12, trata la tutela judicial efectiva, según la cual “la persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo”.

En consonancia con la norma, esta empresa o Administración garantizan que la víctima va a tener facilidad para poder denunciar o informar de la situación por la que está pasando. La empresa o administración velarán porque las denuncias no se perderán o se alargarán en el tiempo debido a la organización de la misma, así como porque el procedimiento de actuación se realice lo más cercano posible al centro de trabajo de la víctima.

Para ello, siempre que sea posible, se crearán equipos de atención o asesoramiento descentralizados. El procedimiento de actuación ante una situación de acoso sexual y por razón de sexo será ágil y rápido, otorgará credibilidad y en todo momento protegerá la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, garantizará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su

seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, trabajando conjuntamente, la persona técnica (agente de igualdad) con el comité de salud laboral o las delegadas y delegados de prevención, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodean a la víctima.

La responsabilidad en materia de acosos es de la empresa o administración, por tanto, será responsabilidad de la misma poner en marcha al equipo de atención.

Equipo de atención al acoso sexual y por razón de género

El equipo de atención al acoso sexual y por razón de género estará compuesto por cuatro personas designadas de común acuerdo entre la Empresa o Administración y la Representación Sindical firmante de este acuerdo.

La composición de este equipo debe atender al principio de paridad de mujeres y hombres, asimismo en la administración deberán estar representados tanto el personal funcionario como el laboral (en el caso de las Administraciones Públicas).

El equipo recibirá formación en materia de acoso sexual y por razón de género y podrá contar en todo momento con el asesoramiento de una persona técnica en igualdad (Agente de Igualdad) y el personal conocerá la composición de este equipo.

Competencias y atribuciones del equipo de atención:

- a. Recibir todas las denuncias por acoso sexual o razón de sexo.
- b. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del centro, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte del equipo se le requiera.
- c. Recomendar y gestionar ante el departamento de Recursos Humanos las medidas precautorias que estime convenientes.
- d. Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instando, si es necesario a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser denunciada de tal extremo y de la sanción impuesta
- e. Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- f. Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- g. Cualquier otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

El equipo de atención al acoso sexual y por razón de género, ante un caso concreto, delegará en una o uno de sus componentes (asesor o asesora confidencial), a elección de la persona denunciante, las siguientes competencias en materia de acoso:

- Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, e iniciar las actuaciones que sean precisas.



- Tendrá capacidad de representación de la víctima ante el equipo, siempre que ésta así lo determine.
- Efectuará las entrevistas con las personas afectadas, podrá recabar la intervención de expertos (agentes de igualdad, psicólogos, psicólogas, juristas, médicos, médicas,...), mantendrá las reuniones con las personas implicadas que estime oportunas y tendrá acceso a todas las dependencias del centro.
- Asistirá a la víctima durante todo el proceso de investigación, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior. Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesite la víctima, incluida la gestión ante la Administración de aquellas medidas que resulten convenientes adoptar.

Reportar al equipo de atención el informe preliminar. La asesora o asesor y el equipo de atención o asesoramiento requerirá de la autorización del departamento de Recursos Humanos o de Personal para entrevistarse con personal diferente de la víctima y de la presunta acosadora o acosador, así como para acceder a las diferentes dependencias del centro.

El problema del acoso es un problema de la empresa. Es Recursos Humanos el que debe nombrar ese equipo de atención y el equipo no requiere autorización.

Cuando el centro abra un expediente disciplinario sobre el presunto acoso, la persona que asesora y la Comisión de Igualdad, trasladarán a la instructora o instructor designado toda la información y documentación del mismo, finalizando la función investigadora.

Procedimiento de intervención ante el acoso sexual y por razón de sexo

Dadas las peculiaridades que presenta el acoso sexual y por razón de género, se plantea la posibilidad, siempre que la persona acosada así lo decida, de iniciar el proceso, bien directamente mediante el tratamiento formal, o intentar la vía de la mediación mediante un tratamiento previo informal si así lo decide la persona que se considera ha sido objeto de acoso sexual o por razón de sexo.

Método informal

El tratamiento informal tiene como objeto buscar la solución del conflicto mediante una mediación entre las partes implicadas para buscar una solución satisfactoria.

Este tratamiento informal se podrá iniciar mediante comunicación verbal al equipo de atención al acoso sexual y por razón de género o a alguna las personas que lo componen o comunicándolo a través un breve escrito al buzón de correo creado para esta situación y de cuya existencia todo el personal de la empresa estará al tanto.

Esta comunicación, a la que no llamaremos denuncia por entender que la denuncia sería la que se realiza en el procedimiento formal, puede ser realizada tanto por la persona que se siente acosada, como por delegadas y delegados sindicales, de personal, de comité de empresa, de junta de personal o del comité de prevención de riesgos laborales, sindicatos e incluso, por una tercera persona de confianza de la víctima.

El equipo de atención al acoso sexual y por razón de género, inmediateamente al tener conocimiento de un posible acoso, lo pondrá en conocimiento ante la Dirección de Personal y procederá a elegir a la persona del equipo que directamente, a elección de la persona acosada, se ocupará de dirigir todo



el procedimiento, pudiendo tener reuniones con la presunta agresora o presunto agresor, reclamar la intervención de una persona experta..., todo ello con la finalidad de conseguir la situación de interrupción de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

En el plazo de 15 días, la persona que dirige el proceso valorará la consistencia de la información sobre el posible acoso del que podría resultar bien la conclusión del caso, (1) porque no se entiende que existe tal acoso, (2) porque se adoptan las actuaciones que se estiman convenientes o (3) porque la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta o la misma es incumplida por la agresora o el agresor, dando paso a presentar denuncia a través del método formal.

Método formal

Cuando el procedimiento informal no dé el resultado esperado, o sea inadecuado o inapropiado para la obtención de un buen resultado ante el problema, se dará paso al método formal.

También la persona que se considera acosada sexualmente o por razón de sexo puede proceder directamente a este procedimiento sin recurrir al informal, si así lo desea.

En ambos casos, en el primer caso, si la vía informal no ha dado el resultado esperado, la persona que dirigía todo el procedimiento informal y en el segundo es la persona acosada la que desea hacerlo, el procedimiento se inicia con la presentación de una denuncia por escrito al equipo de atención. Para ello se facilitará tanto un modelo de denuncia y una dirección de apartado postal y de buzón de correo electrónico (la misma que en el caso anterior).

Se garantizará siempre que la denuncia se curse de modo confidencial y urgente, todo ello sin perjuicio de la utilización paralela o posterior de vías administrativas o judiciales.

