



PLANS LGTBI NAS EMPRESAS

Recomendacións para a negociación



ÁREA LGTBI DE UGT GALICIA



01

Medidas para o respecto dos dereitos das persoas LGTBI no traballo

1. Cláusulas de igualdade de trato e non discriminación
2. Medidas no acceso ao emprego
3. Medidas na promoción profesional
4. Mantemento do emprego e carreira profesional
5. Formación e sensibilización
6. Medidas de prevención da violencia por LGTBIfobia
7. Licenzas e permisos
8. Medidas no ámbito da saúde laboral e riscos psicosociais
9. Réxime disciplinario

02

Protocolo de acompañamento das persoas trans

1. Cambio de nome durante o período de transición
2. Cambio de nome de uso legal
 - 2.1 Procedemento
 - 2.2 Garantías do procedemento
 - 2.3 Axustes razoables necesarios en caso de transición de xénero no traballo 2.4
 - Accións de difusión e apoio no contexto laboral
 - 2.5 Seguimento

03

Protocolo de actuación fronte ao acoso e a violencia contra as persoas LGTBI no traballo

1. Declaración de principios
2. Ámbito de aplicación
3. Vixencia
4. Definicións
5. Prevención
6. Principios reitores e garantías do procedemento
7. Procedemento de actuación
 - 7.1 Denuncia
 - 7.2 Comisión instrutora
 - 7.3 Intervenientes e desenvolvemento do procedemento
 - 7.4 Finalización
8. Seguimento
9. Máxima divulgación

04

Preguntas frecuentes

MEDIDAS PARA O RESPECTO DOS DEREITOS DAS PERSOAS LGTBI NO TRABALLO

1. Cláusulas de igualdade de trato e non discriminación

Os convenios colectivos ou acordos de empresa recollerán no seu articulado cláusulas de igualdade de trato e non discriminación que contribúan a crear un contexto favorable á diversidade e a avanzar na erradicación da discriminación das persoas LGTBI, con referencia expresa non só á orientación sexual e/ou identidade, senón tamén á expresión de xénero e características sexuais.

2. Medidas no acceso ao emprego

As empresas, e especificamente, os departamentos e empresas dedicadas aos recursos humanos e á selección de persoas, deben adoptar prácticas de contratación e promoción excedidas no mérito e as habilidades, sen discriminación por ningunha causa, e especificamente, por orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero e características sexuais ou pertenza a grupo familiar.

A empresa planificará, deseñará e executará as medidas de acceso ao emprego, tendo en conta o establecido no **artigo 50 da Lei 3/2023, do 28 de febreiro, de emprego**, en relación coa vulnerabilidade das persoas trans.

Constituirá vulneración do principio de igualdade de trato e non-discriminación por orientación sexual a conduta de mera declaración pública de intencións do empresariado de non contratar persoas trans mesmo cando iso non se traduce real e actualmente na non contratación efectiva de ningunha persoa pertencente a este colectivo.

Co fin de eliminar os rumbos discriminatorios por razón de orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero e características sexuais poranse en marcha procesos de selección de persoas con perspectiva inclusiva cara ás persoas LGTBI, analizando cada unha das etapas para asegurar que estean libres de rumbos sexistas, LGTBIfóbicos e/ou discriminatorios.

Para tal fin, e conforme o preceptuado no artigo 64.4 d) do Estatuto dos traballadores, os representantes das persoas traballadoras deberán ser informados pola empresa dos parámetros, regras e instrucións en que se superan os algoritmos ou sistemas de intelixencia artificial que afectan a toma de decisións que incidan nas condicións de acceso do emprego, co fin de eliminar os posibles rumbos discriminatorios que poidan ter.

Formar, capacitar e sensibilizar ás persoas profesionais encargadas dos procesos de selección e, en caso de tratarse de procesos externos, comprobar que a entidade e equipo que o desenvolvan incorporan unha perspectiva inclusiva cara ás persoas LGTBI, especialmente cara

ás persoas trans. Así mesmo, nas cláusulas de contratación dos citados procesos farase constar especificamente este requisito.

Garantir, nos procesos de selección, a preservación do **dereito á intimidade das persoas**, evitárase a realización de preguntas invasivas coa vida persoal e familiar, así como a solicitude de calquera dato que poida vulnerar este principio.

Queda **prohibida calquera pregunta que se relacione coa orientación sexual, a identidade e/ou expresión de xénero e características sexuais**, no acceso e na promoción profesional, así como a solicitude, polo empregador, de datos de carácter persoal nos procesos de selección que vulneren o principio de igualdade e constitúan actos discriminatorios en virtude o disposto no texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde Social, aprobado polo Real decreto lexislativo 5/2000, do 4 de agosto (TRLISOS), sen prexuízo de cantas outras accións cívicas ou penais poida interpo-lo candidato en defensa dos seus intereses.

A **indagación nos perfís de redes sociais** das persoas candidatas a un emprego só se xustificará se están relacionados con fins profesionais, e sempre e cando a persoa candidata fose informada sobre o tratamento dos seus datos persoais para tal efecto, é dicir, só en redes corporativas ou dirixidas para ese fin.

