

PROTOCOLO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, CARÁCTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR



DIVERSIDAD que nos une.

RESPECTO que nos define.



**IGUALDAD Y NO
DISCRIMINACIÓN LGTBI EN
LAS EMPRESAS**

entidad
colaboradora:



Camino Nuevo de Picaña, 31
46014 Valencia
Tel: 963 577 577
www.indiceconsultoria.com



ÍNDICE

1. COMPROMISO DE LA ENTIDAD.....	3
2. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA Y MARCO NORMATIVO.....	4
3. PRINCIPIOS RECTORES Y CARACTERÍSTICAS.....	9
4. COMISIÓN DE ATENCIÓN A LA DISCRIMINACIÓN Y ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR.....	10
A) Incompatibilidades.....	11
B) Funciones de la Comisión.....	11
C) Definición de las personas que intervienen en el procedimiento.....	13
5. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	14
5.1 Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo.....	14
5.2 La resolución del expediente de acoso.....	18
5.3 Seguimiento.....	20
6. DURACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR.....	21
7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO A LAS PERSONAS LGTBI+ Y LA DIVERSIDAD FAMILIAR.....	22
8. MODELOS DOCUMENTALES DEL PROTOCOLO.....	25
8.1 Modelo de comunicación/denuncia.....	25
8.2 Modelo de consentimiento.....	28
8.3 Modelo de constitución Acta de la Comisión.....	29
9. GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	32
10. BIBLIOGRAFÍA.....	38

1. COMPROMISO DE LA ENTIDAD

Desde la ASOCIACIÓN. PRO DISMINUIDOS PSÍQUICOS ELDA Y COMARC, ASPRODIS en adelante, presentamos un documento clave para la protección y prevención de la discriminación y el acoso a las personas LGTBI+ y la diversidad familiar en el seno de la entidad.

Un protocolo con base en nuestros valores de solidaridad, justicia social, igualdad, salud y seguridad en el trabajo y en nuestro compromiso firme por el avance y desarrollo de los derechos de las personas LGTBI+ y de la diversidad familiar.

El protocolo, por lo tanto, se convierte en una herramienta útil para nuestro activo en la sensibilización hacia estas realidades y, fundamentalmente, para la acción directa propositiva en materia de igualdad.

ASPRODIS multiplica, de esta forma, sus esfuerzos para construir entornos seguros y libres de LGTBI+fobia en los que se respete la diversidad afectivo-sexual, de género y familiar. Entornos inclusivos y sensibles que muestren tolerancia cero ante el acoso, violencia y las distintas formas de discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar. Entornos en los que establecer, las medidas preventivas necesarias con el fin de evitar que se produzcan las situaciones descritas y en los que se disponga de un protocolo que incluya el procedimiento de intervención para conocer y resolver dichas situaciones de discriminación o acoso de modo garantista para las personas trabajadoras.

Desde ASPRODIS, reafirmamos nuestro compromiso en materia de diversidad sexual y de género, promoviendo el desarrollo de las políticas de Igualdad y las medidas encaminadas a la aplicación y cumplimiento de los derechos de las personas LGTBI+ y la diversidad familiar y, por ende, contribuyendo al avance de la sociedad en su conjunto.

En Elda, Alicante, a 29 de enero de 2025

JUAN RAFAEL HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ

2. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA Y MARCO NORMATIVO

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales recogidos en la **Constitución Española**:

- El **artículo 9.2**: dicta que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.
- El **artículo 10**: fija la inviolabilidad de la dignidad de la persona, de sus derechos y del libre desarrollo de la personalidad.
- El **artículo 14**: sitúa que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- El **artículo 15**: recoge que todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o a tratos inhumanos o degradantes.

El **Tribunal Constitucional** viene señalando de forma reiterada que entre las prohibiciones de discriminación proscritas por el art. 14 CE ha de entenderse comprendida la discriminación por causa de la orientación sexual, pues si bien es cierto que esta causa no aparece expresamente mencionada en el art. 14 CE como uno de los concretos supuestos en que queda prohibido un trato discriminatorio, es indubitadamente una circunstancia incluida en la cláusula cualquier otra condición o circunstancia personal o social a la que debe ser referida la interdicción de la discriminación (STC 41/2006, de 13 de febrero, FJ 3) (SSTC 41/2013, de 14 de febrero, FJ 6). Asimismo, en su STC 176/2008, de 22 de diciembre (FJ 4) lo constata para la condición de transexual.

La Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación

introduce en su articulado lo siguiente:

- En el **art. 2.1** reconoce expresamente que nadie podrá ser discriminado por su orientación o identidad sexual o expresión de género.
- En el **art. 4.3** establece que el derecho a la igualdad de trato y la no discriminación, entre otras causas, por orientación, identidad y/o expresión de género, es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará con carácter transversal en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.
- En el **art. 6**, define conceptos como la discriminación directa, indirecta, medidas de acción positiva, protección frente a represalias o el acoso discriminatorio; y se ocupa de aclarar términos como discriminación por asociación, la discriminación por error o la discriminación interseccional.
- En el **art. 30** reafirma la inversión de la carga de la prueba, de tal forma que cuando la parte actora o la parte interesada alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece:

- En el **art. 4.2.C**, el derecho de las personas trabajadoras a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- El **art. 4.2.E**, el respeto a la intimidad y a la consideración de dignidad y protección frente al acoso por motivo de orientación sexual, identidad y expresión de género.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales:

- El **artículo 14**, en referencia al Derecho a la protección frente a los riesgos laborales incluye que:
 - Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
 - En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
- El **artículo 15**, referido a los Principios de la acción preventiva, dicta:
 - El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:
 - a) Evitar los riesgos.
 - b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
 - c) Combatir los riesgos en su origen.

En el ámbito de la Unión Europea se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros:

- **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.
- **Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación**, incluye la orientación sexual y la identidad de género como cuestiones a defender expresamente por parte de la representación legal de trabajadores y trabajadoras. En su artículo 13 que “los Estados miembros, con arreglo a sus respectivas tradiciones y prácticas nacionales, adoptarán medidas adecuadas para fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales, a fin de promover la igualdad de trato, incluido el control de las prácticas en el lugar de trabajo, convenios colectivos, códigos de conducta y mediante la investigación y el intercambio de buenas prácticas”.

El **convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)** sobre la violencia y el acoso, ratificado por España en 2022 (en vigor desde el 25 de mayo de 2023), entiende la violencia en el mundo del trabajo como “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico”. Además, el convenio alude a las conductas de violencia tanto física como psicológica que se produzcan en el entorno laboral bien entre el personal que presta sus servicios en el mismo centro o lugar de trabajo (violencia interna) como aquella que puede darse con respecto a personas que no prestan servicios en el centro de trabajo y son meros clientes o usuarios del mismo (violencia externa).

La **Declaración Universal de Derechos Humanos** (1948) defendía en su **artículo 2** los derechos y libertades de que goza toda persona “sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión pública o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

Los **Principios de Yogyakarta** sobre la aplicación del derecho internacional de los derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género (2007) se aprobaron para garantizar que todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género, pudieran “realizar esos valiosos derechos que les corresponden por su nacimiento” y, a tal fin, se apelaba a los Estados a garantizar los derechos humanos de las personas LGBTI.

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI tiene como objetivo desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales, erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en el Estado se pueda vivir la diversidad afectiva, sexual y familiar con plena libertad.

- El **Artículo 15.1**. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas, dicta:

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

Código Penal

- **Artículo 22**, De las circunstancias que agravan la responsabilidad criminal, punto 4: Cometer el delito por motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo u orientación sexual, o la enfermedad o minusvalía que padezca.
- **Título XXI**. Delitos contra la Constitución, Capítulo IV. Delitos relativos al ejercicio de derechos fundamentales y libertades públicas, **Artículo 510**:
 1. Los que provocaren a la discriminación, al odio o a la violencia contra grupos o asociaciones, por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia o raza, su origen nacional, su sexo, orientación sexual, enfermedad o minusvalía, serán castigados con la pena de prisión de uno a tres años y multa de seis a doce meses.
 2. Serán castigados con la misma pena los que, con conocimiento de su falsedad o temerario desprecio hacia la verdad, difundieren informaciones injuriosas sobre grupos o asociaciones en relación a su ideología, religión o creencias, la pertenencia de sus miembros a una etnia o raza, su origen nacional, su sexo, orientación sexual, enfermedad o minusvalía.

La **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual**,

- **Art. 13.1**, prevé la obligación de las entidades, de promover condiciones de trabajo que eviten los atentados contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, siendo obligatorio arbitrar en ambos contextos procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias que puedan formular quienes hayan sido víctimas de esas conductas.
- **Arts. 9 y 10**, asimismo, obliga a las entidades a llevar a cabo campañas institucionales de prevención de información, completadas por medidas de prevención de las violencias sexuales en el ámbito digital.

Además, podrán ser de aplicación otras normas de carácter autonómico en esta materia.