También en el caso de la utilización del método formal podrán denunciar además de las figuras a que se refiere el párrafo anterior, las delegadas o delegados sindicales, de personal, de comité de empresa o junta de personal y cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual o por razón de sexo.

Recibida la denuncia se procederá a informar a la Dirección de Recursos Humanos y procederá a la apertura de expediente informativo, nombrando a una persona del equipo de atención como instructora, elegida por la persona acosada.

El expediente informador estará encaminado a comprobar y/o averiguar los hechos y no durará más de 15 días laborables, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por un tiempo necesario.

Según la gravedad de los hechos, la persona que instruye el expediente informador podrá solicitar a la Dirección de Recursos humanos la adopción de medidas cautelares.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todos los afectados y testigos, practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los testigos tendrá un carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con el presunto acosador en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra él se hayan vertido.



Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, solo tratará con la persona del equipo elegida como instructora y solo declarará una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Durante todo el proceso, la víctima podrá ser asistida por la representación sindical.

En todo momento se respetará la decisión que sobre la situación decida la persona acosada.

Asimismo, si ésta lo considerase adecuado, se incorporará a la investigación y trabajará con la persona. Finalizada la instrucción, en el plazo de 5 días laborales, la persona instructora emitirá el informe en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras.

La persona instructora comunicará al equipo de atención la decisión.

Y este equipo trasladará una estadística de acosos y su resolución (cierre de la instrucción, sanción, etc.), a la comisión de igualdad.

Corresponderá a la Dirección de RR.HH la imposición de las medidas disciplinarias propuestas por la persona Instructora.

La resolución adoptada será comunicada al denunciante y al denunciado.

La dirección de Recursos Humanos coordinará el seguimiento a efecto de verificar la corrección de las circunstancias que hubieran contribuido o dado lugar en el pasado a tales situaciones de acoso.

Medidas cautelares

En los casos de denuncias de acoso sexual o por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento y siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso, la instructora del expediente de investigación solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni salariales.

En los casos en que la medida cautelar sea el separar a la víctima de la persona agresora mediante un cambio de oficina, será la víctima la que decida si el traslado lo realiza ella o la persona agresora y el Departamento facilitará en todo momento que el traslado de una u otra persona, se realice lo más rápido posible.

Confidencialidad de la investigación

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia como hacia la persona denunciada. El equipo de atención pondrá, de forma expresa, en conocimiento de todas las personas intervinientes, la obligación de confidencialidad.

Circunstancias agravantes

Teniendo en cuenta que el acoso sexual o por razón de sexo está tipificado en el artículo 95 del Estatuto Básico del Empleado Público como falta disciplinaria muy grave, y posible causa de despido disciplinario por el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a efectos 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:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditativas.
- El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.
- 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.
- La situación de contratación temporal o en periodo de prueba, e incluso con contrato de beca o en prácticas de la víctima.

Disposiciones varias

1. En el supuesto de resolución del expediente disciplinario con sanción que no conlleve el traslado forzoso o despido, se tomarán las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado. En el caso de las Administraciones Públicas, el traslado será resuelto de manera temporal por medio de una comisión de servicios, teniendo que solicitar la plaza de manera definitiva en el siguiente concurso y teniendo prioridad. Dicho traslado no deben suponer un detrimento de sus condiciones laborales.
2. Si se han producido represalias o ha habido perjuicios para la víctima durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones que se encontraba antes del mismo.
3. El equipo de atención supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual o por razón de sexo, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la dirección.
4. Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, la persona que denuncia podrá también solicitar el traslado de oficina o departamento, sin que suponga un detrimento en sus condiciones laborales.
5. Si por parte de la persona agresora se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.



Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las siguientes actuaciones:

- Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual o por razón de sexo.
 - Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual o por razón de sexo contra sí mismo o a terceros.
 - Realizar una alegación o denuncia de buena fe, aun si después de la investigación no se ha podido constatar.
6. Las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestren como intencionadamente deshonestas o dolosas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.
 7. Tanto el departamento de Recursos Humanos y/o de Personal, como los sindicatos deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantas empleadas y empleados lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual o por razón de sexo.
 8. Anualmente el equipo de atención o asesoramiento efectuará un informe del conjunto de sus actuaciones que elevara a la dirección del centro y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. Dicho informe debe respetar el derecho a la intimidad y la confidencialidad de las personas acosadas.

Disposición final

Si hubiera una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido del presente protocolo, los firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

Definición y conceptos

Se considera **acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género** a cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto, será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esto será considerado como una conducta discriminatoria.

Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.

Discriminación indirecta: situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en lesbianas, gays, bisexuales, transexuales o intersexuales, una desventaja particular respecto a personas que no lo son.

Orden de discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

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

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- Acoso descendente: aquel donde la autora o el autor tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefa/e hacia subordinada/o).
- Acoso ascendente: aquel donde la autora o el autor se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de subordinada/o hacia jefa/e).
- Acoso horizontal: aquel en el que tanto la autora o el autor como la víctima no tienen relación jerárquica (de una compañera/o hacia otra compañera/o).

Causas y manifestaciones

El origen del acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género se puede considerar que es similar al acoso sexual o por razón de sexo, puesto que se debe a que la sociedad sigue considerando como normal y prevalente el heteropatriarcado y el heterosexismo y las personas LGTBI (lesbianas gays, transexuales, bisexuales e intersexuales) se salen de esta norma.

Consecuencias para la víctima, empresa y/o administración y sociedad

En este caso las consecuencias similares a las del acoso sexual o por razón de sexo, con la única diferencia que en caso de que en la empresa se encuentren trabajando otras personas LGTBI, éstas podrán decidir no hacerse visibles en el supuesto de no dar una buena solución a la situación de acoso que se haya producido.

Medidas para la prevención del acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

Con el fin de prevenir el acoso o las situaciones potencialmente constitutivas de acoso se establecerán las siguientes medidas:

- Divulgación y comunicación del protocolo a toda la plantilla. Igualmente se entregará este protocolo al personal de nueva incorporación en la empresa.
- Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el programa de formación de la empresa.



- La representación de la plantilla debe participar, apoyar y potenciar los acuerdos de sensibilización para la prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todas las trabajadoras y trabajadores los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la trabajadora o el trabajador, no sólo en su proceso de acogida inicial sino con posterioridad al mismo. La empresa debe hacerse eco de las circunstancias personales o culturales de la trabajadora o el trabajador incorporado y las debe tener en cuenta para contribuir a su integración.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc., que contenga una visión LGTBIfóbica o incite a la LGTBIfobia.
- Cuando se detectan conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente al responsable de este colectivo/equipo, con el fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

Recursos

Los recursos para actuar en el acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género son los mismos que en el acoso sexual o por razón de sexo, dando formación en diversidad sexual a las personas que componen el equipo.