Quedan **prohibidos os recoñecementos médicos nos que o estado serolóxico, os niveis hormonais ou a análise da anatomía e morfoloxía corporal**, e especialmente no relativo aos xenitais, son causa de exclusión dos procesos selectivos de persoal, no acceso e na promoción e/ou mantemento do emprego.

3. Medidas na promoción profesional

Ningunha persoa poderá ser discriminada pola súa orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero, características sexuais e pertenza a grupo familiar na promoción profesional en emprego, así como pola súa pertenza a grupo familiar.

Os departamentos de recursos humanos ou de persoal realizarán unha **análise das fases da selección de persoa para a promoción eliminando delas calquera rumbo discriminatorio** que se puidese producir. No caso de empresas externas para tal fin, incluírase especificamente nos requisitos de contratación.

Queda **prohibida calquera pregunta** que se relacione coa orientación sexual, a identidade e/ou expresión de xénero e características sexuais, no acceso e na promoción profesional.

Quedan **prohibidos os recoñecementos médicos** en que o estado serolóxico, os niveis hormonais ou a análise da anatomía e morfoloxía corporal, e especialmente no relativo aos xenitais, son causa de exclusión dos procesos selectivos de persoal na promoción profesional. Co fin de procurar que, durante o desenvolvemento da prestación laboral, a realidade das persoas traballadoras trans sexa igual ao resto de persoas traballadoras da empresa, as

empresas velarán para que na documentación interna se utilice unha linguaxe inclusivo e respectuoso cos dereitos das persoas LGTBI.

4. Mantemento do emprego e carreira profesional

As **empresas**, en relación coas súas políticas en xestión de persoal e recursos humanos, **deberán planificar, deseñar e executar as medidas de mantemento do emprego das persoas trans** tendo en conta a súa condición de vulnerabilidade, **conforme a definición dada pola Lei 3/2023, do 28 de febreiro, de emprego.**

Quedan prohibidos os recoñecementos médicos en que o estado serolóxico, os niveis hormonais ou a análise da anatomía e morfoloxía corporal, e especialmente no relativo aos xenitais, son causa de exclusión dos procesos selectivos de persoal na promoción profesional.

Co fin de procurar que, durante o desenvolvemento da prestación laboral, a realidade das persoas traballadoras trans sexa igual ao resto de persoas traballadoras da empresa, as empresas velarán para que na documentación interna se utilice unha linguaxe inclusiva e respectuosa cos dereitos das persoas trans e LGTBI.

5. Formación e sensibilización

As empresas integrarán nos seus plans de formación, **módulos específicos sobre os dereitos das persoas LGTBI no ámbito laboral**, con especial incidencia na igualdade de trato e oportunidades e non discriminación. **A formación irá dirixida a todo o cadro de persoal**, incluíndo os cadros intermedios, directivos e persoas traballadoras con responsabilidade na dirección de persoal e recursos humanos. Os aspectos mínimos que se van tratar compóranse de:

- Coñecemento xeral e **difusión do Plan LGTBI** da empresa, as súas medidas, alcance e contido.
- Coñecemento das **definicións e conceptos básicos sobre diversidade sexual, familiar e de xénero** contidas na Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI.
- **Coñecemento e difusión do protocolo de acompañamento ás persoas trans no emprego.**
- **Coñecemento e difusión do protocolo** para a prevención, detención e actuación fronte ao acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero e características sexuais.

6. Medidas de prevención da violencia por LGTBIfobia

RESPECTO	Promoverase un ambiente respecto e corrección no traballo. Prohíbese o uso de expresións e modais insultantes, humillantes ou intimidatorios.
COMUNICACIÓN	Non se permiten actitudes tendentes ao illamento ou á redución normal da comunicación entre as persoas do cadro de persoal.
REPUTACIÓN	Prohíbese toda actitude dirixida ó descrédito ou mingua da reputación laboral ou persoal de calquera persoa do cadro de persoal.
DISCRECIÓN NA REPRENSIÓN	As comunicacións tendentes a rectificar a conduta dunha persoa ou chamarlle a atención por un inadecuado desempeño laboral faranse de forma reservada e nunca en presenza de persoas alleas ao acto reprimido.
NO ARBITRARIEDADE	Queda prohibida unha distribución arbitraria ou abusiva que non se poida atender no tempo de traballo ou supoña un vaciado de funcións.
UNIFORMIDADE E EQUITADE	A aplicación dos mecanismos de control de traballo e de seguimento do rendemento será uniforme e equitativa, tendo en conta as circunstancias persoais.
EVITACIÓN DO HOSTIGAMENTO	Prohíbese calquera trato adverso como consecuencia da presentación de reclamacións ou demandas destinadas a impedi-la discriminación ou esixi-lo cumprimento efectivo do principio de igualdade.

7. Licenzas e permisos

Tódolos dereitos recollidos no convenio colectivo, normativa interna da empresa, pactos e acordos, etc., serán de **aplicación ás persoas LGTBI** da empresa, con independencia da modalidade de parella ou familia que conforme, e queda prohibida a discriminación por razón de orientación sexual, identidade ou expresión de xénero e/ou características sexuais no acceso aos permisos, licenzas, beneficios sociais tales como seguros médicos, comedores e cantos estean recoñecidos á totalidade do cadro de coñecido.

8. Medidas no ámbito da saúde laboral e riscos psicosociais

Incluír a LGTBIfobia na avaliación dos riscos laborais, co fin de protexer a saúde das persoas traballadoras das situacións que, por motivos de discriminación, poidan sufrir.

Actuacións para previr, identificar e actuar ante situacións de discriminación e acoso derivadas da orientación sexual, a identidade sexual, a expresión de xénero, as características sexuais e a diversidade familiar.

Impulsar as avaliacións de riscos psicosociais e a súa prevención, cambiando as deficiencias na organización do traballo (arbitrariedade na asignación de postos e cargas de traballo, tarefas, horarios, etc.) que poidan ser usadas para discriminar e acosar ou que poden favorecer a aparición de condutas violentas ou de acoso por unha deficiente organización do traballo.

9. Réxime disciplinario

As **condutas contrarias ó principio de igualdade de trato ou de dereitos das persoas LGTBI** quedarán recollidas no **réxime sancionador das empresas**, con especial atención á cualificación como falta moi grave daquelas condutas que, pola súa importancia, intensidade e frecuencia se produzan.

Especialmente tipificaranse como **MOI GRAVES**, polo menos, as seguintes faltas:

- ➔ Expresións vexatorias e humillantes sobre o aspecto físico, a forma de ser, de vestir, de falar.
- ➔ Insultos relacionados coa orientación sexual das persoas, a súa identidade ou expresión de xénero ou as súas características sexuais e pertenza a grupo familiar.
- ➔ A ridiculización e a humillación por LGTBIfobia, bromas, chistes ou comentarios xocosos de carácter transfobo ou homófobo.
- ➔ O uso dos medios de comunicación da empresa para difundir infraccións maliciosas relacionadas coa orientación sexual, a identidade de xénero, a expresión de xénero ou as características sexuais das persoas traballadoras.
- ➔ Ignorar, acosar, excluír ou illar ás persoas pola súa orientación sexual, a identidade de xénero, a expresión de xénero ou as características sexuais das persoas traballadoras.
- ➔ Negarse a nomear unha persoa trans como require ou utilizar deliberadamente artigos ou pronomes non correspondentes co xénero co que se identifica.

- ➔ Dar un tratamento desigual excedendo na identidade de xénero, a orientación ou as características sexuais.
- ➔ Exhibición de fotos, mensaxes ou outros escritos que teñan a finalidade de menoscabar a dignidade das persoas con base na súa orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero, características sexuais e/ou pertenza a grupo familiar.
- ➔ As agresións físicas, que inclúan elementos externos ou non, se fagan co fin de lles danar ás persoas pola súa orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero, características sexuais e/ou pertenza a grupo familiar.
- ➔ Impedir o acceso ás instalacións ás persoas traballadoras pola súa orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero, características sexuais e/ou pertenza a grupo familiar.
- ➔ A violencia sexual contra as persoas, pola súa orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero, características sexuais e/ou pertenza a grupo familiar.
- ➔ Violencias similares ou parecidas que non estean recollidas nesta lista pero que teñan o mesmo efecto ou busquen producilo.
- ➔ Revelar a orientación sexual ou identidade de xénero dunha persoa sen o seu consentimento.

PROTOCOLO DE ACOMPAÑAMENTO DAS PERSOAS TRANS

1. Cambio de nome durante o período de transición

Este protocolo ten en consideración o dereito á igualdade e á non discriminación, a salvagarda da dignidade e o dereito á integridade moral e á intimidade das persoas.

O cambio de nome de uso legal **está previsto na Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI**. A marxe de tempo que establece a lei para resolver o cambio de nome e xénero solicitado é de 4 meses, isto fai que, durante este tempo, no que a persoa xa está en tránsito e vivindo socialmente no xénero sentido como propio, pódase xerar un paradoxo entre a súa aparencia física e o uso común do seu nome.

Por tanto, existe a necesidade de que no ámbito do centro de traballo se establezan as condicións para que as persoas sexan tratadas e chamadas de acordo co nome do xénero co que se identifican, viven e se socializan.

O cambio de nome de uso común supón a utilización dun alias ou nome sentido a demanda da persoa interesada e só ten efectos nos procedementos internos que se regulan neste documento.

Nese sentido, a persoa interesada poderá solicitar que nas comunicacións non oficiais conste o nome elixido, co fin de ir adaptando as relacións laborais á súa nova situación. O prazo para aceptar esta medida será, como **máximo de 10 días**, a persoa interesada terá que solicitar o cambio por escrito á persoa ou órgano designada, ou no seu defecto á persoa responsable de recursos humanos, xuntando a súa petición da solicitude do cambio rexistral presentada ante o Rexistro Civil, e a medida consolidaráselle ó logra-la rectificación do nome ou decaerá automaticamente transcorrido o prazo legal que establece **o artigo 44 da Lei 4/2023, do 28 de febreiro**, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI no relativo ao procedemento para a rectificación rexistral da mención relativa ao sexo.

2. Cambio de nome de uso legal

Unha vez a persoa cambiase, a través do artigo 44 da Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI no relativo ao procedemento para a rectificación rexistral da mención relativa ao sexo, o seu nome no Rexistro Civil e por petición propia, poderá solicitar o cambio de nome de uso legal na empresa, para a adaptación de cantos formularios, censos, listas, nóminas e documentos nos que apareza o seu nome anterior.