Procedimiento de actuación intervención ante el acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

El procedimiento de actuación es el mismo que en el caso de acoso sexual o por razón de sexo.

Disposiciones varias

Son las mismas que en el caso de acoso sexual o por razón de sexo.

Disposición final

Si hubiera una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido del presente protocolo, los firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.



LEYES AUTONÓMICAS

LEY FORAL DE **NAVARRA** 12/2009, DE 19 DE NOVIEMBRE, DE NO DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE IDENTIDAD DE GÉNERO Y DE RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRANSEXUALES

TÍTULO II. DE LA ATENCIÓN LABORAL A LAS PERSONAS TRANSEXUALES

Artículo 9. No discriminación en el trabajo

Las Administraciones Públicas navarras y los organismos públicos a ellas adscritas se asegurarán, en la contratación de personal y las políticas de promoción, de no discriminar por motivos de orientación sexual o identidad de género.

Artículo 10. Medidas de discriminación positiva en el empleo

Las Administraciones Públicas de Navarra elaborarán las medidas de discriminación positiva adecuadas, dentro de los mecanismos de empleabilidad e inclusión ya existentes, para favorecer la contratación y el empleo de personas transexuales. Estas medidas irán dirigidas a mejorar las posibilidades de inserción y de participación en la vida social, económica, política y cultural de las personas transexuales, incrementando su capacidad de intervención activa en la sociedad y contribuyendo así a la superación de las desigualdades sociales.

TÍTULO IV. DE OTRAS MEDIDAS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS TRANSEXUALES

CAPÍTULO II. DE OTRAS MEDIDAS DE ATENCIÓN EN RELACIÓN A LA TRANSEXUALIDAD Y A LAS PERSONAS TRANSEXUALES

Artículo 16. Otras medidas desde las Administraciones Públicas navarras

Las Administraciones Públicas de Navarra:

3. Empezarán programas de capacitación y sensibilización en cuanto a las normas internacionales de derechos humanos y los principios de igualdad y no discriminación, incluidos los concernientes a la identidad de género, dirigidos a:
 - a. Jueces, Secretarios y Fiscales, así como personal de la Administración de Justicia en Navarra.
 - b. Agentes de la Policía Foral y de las Policías Locales de los municipios de Navarra.
 - c. Personal de Instituciones Penitenciarias en Navarra.
 - d. Demás funcionarios/as y personal laboral de las Administraciones Públicas de Navarra.



LEY DEL **GOBIERNO VASCO** 14/2012, DE 28 DE JUNIO, DE NO DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE IDENTIDAD DE GÉNERO Y DE RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRANSEXUALES

CAPÍTULO II. BASES PARA UNA POLÍTICA PÚBLICA EN MATERIA DE TRANSEXUALIDAD

Artículo 5. Medidas contra la transfobia

- d. Emprenderán programas de capacitación y sensibilización sobre el principio de no discriminación por razón de género, dirigidos a todo el personal funcionario, laboral, estatutario y sanitario de las Administraciones y de los organismos, sociedades y entes públicos vascos.

CAPÍTULO IV. DE LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

Artículo 14. Principio de no discriminación en el ámbito laboral

Las Administraciones Públicas vascas, los organismos públicos a ellas adscritas y las entidades de ellas dependientes se asegurarán, en la contratación de personal y en las políticas de promoción, de no discriminar por motivos de identidad de género.

Artículo 15. Medidas de acción positiva en el empleo

Las Administraciones Públicas vascas elaborarán y aplicarán planes y medidas de acción positiva adecuadas, dentro de los mecanismos de empleabilidad ya existentes, para favorecer la contratación y el empleo de personas transexuales.

LEY 2/2014, DE 14 DE ABRIL, POR LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN DE LESBIANAS, GAIS, TRANSEXUALES, BISEXUALES E INTERSEXUALES EN **GALICIA**

TÍTULO II POLÍTICAS PÚBLICAS PARA EL FOMENTO Y LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD, DE LA VISIBILIDAD Y DE LA NO DISCRIMINACIÓN DEL COLECTIVO LGTBI

CAPÍTULO I. MEDIDAS EN EL ÁMBITO POLICIAL Y EN EL DE LA JUSTICIA

Artículo 10. Formación de los cuerpos y fuerzas de seguridad

1. Los planes de formación de la Academia Gallega de Seguridad Pública incluirán acciones formativas en las que específicamente se recoja el tratamiento del derecho a la igualdad y a la no discriminación de las personas LGTBI.

CAPÍTULO II. MEDIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL

Artículo 12. Medidas de promoción de igualdad de trato y no discriminación por parte de la Administración Autónoma Gallega

1. El órgano competente de la Comunidad Autónoma en materia de trabajo establecerá un programa de información y divulgación de la normativa aplicable relativa a la no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género, así como programas de lucha contra la



- discriminación, particularmente en el ámbito laboral, dirigidos a empresarios y empresarias, sindicatos, autónomos, responsables de la inspección laboral, del servicio público de empleo y de cualquier centro de trabajo.
2. La Consejería competente en materia de trabajo promoverá la incorporación, en sus planes de formación en materia de igualdad, de oportunidades, independientemente de la orientación sexual o de la identidad de género de las personas.
 3. La Administración autonómica promoverá la elaboración de un estudio en el que se visibilice la situación de las personas LGTBI y en el que se garanticen la confidencialidad y la privacidad de los datos de las personas, a los efectos de conocer su situación laboral y las medidas que se deben adoptar para luchar contra su posible discriminación en el ámbito de las empresas públicas y privadas.
 4. La Xunta de Galicia podrá establecer mecanismos de información y evaluación periódicos para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo.
 5. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación autorizadas en el ámbito de la Comunidad Autónoma deberán velar específicamente por el respeto del derecho de igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo, de conformidad con la legislación estatal competente en esta materia.
 6. La Inspección de Trabajo, en los términos previstos en la normativa de aplicación, deberá garantizar el respeto del derecho de igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.
 7. En el marco del diálogo social, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales, la Consejería competente en materia laboral promoverá la elaboración de un protocolo de igualdad y buenas prácticas en el ámbito empresarial y de las relaciones laborales en materia de no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género.