Para iso, establécese o seguinte procedemento:

OBXECTIVO	AMBITO DE APLICACIÓN
Facer efectivo, por petición da persoa interesada, o cambio de nome legal e sexo das persoas que xa estean en disposición dun documento nacional de identidade co nome e o sexo actualizados coa dilixencia debida.	O ámbito de aplicación deste procedemento son as persoas traballadoras que formen parte da empresa e que modifiquen a asignación do sexo e do nome propio no Rexistro Civil e teñan o DNI actualizado e así o soliciten formalmente. A nova expedición de documentos con data anterior á rectificación rexistral, tal como indica a Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI, faise por petición da persoa interesada, quen non debe aboar ningunha taxa por este trámite.

2.1 PROCEDEMENTO

Para preservar o principio de confidencialidade, a empresa establecerá unha persoa con responsabilidade para tal efecto, e que garante a confidencialidade de todos os trámites iniciados por petición da persoa interesada. A implementación do procedemento de cambio do nome de uso legal consta de catro fases:

1. RECEPCIÓN DA SOLICITUDE	A solicitude escrita de petición do inicio do proceso deberá acompañarse de fotocopia validada do novo D.N.I.
2. INICIO DO PROCEDEMENTO	Unha vez recibida a solicitude iníciase os trámites, en coordinación coa persoa encargada de recursos humanos.
3. EXECUCIÓN DA SOLICITUDE	A través dos servizos con competencias na modificación solicitada.
4. RESOLUCIÓN E COMUNICACIÓN Á PERSOA SOLICITANTE	Os servizos implicados informarán da resolución á persoa solicitante.

En todo caso, o cambio de nome e as inscricións derivadas que orixinen a solicitude **non poderá exceder o prazo de 10 días naturais.**

2.2 GARANTÍAS DO PROCEDEMENTO

Todo procedemento que se inicie ao abeiro deste protocolo deberá cumprir coas seguintes garantías:

1. Respetto e protección do dereito á intimidade e á privacidade das persoas

A empresa adoptará as medidas pertinentes para garantir o dereito á protección da dignidade e a intimidade das persoas implicadas. As actuacións ou dilixencias débense realizar coa maior discreción, prudencia e co debido respecto a todas as persoas implicadas, que en ningún caso poderán recibir un trato desfavorable por este motivo. O tratamento da información persoal xerada neste procedemento rexerase polo establecido na Lei orgánica 15/1999, de protección de datos de carácter persoal e normativa de desenvolvemento.

2. Confidencialidade e anonimato

As persoas que interveñan en calquera procedemento previsto neste protocolo teñen obriga de gardar unha estrita confidencialidade e reserva, e non deben transmitir nin divulgar información sobre o contido das actuacións realizadas.

3. Dilixencia e celeridade

Calquera procedemento iniciado ao abeiro deste protocolo debe ser realizado coa debida profesionalidade, dilixencia e sen demoras indebidas, de forma que o procedemento poida ser completado de acordo cos prazos indicados neste protocolo e, en todo caso, no menor tempo posible respectando as garantías debidas.

4. Sigilo

A toda persoa que teña unha relación de servizo coa empresa e participase en calquera dos procedementos previstos neste protocolo esixiráselle o deber de sigilo, confidencialidade, segredo e discreción, conforme o establecido na lexislación vixente debendo manter a debida discreción sobre os feitos que coñezan por razón do seu cargo, sen facer uso da información obtida para beneficio propio, de terceiras persoas ou en prexuízo do interese público.

2.3 AXUSTES RAZOABLES NECESARIOS EN CASO DE TRANSICIÓN DE XÉNERO NO TRABALLO

Se unha persoa traballadora manifesta a súa vontade de iniciar unha transición de xénero no posto de traballo, a empresa adoptará as medidas necesarias para adaptar o posto, se fose necesario, á situación da persoa trans solicitante, no relativo a uniformidade, accesibilidade a vestiarios e aseos, axustes necesarios do posto de traballo, co fin de garantir o benestar da persoa que solicitou.

Ningunha das medidas adoptadas pola empresa realizaranse sen o consentimento expreso, e que deberá constar por escrito, da persoa interesada.

Para estas situacións a empresa e a **representación legal das persoas traballadoras acordarán a regulación dos permisos para acudir a citas médicas, intervención ou tratamentos, xestións administrativas ante os diferentes organismos ou entes públicos, así como cantas licenzas e permisos sexan necesarios.**

2.4 ACCIÓNS DE DIFUSIÓN E APOIO NO CONTEXTO LABORAL

A empresa garantirá o respecto e a protección do dereito á igualdade e non discriminación no ámbito do emprego por causa de identidade sexual e expresión de xénero. En particular adoptará un compromiso claro no acompañamento do tránsito das persoas trans, así como na contra das actitudes de discriminación por transfobia.

A empresa promoverá medidas e recursos para acadar a igualdade real e efectiva das persoas LGTBI, que inclúa un protocolo de actuación para a atención do acoso ou a violencia contra as persoas LGTBI. Para iso, as medidas serán pactadas a través da negociación colectiva e acordadas coa representación legal das persoas traballadoras. O contido e alcance desas medidas desenvolverase regulamentariamente, segundo o artigo 15, da Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI.