Artículo 13. Organizaciones sindicales y empresariales. Negociación colectiva

La Xunta de Galicia instará a las organizaciones sindicales y empresariales presentes en el diálogo social a que actúen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia y, en su caso, en colaboración con las asociaciones, organizaciones y colectivos LGTBI, a:

1. Impulsar medidas inclusivas para personas LGTBI en los convenios colectivos de todos los sectores laborales.
2. Informar sobre la normativa en materia de discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género.
3. Promover los derechos y la visibilidad de las personas LGTBI en los lugares de trabajo.
4. Tratar de manera específica la discriminación múltiple, en la que la causa de orientación sexual e identidad de género se combine con la de sexo o enfermedad, discapacidad física o intelectual o pertenencia a cualquier etnia o religión, así como la discriminación de personas transexuales y transgénero, e incentivar su contratación.
5. La representación legal de las personas trabajadoras velará por la promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la empresa por razón de las causas previstas en esta ley y, en particular, en materia de medidas de acción positiva, y por la consecución de sus objetivos.



LEY 2/2014, DE 8 DE JULIO, INTEGRAL PARA LA NO DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE IDENTIDAD DE GÉNERO Y RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRANSEXUALES DE **ANDALUCÍA**

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 7. Medidas contra la transfobia

La Administración de la Junta de Andalucía, en colaboración con las asociaciones de personas transexuales:

- c. Desarrollará e implementará programas de capacitación, sensibilización u otros dirigidos a contrarrestar entre el personal funcionario, laboral, estatutario y sanitario de las Administraciones y de los organismos, sociedades y entes públicos las actitudes discriminatorias, los prejuicios y la imposición de estereotipos en relación con la expresión de la propia identidad de género.

CAPÍTULO III. NO DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

Artículo 13. No discriminación en el trabajo

1. De acuerdo con la Constitución Española y lo establecido en el Estatuto de Autonomía para Andalucía sobre proscripción de la discriminación por motivo de orientación sexual, no podrá aplicarse discriminación laboral de ningún tipo, ni de acceso, promoción y remuneración, ni de trato, ni ser causa de despido o cese, por el hecho de manifestar la propia identidad de género libremente determinada o por encontrarse incurso la persona en cualquier proceso médico-quirúrgico que precise en relación con lo contemplado en el Capítulo anterior.
2. La Administración de la Junta de Andalucía y los organismos públicos dependientes de esta se asegurarán, en la contratación de personal y en las políticas de promoción, del cumplimiento del principio de no discriminación por motivos de identidad de género.
3. Las Administraciones a las que hace referencia el apartado 2 del artículo 4 de la presente Ley se asegurarán, mediante la incorporación de cláusulas administrativas en los pliegos de contratación, de que las empresas o entidades adjudicatarias respeten la identidad de género autodeterminada de sus empleados, sin que pueda haber discriminación por este motivo.

Artículo 14. Políticas activas de ocupación.

Las políticas activas de ocupación tendrán entre sus objetivos fomentar la empleabilidad de las personas que manifiesten socialmente una identidad de género distinta a la asignada al nacer y, para ello, incluirán a las mismas en los programas de inserción laboral de los colectivos con especial dificultad en el acceso al empleo.



LEY 11/2014, DE 10 DE OCTUBRE, PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS DE LESBIANAS, GAIS, BISEXUALES, TRANSGÉNEROS E INTERSEXUALES Y PARA ERRADICAR LA HOMOFOBIA, LA BIFOBIA Y LA TRANSFOBIA DE **CATALUNYA**

TÍTULO II. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGBTI

CAPÍTULO I. PROFESIONALES QUE ACTÚAN EN ÁMBITOS SENSIBLES

Artículo 10. Formación y sensibilización

1. Las Administraciones Públicas de Catalunya deben garantizar la formación y sensibilización adecuada de los profesionales que realizan tareas de prevención, detección, atención, asistencia y recuperación en los ámbitos de la salud, la educación, el mundo laboral, los servicios sociales, la justicia y los cuerpos de seguridad, el deporte y el tiempo libre y la comunicación.
2. Debe impulsarse la formación del personal, funcionario o laboral, no transferido de otras Administraciones Públicas, mediante convenios de colaboración u otros instrumentos.

Artículo 18. Orden público y privación de libertad

En el ámbito del orden público y de la privación de libertad, el Gobierno debe:

- e. Garantizar que en la formación inicial y continuada del personal de seguridad, como policías locales, Cuerpo de Mossos d'Esquadra y personal penitenciario, entre otros, se trate la diversidad en lo relativo a la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género, así como la normativa civil, administrativa y penal protectora de las personas LGBTI.

CAPÍTULO III. MERCADO DE TRABAJO

Artículo 20. Integración del derecho a la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGBTI

1. El departamento competente en materia de trabajo debe tener en cuenta, en sus políticas, el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
2. Las empresas deben respetar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGBTI. Por esta razón, deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Estas medidas deben ser objeto de negociación y, en su caso, deben acordarse con los representantes legales de los trabajadores.
3. El Gobierno debe impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad y no discriminación, mediante las medidas de fomento pertinentes, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que deben incluir el apoyo técnico necesario.

Artículo 21. Medidas y actuaciones para la ocupación

El departamento competente en materia de trabajo debe:

- a. Garantizar de un modo real y efectivo, mediante la Inspección de Trabajo, la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género y el pleno ejercicio de los derechos de las personas LGBTI, en materia de contratación y de condiciones de trabajo y ocupación, al personal de la Administración de la Generalidad, tanto funcionario como laboral.



- b. Impulsar actuaciones y medidas de difusión y sensibilización que garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación a las empresas, como por ejemplo:
 1. Adaptar y mejorar la capacidad de respuesta de los servicios de inserción laboral públicos.
 2. Incorporar a las nuevas convocatorias de subvención criterios de igualdad de oportunidades.
 3. Incentivar a las fuerzas sindicales y empresariales para que realicen campañas divulgativas.
 4. Promover en los espacios de diálogo social el impulso de medidas inclusivas y cláusulas antidiscriminatorias.
 5. Impulsar la adopción en las empresas de códigos de conducta y de protocolos de actuación por la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGBTI.
- c. Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGBTI en el sector público y el sector privado y de un distintivo para reconocer las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación.
- d. Desarrollar estrategias para la inserción laboral de las personas transgénero.
- e. Impulsar nuevas formas de organización y gestión del tiempo de trabajo en las empresas y desarrollar medidas y actuaciones dirigidas al conjunto del tejido productivo catalán que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de acuerdo con la heterogeneidad del hecho familiar.
- f. Promover la formación específica del personal responsable en la Inspección de Trabajo y en la prevención de riesgos laborales, tanto en el sector público como en el privado, en contenidos relacionados con las discriminaciones que pueden sufrir las personas LGBTI y en el conocimiento de la diversidad en lo relativo a la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género.
- g. Instar a los responsables de la Inspección de Trabajo a informar a los órganos competentes de los casos de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género que se hayan producido, se estén produciendo o exista riesgo de que se produzcan en el ámbito laboral.
- h. Impulsar espacios de participación e interlocución y promover campañas divulgativas específicas en colaboración con las asociaciones LGBTI y los correspondientes agentes sociales.

LEY APROBADA POR EL PARLAMENTO DE **CANARIAS** 8L/PPL-0016 DE NO DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE IDENTIDAD DE GÉNERO Y DE RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRANSEXUALES

CAPÍTULO II. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE IDENTIDAD DE GÉNERO Y DE TRANSEXUALIDAD

TÍTULO III. DE LA ATENCIÓN LABORAL A LAS PERSONAS TRANSEXUALES

Artículo 12. No discriminación en el trabajo

Las Administraciones Públicas canarias y los organismos públicos a ellas adscritas se asegurarán, en el ámbito de la contratación y de la subvención pública de que no se produzca discriminación, tanto en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena como en las condiciones de trabajo, formación, promoción, retribución y extinción del contrato, por el hecho de ser hombre o mujer transexual, o de poseer y manifestar la propia identidad de género.



Artículo 13. Medidas de discriminación positiva en el empleo

Las Administraciones Públicas de Canarias:

- a. Diseñarán y establecerán políticas y planes concretos para la inserción laboral de las personas transexuales, en tanto colectivo con especial dificultad para el acceso al empleo, prestando especial atención a aquellas que aún no hayan procedido a la rectificación en el Registro Civil de la mención de sexo, al hallarse en una situación particularmente vulnerable.
- b. Se asegurarán de que dentro de los mecanismos de empleabilidad ya existentes se favorezca la contratación y el empleo estable y de calidad de personas transexuales, especialmente de aquellas que por su condición de joven, de mujer o de desempleado/a de larga duración, se encuentran en riesgo de padecer múltiples situaciones de discriminación y, en general, de hombres y mujeres transexuales que se encuentran en situación o riesgo de exclusión social.

LEY DE IGUALDAD SOCIAL DE LESBIANAS, GAIS, BISEXUALES,
TRANSEXUALES, TRANSGÉNERO E INTERSEXUALES Y DE POLÍTICAS
PÚBLICAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL E
IDENTIDAD DE GÉNERO EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE **EXTREMADURA**.
APROBADA POR EL PLENO DE LA ASAMBLEA DE EXTREMADURA EN SESIÓN
CELEBRADA EL DÍA 19 DE MARZO DE 2015

TÍTULO II. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD SOCIAL Y LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO DE LAS PERSONAS LGBTI

CAPÍTULO V. MEDIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL Y DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Artículo 25. Políticas de fomento de la igualdad y no discriminación en el empleo

1. La Administración autonómica llevará a cabo políticas de empleo que garanticen el ejercicio del derecho al trabajo para la personas LGBTI.
2. A tal efecto adoptará medidas adecuadas y eficaces que tengan por objeto:
 - a. La promoción y defensa de la igualdad de trato en el acceso al empleo o una vez empleados.
 - b. Promover en el ámbito de la formación el respeto de los derechos de igualdad y no discriminación de las personas LGBTI.
 - c. Desarrollar estrategias para la inserción laboral de las personas transexuales y transgéneros.
 - d. La prevención, corrección y eliminación de toda forma de discriminación por orientación sexual e identidad de género, en materia de acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo.
 - e. Información y divulgación sobre derechos y normativa.
 - f. Control del cumplimiento efectivo de los derechos laborales y de prevención de riesgos laborales de los colectivos de LGBTI por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
 - g. Incorporar en las convocatorias de ayudas y subvenciones de fomento del empleo criterios de igualdad de oportunidades.



- h. Incorporar en las convocatorias de ayudas para la conciliación de la vida laboral y familiar, cláusulas que contemplen la heterogeneidad del hecho familiar.
- i. El impulso, a través de los agentes sociales, de la inclusión en los convenios colectivos, de cláusulas promoción, prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación por causa de orientación sexual, expresión e identidad de género.
- j. El impulso para la elaboración, con carácter voluntario, de planes de igualdad y no discriminación que incluyan expresamente a las personas LGBTI, en especial en las pequeñas y medianas empresas.

Artículo 26. La realidad LGBTI en el ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial.

1. La estrategia extremeña de responsabilidad social empresarial, incluirá medidas destinadas a promover la igualdad y la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.
2. En este sentido la Administración autonómica impulsará la adopción por parte de las empresas, de Códigos éticos y de conducta que contemplen medidas de protección frente a la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género, así como acciones que favorezcan la contratación e inclusión laboral de los colectivos LGBTI.
3. El sistema de autoevaluación del Observatorio de Responsabilidad Social de Extremadura (ORSE), incorporará indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGBTI.
4. Asimismo, la Administración autonómica divulgará, a través del Observatorio de Responsabilidad Social Empresarial de Extremadura, las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGBTI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.

TÍTULO III. MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE PERSONAS GAIS, LESBIANAS, BISEXUALES, TRANSEXUALES, TRANSGÉNERO E INTERSEXUALES

CAPÍTULO I. MEDIDAS EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN

Artículo 37. Formación de empleados públicos

En el ámbito de la Administración autonómica se impartirá a través de Escuela de Administración Pública, Escuela de Ciencias de la Salud y de la Atención Social y Escuela de Seguridad Pública de Extremadura, una formación que garantice la sensibilización adecuada y correcta actuación de los profesionales que prestan servicios en los ámbitos de la salud, la educación, el mundo laboral, familia y servicios sociales, los cuerpos de policía local, ocio cultura y deporte y comunicación.



LEY DE IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO E IGUALDAD SOCIAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA **COMUNIDAD DE MADRID**

TÍTULO I. TRATAMIENTO ADMINISTRATIVO DE LA IDENTIDAD DE GÉNERO

Artículo 10. Medidas contra la transfobia

Las Administraciones Públicas madrileñas, en colaboración con las asociaciones que trabajan en el ámbito de la identidad y/o expresión de género:

2. Desarrollarán e implementarán programas de capacitación, sensibilización u otros dirigidos a contrarrestar entre el personal funcionario, laboral, estatutario y sanitario de las Administraciones y de los organismos, sociedades y entes públicos madrileños las actitudes discriminatorias, los prejuicios y los estereotipos dominantes por motivos de identidad de género.