2.5 SEGUIMIENTO

Este protocolo é susceptible de revisión e mellora, para incorporar as medidas que poidan producir en base as novas necesidades non recollidas. Estas actuacións de revisión e mellora serán realizadas polo órgano encargado do seguimento e mellora do Plan LGTBI.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRONTE AO ACOSO E A VIOLENCIA CONTRA AS PERSOAS LGTBI NO TRABALLO

Protocolo para a prevención, detección e actuación fronte ao acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero, características sexuais e pertenza a grupo familiar.

A estrutura e o contido do protocolo ante situacións de acoso por orientación e identidade sexual e expresión de xénero axustarase, **como mínimo**, aos seguintes puntos:

1. Declaración de principios:

Compromiso explícito e firme de non tolerar no seo da empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidade sexual e expresión de xénero e características sexuais, quedando prohibida expresamente calquera conduta desta natureza.

No marco de principios e valores dun Estado social e democrático, destaca a **defensa da dignidade, a cidadanía e a salvagarda da integridade física e moral das persoas**. Así, a igualdade de trato e non discriminación ocupa un lugar prioritario na lexislación europea e española e galega.

No noso país, avanzouse en lexislación que garante os dereitos das persoas LGTBI, a través da incorporación á nosa lexislación estatal da Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI.

O acoso supón un atentado contra a seguridade, a dignidade e a saúde das persoas e instalouse nas relacións laborais, o que precisou que a dita lei incorpore a necesidade de establecer normativa nas empresas para a prevención e eliminación das condutas de acoso.

A concienciación e a colaboración son esenciais para impedir e perseguir este tipo de comportamentos.

Os asinantes deste protocolo manifestan o seu compromiso para **prever, evitar, resolver e, se é o caso, sancionar os supostos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero, características sexuais e pertenza a grupo familiar** que se poidan producir no ámbito de aplicación, como requisito para garantir a dignidade, integridade e igualdade de trato e oportunidades en todos os niveis da empresa (das empresas).

Todas as persoas afectadas por este protocolo teñen a responsabilidade de colaborar a conseguir unha contorna laboral libre de acoso. De maneira particular quen ten persoal ao seu cargo. Todas as persoas, e en especial quen dirixe equipos, deben reaccionar e comunicar condutas que atenten contra o disposto no presente protocolo.

Todas as persoas incluídas no ámbito de aplicación teñen dereito a empregar este procedemento con garantías, a non ser obxecto de intimidación, trato inxusto, discriminatorio, degradante ou desfavorable. Dita protección esténdese a todas as persoas que interveñan nos mesmos.

Os asinantes comprométese a investigar con dilixencia todas as denuncias que se presenten ao amparo deste protocolo.

Queda expresamente prohibida calquera conduta desta natureza, que será considerada falta moi grave.

A política da empresa réxese pola tolerancia cero ante o acoso.

2. Ámbito de aplicación

O presente protocolo aplicarase a todas as persoas vinculadas á empresa, ou as empresas con independencia de que a vinculación sexa laboral ou mercantil. Tamén se aplicará ás persoas traballadoras de empresas subcontratadas, que presten os seus servizos na empresa.

Así mesmo, aplicarase ás persoas que teñan relación coa empresa, en razón do seu traballo: clientes, provedores ou servizos externos.

Daráselles a coñecer ás empresas colaboradoras, subministradoras e a provedores, para que manifesten o seu compromiso de aceptar os principios inspiradores do protocolo.

En ningún caso formalizaranse contratos con entidades que incumplan no seu seo os principios do protocolo de prevención e protección por acoso LGTBIfóbico.

Aquí habería que definir que pasa cando o acosador é externo e o acosado interno, ou viceversa. E cando ambos son externos pero o acoso se prodúcese no seo da empresa.

3. Vixencia

O presente **protocolo entrará en vigor na data da súa firma** e manterá a súa vixencia mentres as partes asinantes non consideren necesaria a súa modificación ou a normativa legal ou convencional non obrigue a iso. En calquera caso, a adecuación deberá derivar dun proceso de negociación entre a empresa e os representantes das persoas traballadoras.

Periodicamente darase a coñecer o protocolo ás persoas traballadoras da empresa, así como entregárase copia a todas as novas incorporacións.

4. Definicións

Enténdese por acoso LGTBIfóbico calquera comportamento, verbal ou físico, que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en función da súa orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero, características sexuais e pertenza a grupo familiar, en particular cando se crea un contorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.

Discriminación directa	Discriminación indirecta	Discriminación múltiple e interseccional
Situación en que se atopa unha persoa ou grupo en que se integra que sexa, fose ou puidese ser tratada de maneira menos favorable que outras en situación análoga ou comparable por razón de orientación sexual e identidade e/ou expresión de xénero, características sexuais e pertenza a grupo familiar.	Prodúcese cando unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros ocasiona ou pode ocasionar a unha ou varias persoas unha desvantaxe particular con respecto a outras por razón de orientación sexual, e identidade e/ou expresión de xénero, características sexuais e pertenza a grupo familiar.	Prodúcese discriminación múltiple cando unha persoa é discriminada, de maneira simultánea ou consecutiva, por dúas ou máis causas de discriminación previstas na Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación. Prodúcese discriminación interseccional, cando concorren ou interactúan diversas causas, xerando unha forma específica de discriminación.
Acoso discriminatorio	Discriminación por asociación e discriminación por erro	Represalias discriminatorias
Calquera conduta realizada por razón dalgunha das causas de discriminación previstas na Lei 15/2022, do 12 de xullo, co obxectivo ou a consecuencia de atentar contra a dignidade dunha persoa ou grupo en que se integra e de crear unha contorna intimidatoria, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.	Existe discriminación por asociación cando unha persoa ou grupo en que se integra, debido á súa relación con outra sobre a que concorra algunha das causas de discriminación por razón de orientación e identidade e/ou expresión de xénero, características sexuais e pertenza a grupo familiar, é obxecto dun trato discriminatorio. A discriminación por erro é aquela que se funda nunha apreciación incorrecta acerca das características da persoa ou persoas discriminadas.	Trato adverso ou efecto negativo que se produce contra unha persoa como consecuencia da presentación dunha queixa, reclamación, denuncia, demanda ou recurso, de calquera tipo, destinado a evitar, diminuír ou denunciar a discriminación ou o acoso ao que é sometida ou foi sometida.

Segundo o suxeito activo pódense distinguir tres tipos de acoso:

Acoso descendente	Ascendente de Acoso	Acoso horizontal
O autor ou a autora ten unha posición xerárquica dominante sobre a vítima (de xefe/a cara a subordinado/a).	Aquel onde o autor ou a autora ten unha posición subordinada xerárquica á vítima (de subordinado/a cara a xefe/a).	Aquel en que tanto o autor ou a autora como a vítima teñen unha posición nin dominante nin subordinada na súa relación (de compañeiro/a a compañeiro/a).

5. Prevención

Este protocolo trasladarase a todas persoas traballadoras, así como ás novas incorporacións, impartindo a empresa un curso de formación en igualdade de trato e non discriminación.

Co obxecto de evita-las situacións que se puidesen entender constitutivas de acoso no contorno laboral teranse en conta, entre outras, as seguintes directrices:

-Respecto: Promoverase un ambiente de respecto e corrección no traballo. Prohíbese o uso de expresións e modais insultantes, humillantes ou intimidatorios.

-Comunicación: Non se permiten actitudes tendentes ao illamento ou á redución normal da comunicación entre as persoas do cadro de persoal.

-Reputación: Prohíbese toda actitude dirixida ao descrédito ou diminución da reputación laboral ou persoal de calquera persoa do persoal.

-Discreción na reprensión: As comunicacións tendentes a rectificar a conduta dunha persoa ou chamarlle a atención por un inadecuado desempeño laboral faranse de forma reservada.

-Non arbitrariedade: Queda prohibida unha distribución arbitraria ou abusiva que non poida atenderse no tempo de traballo ou supoña un baleirado de funcións

-Uniformidade e equidade: A aplicación dos mecanismos de control de traballo e de seguimento do rendemento será uniforme e equitativa, tendo en conta as circunstancias persoais.

- Evitación da frustración (hostigamento): Prohíbese calquera trato adverso como consecuencia da presentación de reclamacións ou demandas destinadas a impedir a discriminación ou esixir o cumprimento efectivo do principio de igualdade.

6. Principios reitores e garantías do procedemento:

Axilidade, dilixencia e rapidez	Na investigación e resolución da conduta denunciada que deben ser realizadas sen demoras indebidas, respectando os prazos que se determinen para cada parte do proceso e que constarán no protocolo.
Respecto e protección	Da intimidade e dignidade ás persoas afectadas ofrecendo un tratamento xusto a todas as implicadas.
Confidencialidade	As persoas que interveñen no procedemento teñen obrigaón de gardar unha estrita confidencialidade e reserva, non transmitirán nin divulgarán información sobre o contido das denuncias presentadas, en proceso de investigación, ou resoltas.
Protección	Da vítima ante posibles represalias, atendendo ao coidado da súa seguridade e saúde, tendo en conta as posibles consecuencias tanto físicas como psicolóxicas que se deriven desta situación e considerando especialmente as circunstancias laborais que rodeen á persoa agredida.
Contradición	A fin de garantir unha audiencia imparcial e un trato xusto para todas as persoas afectadas.
Restitución das vítimas	Se o acoso realizado se concretase nunha modificación das condicións laborais da vítima a empresa debe restituíla nas súas condicións anteriores, se así o solicitase.
Prohibición represalias	de Queda expresamente prohibido e será declarado nulo calquera acto constitutivo de represalia, incluídas as ameazas de represalia e as tentativas de represalia contra as persoas que presenten unha comunicación de denuncia polos medios habilitados para iso, comparezan como testemuñas ou axuden ou participen nunha investigación sobre acoso.

7. Procedemento de actuación

A denuncia pódese presentar pola persoa afectada ou por quen esta autorice, mediante o procedemento acordado para iso e ante a persoa que se determine da comisión encargada do proceso de investigación.