TÍTULO IV. MEDIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL Y DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Artículo 27. Políticas de fomento de la igualdad y no discriminación en el empleo

1. La Consejería competente en materia de Empleo de la Comunidad de Madrid incluirá en los correspondientes Planes de Servicios Integrados para el Empleo así como, en su caso, en el Plan Anual de Formación para el Empleo previsto en el artículo 3 de la Ley 5/2001, de 3 de julio, de creación del Servicio Regional de Empleo, cuyas funciones han sido asumidas por la Dirección General de Servicio Público de Empleo y la Dirección General de Formación, las medidas de formación, orientación, inserción, y prevención de la exclusión, encaminadas a la inserción y la sostenibilidad en el empleo que garanticen el ejercicio del derecho al trabajo para las personas susceptibles de discriminación por motivos de identidad y/o expresión de género.
2. A tal efecto adoptará medidas adecuadas y eficaces que tengan por objeto:
 - a. La promoción y defensa de la igualdad de trato en el acceso al empleo o una vez empleados.
 - b. Promover en el ámbito de la formación el respeto de los derechos de igualdad y no discriminación de las personas por motivos de identidad y/o expresión de género.
 - c. La prevención, corrección y eliminación de toda forma de discriminación por identidad de género, en materia de acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo.
 - d. Información y divulgación sobre derechos y normativa.
 - e. Control del cumplimiento efectivo de los derechos laborales y de prevención de riesgos laborales de las personas en atención a su identidad y/o expresión de género por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
 - f. Incorporar en las convocatorias de ayudas y subvenciones de fomento del empleo criterios de igualdad de oportunidades y medidas de bonificación fiscal o subvención para la integración laboral de las personas trans en las empresas.
 - g. Incorporar en las convocatorias de ayudas para la conciliación de la vida laboral y familiar, cláusulas que contemplen la heterogeneidad del hecho familiar.
 - h. El impulso, a través de los agentes sociales, de la inclusión en los convenios colectivos, de cláusulas de promoción, prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación por causa de expresión e identidad de género.
 - i. El impulso para la elaboración de planes de igualdad y no discriminación que incluyan expresamente a las personas trans, en especial en las pequeñas y medianas empresas.



Artículo 28. Acciones en el ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial

1. La estrategia madrileña de responsabilidad social empresarial, incluirá medidas destinadas a promover la igualdad y la no discriminación por razón de identidad o expresión de género.
2. En este sentido la Administración autonómica impulsará la adopción por parte de las empresas, de Códigos éticos y de conducta que contemplen medidas de protección frente a la discriminación por razón de expresión e identidad de género, así como acciones que favorezcan la contratación e inclusión laboral de las personas trans.
3. Asimismo, la Administración autonómica divulgará las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de identidad o expresión de género.

TITULO XII. MEDIDAS ADMINISTRATIVAS PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS EN ATENCIÓN A LA IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO**Artículo 44 Formación de empleados públicos**

En el ámbito de la Administración autonómica se impartirá una formación que garantice la sensibilización adecuada y correcta actuación de los profesionales que prestan servicios en los ámbitos de la salud, la educación, el mundo laboral, familia y servicios sociales, los cuerpos de policía local, ocio cultura y deporte y comunicación.

LEY 8/2016, DE 30 DE MAYO, PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS DE LESBIANAS, GAYS, TRANS, BISEXUALES E INTERSEXUALES Y PARA ERRADICAR LA LGTBIFOBIA DE LAS ISLAS BALEARES

TÍTULO II. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI**CAPÍTULO I. PROFESIONALES QUE ACTÚAN EN ÁMBITOS SENSIBLES****Artículo 10. Formación y sensibilización**

1. Las Administraciones Públicas de las Islas Baleares deben garantizar la formación y la sensibilización adecuada de los profesionales que realizan tareas de prevención, detección, atención, asistencia y recuperación en los ámbitos laboral, de la educación, de la salud, los servicios sociales, de la justicia y los cuerpos de seguridad, del deporte y el ocio y de la comunicación.
2. El Gobierno de las Islas Baleares, a través de la Escuela de Administración Pública de las Islas Baleares (EBAP) debe impulsar la formación del personal, tanto funcionario como laboral propio de la comunidad, y debe promover convenios de colaboración y otros instrumentos con otras administraciones para poder formar su personal.

CAPÍTULO III. MERCADO DE TRABAJO**Artículo 19. Integración del derecho a la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI**

1. La Consejería competente en materia de trabajo debe tener en cuenta, en sus políticas, el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.



2. Las empresas deben respetar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI. El Gobierno debe fomentar que las empresas involucren en medidas que garanticen la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI. Estas medidas deben ser objeto de negociación y, en su caso, deben acordarse con los y las representantes legales de los trabajadores y de las trabajadoras.
3. El Gobierno, mediante el órgano coordinador de políticas LGTBI, pondrá a disposición de empresas, instituciones y otras entidades, un servicio para la elaboración de planes de igualdad y no discriminación.

Artículo 20. Medidas y actuaciones para el empleo

La consejería competente en materia de trabajo debe:

- a. Garantizar de una manera real y efectiva, en colaboración con la Consejería competente en materia de función pública, la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y el pleno ejercicio de los derechos de su personal, tanto funcionario como laboral, en la contratación de las condiciones de trabajo y empleo.
- b. Impulsar actuaciones y medidas de difusión y sensibilización que garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación a las empresas, tales como:
 1. Adaptar y mejorar la capacidad de respuesta de los servicios de inserción laboral públicos.
 2. Incorporar a las nuevas convocatorias de subvención criterios de igualdad de oportunidades.
 3. Incentivar las fuerzas sindicales y empresariales a hacer campañas divulgativas para la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI.
 4. Promover en los espacios de diálogo social el impulso de medidas y cláusulas antidiscriminatorias.
 5. Impulsar la adopción en las empresas de códigos de conducta y de protocolos de actuación para la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI.
- c. 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 y de un distintivo para reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación.
- d. Desarrollar estrategias para la inserción laboral de las personas transexuales.
- e. Impulsar nuevas formas de organización y gestión del tiempo de trabajo en las empresas y desarrollar medidas y actuaciones dirigidas al conjunto del tejido productivo balear que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de acuerdo con el hecho de la diversidad familiar.
- f. Promover en el seno de los mecanismos de cooperación multilateral establecidos legalmente, la formación específica del personal responsable en la Inspección de Trabajo y en la prevención de riesgos laborales, tanto en el sector público como en el privado, en contenidos relacionados con los que pueden sufrir las personas LGTBI y en el conocimiento de la diversidad en cuanto a la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género.
- g. Instar a los responsables de la Inspección de Trabajo a informar a los órganos competentes de los casos de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género que se hayan producido, se estén produciendo o haya riesgo de que se produzcan en el ámbito laboral.
- h. Impulsar espacios de participación e interlocución y promover campañas divulgativas específicas en colaboración con las asociaciones LGTBI y los agentes sociales correspondientes.



LEY DE IGUALDAD SOCIAL DE LESBIANAS, GAIS, BISEXUALES,
TRANSEXUALES, TRANSGÉNERO E INTERSEXUALES, Y DE POLÍTICAS
PÚBLICAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL E
IDENTIDAD DE GÉNERO EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE
MURCIA (APROBADA POR ASAMBLEA REGIONAL DE **MURCIA**
EL 24 DE MAYO DE 2016)

**TÍTULO II. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD SOCIAL Y LA NO DISCRIMINACIÓN
POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO DE LAS PERSONAS LGBTI**

CAPÍTULO V. MEDIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL Y DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Artículo 30. Políticas de fomento de la igualdad y no discriminación en el empleo

1. La Consejería competente en materia de empleo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia incluirá en todos los planes de formación, orientación y empleo las medidas de formación, orientación, inserción y prevención de la exclusión, encaminadas a la inserción y la sostenibilidad en el empleo, que garanticen el ejercicio del derecho al trabajo para las personas LGBTI.
2. A tal efecto adoptará medidas adecuadas y eficaces que tengan por objeto:
 - a. La promoción y defensa de la igualdad de trato en el acceso al empleo o una vez empleados.
 - b. Promover en el ámbito de la formación el respeto de los derechos de igualdad y no discriminación de las personas LGBTI.
 - c. Desarrollar estrategias para la inserción laboral de las personas transexuales y transgéneros.
 - d. La prevención, corrección y eliminación de toda forma de discriminación por orientación sexual e identidad de género en materia de acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo.
 - e. Información y divulgación sobre derechos y normativa.
 - f. Velar en el ámbito de las competencias de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia por el cumplimiento efectivo de los derechos laborales y de prevención de riesgos laborales de los colectivos de LGBTI.
 - g. Incorporar en las convocatorias de ayudas y subvenciones de fomento del empleo criterios de igualdad de oportunidades.
 - h. Incorporar, en las convocatorias de ayudas para la conciliación de la vida laboral y familiar, cláusulas que contemplen la heterogeneidad del hecho familiar.
 - i. El impulso, a través de los agentes sociales, de la inclusión en los convenios colectivos, de cláusulas promoción, prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación por causa de orientación sexual, expresión e identidad de género.
 - j. El impulso para la elaboración, con carácter voluntario, de planes de igualdad y no discriminación que incluyan expresamente a las personas LGBTI, en especial en las pequeñas y medianas empresas.

Artículo 31. La realidad LGBTI en el ámbito de la responsabilidad social empresarial

1. La Administración Pública de la Región de Murcia impulsará la adopción, por parte de las empresas, de códigos éticos y de conducta que contemplen medidas de protección frente a la



discriminación por razón de expresión e identidad de género, así como acciones que favorezcan la contratación e inclusión laboral de las personas LGBTI.

2. Asimismo, la Administración autonómica divulgará las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de identidad o expresión de género.

CAPÍTULO X. MEDIDAS EN EL ÁMBITO POLICIAL

Artículo 38. Protocolo de atención policial ante delitos de odio.

2. La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en el ámbito de sus competencias, velará por que la formación de las fuerzas de seguridad incluya medidas de respeto a la identidad y expresión de género y la adopción de las medidas necesarias para la atención a las víctimas de delitos de odio por motivos de identidad y/o expresión de género, cuando sean víctimas de agresiones, acoso o coacciones, tanto físicas como por medios virtuales.

TÍTULO III. MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE PERSONAS GAIS, LESBIANAS, BISEXUALES, TRANSEXUALES, TRANSGÉNERO E INTERSEXUALES

CAPÍTULO I. MEDIDAS EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN

Artículo 41. Formación de empleados públicos

En el ámbito de la Administración autonómica se impartirá, a través de Escuela de Administración Pública, una formación que garantice la sensibilización adecuada y correcta actuación de los profesionales que prestan servicios en los ámbitos de la salud, la educación, el mundo laboral, familia y servicios sociales, los cuerpos de policía local, ocio, cultura y deporte y comunicación.

LEY 3/2016, DE 22 DE JULIO, DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA LGTBIFOBIA Y LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL EN LA **COMUNIDAD DE MADRID**

TÍTULO I. MEDIDAS EN MATERIA DE NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL O POR EXPRESIÓN DE GÉNERO

CAPÍTULO III. MEDIDAS EN EL ÁMBITO POLICIAL Y DE LA JUSTICIA

Artículo 14. Acceso y promoción en los cuerpos y fuerzas de seguridad

En el acceso y promoción a los cuerpos y fuerzas de seguridad se tendrán en cuenta las previsiones contenidas en el artículo 34 de la Ley 4/1992, de 8 de julio, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid, o en cualquier otra normativa de referencia en la que se incluya el respeto al derecho constitucional a la igualdad.

Artículo 15. Formación de los cuerpos y fuerzas de seguridad

1. Los planes de formación de la Comunidad de Madrid, incluirán acciones formativas en las que específicamente se recoja el tratamiento del derecho a la igualdad y a la no discriminación de las personas LGTBI, en especial para personas transexuales.



2. La Comunidad de Madrid deberá dar la correcta formación a las fuerzas de seguridad autonómicas y colaborar en la formación de las Policías Locales (y agentes de movilidad) de nuestra Comunidad, haciéndose cargo de su formación en nuestro territorio. Contará para ello con el desarrollo del protocolo de delitos de odio del Ministerio del Interior en la formación así como tener un diálogo fluido con las ONGs de referencia en temática LGTBI para que puedan participar y explicar las necesidades del colectivo.
3. En estas actividades podrán participar todos los colectivos relacionados con la seguridad pública o con las emergencias a los que se dirija la acción formativa.