Consta de 4 partes fundamentais:

1. DENUNCIA	2. COMISIÓN INSTRUTORA
3. INTERVENIENTES E DESENVOLVEMENTO DO PROCEDEMENTO	4. FINALIZACIÓN

7.1 Denuncia

Poderá presentar a denuncia:

-**Calquera persoa que se considere vítima** de acoso por razón de orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero, características sexuais e pertenza a grupo familiar.

-Calquera **persoa que teña coñecemento dun** caso de acoso por razón de orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero, características sexuais e pertenza a grupo familiar.

-O **comité de empresa ou delegados/as de persoal**, así como as organizacións sindicais máis representativas, as organizacións sindicais con representación no comité de empresa ou delegadas/os de persoal, e a organización sindical á que puidese pertencer a vítima.

-**Responsables e mandos intermedios** con responsabilidade sobre a persoa que puidese estar sendo vítima de acoso, ou sobre o espazo de traballo en que se estivese xerando este tipo de violencia.

-As **persoas receptoras de directrices que supoñan a discriminación** por razón de orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero, características sexuais e pertenza a grupo familiar.

Na denuncia debe constar a identificación da persoa presuntamente acosadora e da persoa presuntamente acosada e unha descrición detallada dos feitos que motivan a denuncia.

No caso de que a denuncia non sexa presentada directamente pola persoa afectada, débese incluír o seu consentimento expreso e informado para iniciar as actuacións do protocolo.

7.2 Comisión instrutora

- Comisión instrutora: Conformatase ante cada denuncia pola representación legal das persoas traballadoras e da empresa, no número que estes determinen e de forma paritaria. Se na empresa non houberse representación legal das persoas traballadoras, pola parte social conformarán as organizacións sindicais máis representativas e máis representativas do sector.
- As persoas integrantes da comisión instrutora deben ter formación suficiente e necesaria para actuar competentemente sobre as responsabilidades asignadas.
- Incompatibilidades: As persoas integrantes da Comisión Instrutora designaranse de modo que non teñan relación de parentesco nin relación de amizade ou inimidade coas persoas implicadas nun procedemento concreto (denunciante-denunciado/a).

- Se unha persoa é denunciada ou é denunciante, queda impedida para intervir en calquera outro procedemento ata a completa resolución do seu propio caso.

FUNCIÓNS:

- Recibir a denuncia** por acoso por razón de orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero, características sexuais e pertenza a grupo familiar que deba instruír.
- Investigar** as denuncias de acordo co establecido neste protocolo, podendo acceder á información necesaria e coa utilización dos medios materiais e humanos necesarios. A entrevista débese facer por unha única persoa coa formación e sensibilidade adecuada. Se a persoa consente, poderase gravar e compartir co resto da comisión.
- Co-xestionar** coa dirección da empresa as medidas cautelares que coide convenientes.
- Elaborar **conclusiones** sobre o caso investigado e propoñer accións disciplinarias, verificando a súa adopción.
- Calquera outra función que lle poida ser atribuída.

Nos casos nos que da labor instrutora puidésese constatar de maneira indiciaria responsabilidade directa da empresa na actuación de acoso, darase conta de oficio á Inspección de Traballo para os efectos oportunos.

Nos casos nos que da labor instrutora puidésese constatar de maneira indiciaria a existencia dun delito de odio, darase conta de oficio ao Ministerio Fiscal.

7.3 Intervenientes e desenvolvemento do procedemento

O procedemento poñerase en marcha unha vez recibida a denuncia no Departamento de Recursos Humanos por calquera medio amparado pola lei 2/2023, tanto se é verbal coma se é escrita, aínda que en caso de ser verbal terá que ratificarse por escrito, ou ben ter formato de audio, como ampara a lei 2/2023, indicando que se considera ser obxecto dalgunha das situacións descritas neste documento ou que ten coñecemento de que outra persoa empregada foi sometida a tales situacións.

Recibida a denuncia, a empresa activará sen dilación a conformación de comisión instrutora.

O papel da empresa nestas actuacións previas límitase a ser a receptora da denuncia, sen entrar ao fondo e sen obxectar sobre a procedencia ou non da denuncia. Está exclusivamente

para que as vítimas separan a quen dirixirse. Se as vítimas consideran que a empresa está excedendo ese papel, poderán dirixir a denuncia á representación das persoas traballadoras, para que se active de inmediato a formación da Comisión Instrutora.

Nese momento procederase á apertura de expediente de investigación, que estará encamiñado a comprobar os feitos e cuxa sustanciación non pode durar máis de quince días laborables, salvo que a Comisión Instrutora necesite ampliar o prazo por razóns xustificadas, con acordo das partes que a compoñen.

Serán sempre parte como intervinientes no procedemento, a persoa denunciante, a vítima, a comisión instrutora e a dirección da empresa.

Procedemento instrutor: Unha vez recibida a denuncia e conformada a comisión de instrución levaranse a cabo as seguintes actuacións:

- Valorar a necesidade de adoptar medidas cautelares, para ou resguardo físico e psicolóxico das persoas afectadas, tales como separación de espazos físicos, redistribución de tarefas ou outras posibilidades derivadas das condicións de traballo.
- Solicitar a información que considere necesaria sobre ou suposto de acoso.
- Valora-as persoas que deben ser entrevistadas, procedendo á súa realización.
- Determina-as probas que se practicarán.
- Dar audiencia ás partes, podendo estas acudir acompañadas dous representantes das persoas traballadoras, se así ou solicitan.
- Redactar e asinar as actas de todas as reunións e entrevistas que se celebren, garantindo confidencialidade total e reserva do seu contido.