CAPÍTULO IV. MEDIDAS DE ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN

Artículo 20. Formación y sensibilización

1. Las Administraciones Públicas de la Comunidad de Madrid deben garantizar la formación y sensibilización adecuada de los profesionales que realizan tareas de prevención, detección, atención, asistencia y recuperación en los ámbitos de la salud, la educación, el mundo laboral, los servicios sociales, la justicia y los cuerpos de seguridad, el deporte y el tiempo libre, y la comunicación.
2. Debe impulsarse la formación del personal, funcionario o laboral, no transferido de otras Administraciones Públicas, mediante convenios de colaboración u otros instrumentos.

CAPÍTULO XIII. MEDIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL

Artículo 40. Políticas de fomento de la igualdad y no discriminación en el empleo

1. Ninguna persona podrá ser objeto de discriminación alguna en el acceso al mercado de trabajo basada exclusivamente en su diversidad sexual y de género.
2. Ninguna persona podrá ser objeto de ningún tipo de discriminación por su orientación sexual e identidad o expresión de género en el ámbito laboral, ya sea por sus superiores o compañeros, ya sea referida al tratamiento, remuneración o categoría profesional.
3. Las empresas que incumplan lo establecido en el apartado anterior podrán ser sancionadas conforme a lo establecido en la presente Ley. La aplicación de este principio de igualdad de trato debe hacerse compatible con otros valores o parámetros que tienen su origen en el principio de autonomía de la voluntad privada.
4. En ningún caso podrán denegarse ayudas, subvenciones o prestaciones dirigidas a la inserción laboral o al emprendimiento, basadas en motivos de orientación sexual e identidad o expresión de género.

Artículo 41. Medidas y actuaciones

1. El departamento competente en materia de trabajo debe:
 - a. Garantizar de un modo real y efectivo la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, así como el pleno ejercicio de los derechos de las personas LGTBI, en materia de contratación y ocupación, del personal funcionario y laboral.
 - b. Impulsar actuaciones y medidas de difusión y sensibilización, así como códigos de conducta y protocolos de actuación, que garanticen estos derechos en las empresas, trabajando con empresarios y sindicatos con el fin de favorecer la inclusión de cláusulas antidiscriminatorias en los convenios colectivos.



- c. Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que permitan medir la verdadera inclusión de las personas LGTBI en el sector público y el privado, de manera que se pueda reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación.
 - d. Reconocer e incluir la heterogeneidad del hecho familiar en cualquier medida de conciliación y gestión del tiempo de trabajo.
2. La Consejería competente en materia de trabajo incorporará en sus planes de formación materias sobre la igualdad de las personas LGTBI.
 3. La Administración autonómica promoverá la elaboración de estudios en los que se visibilice la situación de las personas LGTBI y en los que se garanticen la confidencialidad y la privacidad de los datos de las personas, a los efectos de conocer su situación laboral y las medidas que se deben adoptar para luchar contra su posible discriminación en el ámbito de las empresas públicas y privadas.
 4. La Comunidad de Madrid podrá establecer mecanismos de información y evaluación periódicos para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo.
 5. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación autorizadas en el ámbito de la Comunidad Autónoma deberán velar específicamente por el respeto del derecho de igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo, de conformidad con la legislación estatal competente en esta materia.
 6. En las bases reguladoras de las subvenciones públicas y en los pliegos de las contrataciones se podrá imponer, como condición especial de ejecución, el respeto de protocolos establecidos en el apartado anterior, de tal modo que su incumplimiento podrá llevar consigo el reintegro de la subvención o la resolución del contrato. La Comunidad de Madrid no contratará ningún servicio con empresas privadas condenadas por sentencia firme por ilícitos contra la orientación sexual e identidad de género, en los términos que establezca la Ley de Contratos del Sector Público.

Artículo 43. Plan contra la discriminación en el ámbito laboral

1. Reglamentariamente se desarrollará un Plan contra la discriminación en el ámbito laboral, público y privado, que contemple medidas de igualdad y no discriminación, así como medidas de difusión e información de los derechos de las personas LGTBI. Dicho plan tendrá que ser participativo, contando con las organizaciones LGTBI y el Consejo LGTBI de la Comunidad de Madrid, así como con las organizaciones sindicales y empresariales más significativas.
2. La Comunidad de Madrid realizará campañas de difusión y sensibilización del tejido social y empresarial para lograr la plena integración laboral, por cuenta propia o ajena, de las personas LGTBI. Dichas campañas deberán haber sido consultadas con las organizaciones LGTBI y el Consejo LGTBI de la Comunidad de Madrid.

Artículo 44. Acoso laboral

Se establecerán mecanismos para la detección e intervención en casos de acoso laboral y discriminación por razón de la orientación sexual y/o identidad o expresión de género.

Se establecerán medidas para prevenir y, en su caso, corregir y eliminar, estas conductas en los centros de trabajo.



Artículo 45. Políticas activas de empleo

1. La Comunidad de Madrid, en el ejercicio de sus competencias y en lo que no contravenga la normativa estatal, incluirá en los correspondientes Planes de Servicios Integrados para el Empleo así como, en su caso, en el Plan Anual de Formación para el Empleo previsto en el artículo 3 de la Ley 5/2001, de 3 de julio, las medidas de formación, orientación, inserción, y prevención de la exclusión, encaminadas a la inserción y la sostenibilidad en el empleo de las personas con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo a causa de su identidad o expresión de género.
2. Los convenios colectivos que se suscriban a partir de la entrada en vigor de la presente Ley incluirán la perspectiva de no discriminación por motivos de diversidad sexual y de género.
3. En la elaboración y ejecución de dichas políticas se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer la inserción laboral de mujeres trans, así como de jóvenes víctimas de violencia, en su ámbito familiar, debida a su orientación sexual o identidad o expresión de género.
4. El derecho a la igualdad de trato y no discriminación, así como las políticas activas de empleo y los planes contra la discriminación serán igualmente aplicables al trabajo por cuenta propia.

TÍTULO II. MEDIDAS CONTRA LAS AGRESIONES Y DELITOS DE ODIO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO**CAPÍTULO III. MEDIDAS DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN****Artículo 62. Plan de formación**

La Administración autonómica diseñará y pondrá en marcha un Plan de formación en materia de orientación sexual e identidad o expresión de género para los trabajadores de los distintos órganos de la Comunidad de Madrid.

El plan de formación deberá incorporar medidas para favorecer la igualdad de trato, la lucha contra la discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género, medidas específicas para el tratamiento de personas transexuales, material específico para luchar contra la doble discriminación a mujeres bisexuales y lesbianas así como formación para eliminar prejuicios ante el trato a personas seropositivas.





servicios a la ciudadanía



www.fsc.ccoo.es