7.4 Finalización

Finalizada a instrución, a Comisión debe redactar un informe sobre o presunto acoso investigado en que indicará as conclusións acadadas.

Medidas disciplinarias, con indicación da infracción cometida e a proposta de sanción.	Arquivo do expediente, se os feitos non son constitutivos de acoso.	A resolución adoptada será comunicada ás persoas denunciante e denunciadas.
---	--	--

8. Seguimento

A Comisión de Seguimento do Plan LGTBI ou, no seu caso, a Comisión Paritaria do Convenio, encargarse de facer un seguimento da evolución da conflitividade por acoso LGTBIfóbico, analizar as causas dos comportamentos, vixiar o adecuado funcionamento do protocolo e propoñer posibles melloras, tanto do protocolo como das políticas de igualdade na empresa.

9. Máxima divulgación

Este protocolo debe ser coñecido por todas as persoas que conforman a empresa, así como polas persoas e empresas que interactúan con esta. Por tanto, garantirase a súa accesibilidade a todas as persoas traballadoras, para favorecer o exercicio dos seus dereitos e para informar sobre as súas obrigacións, así como a todas as persoas ou entidades coas que a empresa ten unha relación que pode afectar as persoas do persoal, tanto como acosadoras como en calidade de acosadas, para evitar e perseguir calquera actuación de acoso discriminatorio no seo da empresa.

Xunto co curso de formación en igualdade, a que se refire o apartado de prevención deste protocolo, entregárase copia e explicará o contido do mesmo, tanto a persoas traballadoras da empresa, como a novas incorporacións.



PREGUNTAS FRECUENTES

¿Pódese facer extenso un protocolo por acoso sexual e engadir contidos contra a LGTBIfobia?

Si. Aínda que non é o ideal, pódese facer un protocolo moi amplo, para así actuar contra o acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero, características sexuais e pertenza a grupo familiar.

¿Desde cando é obrigatorio un protocolo de acoso contra a LGTBIfobia?

O protocolo de acoso xa saía especificado na Lei 4/2023 do 28 de febreiro: “As empresas de máis de cincuenta persoas traballadoras deberán contar, no prazo de doce meses a partir da entrada en vigor da presente lei, cun conxunto planificado de medidas e recursos para alcanzar a igualdade real e efectiva das persoas LGTBI, que inclúa un protocolo de actuación para a atención do acoso ou a violencia contra as persoas LGTBI. Para iso, as medidas serán pactadas a través da negociación colectiva e acordadas coa representación legal das persoas traballadoras. O contido e alcance desas medidas desenvolveranse regulamentariamente”. Polo tanto, xa é obrigatorio a día de hoxe.

¿Cando é obrigatorio un plan LGTBI?

Chamamos PLAN LGTBI ao “conxunto planificado de medidas” que indica a lei, e que o RD 1026/2024 desenvolve máis amplamente. Xa é obrigatorio para empresas de máis de 50 persoas traballadoras e deberán ser medidas pactadas polas RLPT ou se se carece desta, cos sindicatos máis representativos, e máis representativos do sector ao que pertenza a empresa. Para empresas de 50 persoas traballadoras ou menos, será unha negociación voluntaria.

¿Cal é o procedemento para negociar o PLAN LGTBI?

O plan LGTBI vai convenio, como así di o RD 1026/2024, polo tanto, sairá da negociación colectiva:

- CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO EMPRESARIAL.
- CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO SUPERIOR Á EMPRESA.
- En ausencia de convenio colectivo negociarase coa RLPT mediante acordos de empresa. En empresas sen Convenio Colectivo e sen RLPT negociarase cos sindicatos máis representativos, e máis representativos do sector ao que pertenza a empresa.

¿É o mesmo un PLAN DE IGUALDADE que un PLAN LGTBI?

Non. Aínda que poidan parecerse aos Plans de Igualdade son medidas distintas, e teñen orixe en normas distintas. Son medidas, en definitiva, con persoas destinatarias e alcance (tanto no seu contido material como formal) diferentes. Aínda que algunhas e algúns se empeñen, (consultorías e etc.) non podemos difuminar as políticas de igualdade entre homes e mulleres nas empresas “metendo todo no mesmo caixón”. A parte da importante traxectoria que xa teñen os Plans de Igualdade, e que afectan a todas as mulleres, sexan LGTBI ou non. En resumo, os plans de igualdade son moi específicos e con gran carga de análise debida a que o seu deseño é moi específico (desigualdade home/muller). Os plans LGTBI que se acaban de regular buscan crear espazos seguros e inclusivos para todas as persoas traballadoras.

¿Necesita un PLAN LGTBI un diagnóstico previo?

Non. Por moitos motivos, principalmente porque constituiría unha vulneración do dereito á intimidade e privacidade das persoas traballadoras, tamén podería xerar desconfianza e sinalización, por tanto, NON.