3. *PRINCIPIOS RECTORES Y CARACTERÍSTICAS*

Principio de respeto a la dignidad personal

Las actuaciones guardarán la discreción necesaria, encaminada a proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas, y el máximo respeto a todas las personas implicadas.

Principio de confidencialidad y sigilo

La información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación del protocolo tendrá carácter confidencial y sólo será conocida por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las diferentes fases del protocolo, que deben guardar el correspondiente sigilo, confidencialidad y reserva para velar por la intimidad y dignidad de las personas afectadas, y la obligación de no divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

Principio de diligencia y celeridad

Todo el procedimiento tiene que completarse sin demoras indebidas en el menor tiempo posible respetando las garantías adecuadas para todas las partes.

Escuchar a la víctima

La víctima narrará, de forma oral o escrita, los hechos sin que se realice ningún cuestionamiento ante los mismos. Este proceso está protegido por el deber de confidencialidad y sigilo.

Contradicción

El procedimiento garantizará, en todo el proceso, una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas

Restitución de las víctimas

Si la discriminación o el acoso realizado se hubieran concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, debe restituirse en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

Prohibición de represalias

Todas las personas implicadas en el procedimiento tendrán las garantías de no discriminación, ni represalias por la participación en la comunicación o denuncia de una situación de discriminación o acoso y en las sucesivas fases del procedimiento.

4. COMISIÓN DE ATENCIÓN A LA DISCRIMINACIÓN Y ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR

Para la constitución de la Comisión de atención a la discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar (en adelante, Comisión) deben determinarse cuántas personas la componen. A este efecto, se tendrá en consideración lo siguiente:

Esta Comisión será paritaria entre la representación de la entidad y de la representación legal de las personas trabajadoras (en adelante, RLPT). De igual manera y de forma paritaria se ha de nombrar el mismo número de miembros suplentes.

En aquellas entidades con escaso personal, se adaptarán los recursos existentes para la

atención de los casos de acoso y discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género características sexuales y diversidad familiar; pudiendo acudir a recibir y ser asistidas de asesoramiento externo.

Será requisito imprescindible para formar parte de esta Comisión, tanto de titulares como suplentes, tener formación en igualdad, y específicamente, en el tratamiento, prevención y actuación frente al acoso y discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

En el caso de que la vinculación laboral de la persona que presuntamente ejerce la situación de acoso o discriminación comunicada o denunciada se corresponda con una empresa diferente a empresa vinculada a la persona víctima, la Comisión debe ponerse en contacto con la primera para que pueda integrarse como miembro de la misma.

Las horas totales destinadas por parte de las personas miembros de la RLPT a la Comisión en cualquiera de sus aspectos (reuniones previas, convocatorias, entrevistas, procedimiento, etc...) no computarán como horas consumidas del crédito horario sindical.

A) Incompatibilidades

Serán consideradas en situación de incompatibilidad, en cualquier momento del procedimiento, cualquier persona integrante de la Comisión si le une con la persona denunciada o denunciante una relación de parentesco por afinidad o por consanguinidad, amistad o enemistad o que estuviera adscrita en el mismo departamento o área donde prestan sus servicios. Dicha situación podrá ser alegada por cualquiera de las personas que intervienen en el proceso. En ese caso, será sustituida por la persona suplente.

Si una persona integrante de esta Comisión es denunciada o es denunciante, en cualquier momento del procedimiento, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

B) Funciones de la Comisión

- La Comisión debe determinar los canales que se podrán utilizar para la presentación de las comunicaciones o denuncias de discriminación o acoso correspondientes al

protocolo.

- La Comisión establecerá los plazos máximos de resolución de cada una de las fases del procedimiento, teniendo en cuenta que la duración máxima de todo el proceso abierto desde la activación del Protocolo, con la recepción de la denuncia/comunicación, la investigación, y resolución del expediente hasta su cierre será de veinte días naturales; ampliable de forma excepcional en caso de que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo y así se decida en el seno de la Comisión a un máximo de treinta días naturales.

El plazo máximo recomendado desde la recepción de la comunicación/denuncia y la convocatoria de la Comisión será de tres días laborales.

- Este procedimiento se iniciará una vez que la Comisión reciba un escrito de denuncia/comunicación en el que conste el nombre y apellidos de la persona denunciante o afectada (si no coincide con los de la persona denunciante), así como los de la persona denunciada.
- La Comisión informará a la persona afectada y a la persona denunciada sobre sus derechos, el contenido del protocolo y el procedimiento que hay que seguir una vez presentada la comunicación/denuncia.
- Debe disponer por parte de ASPRODIS, de los medios adecuados y tener acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a todas las dependencias del centro de trabajo, y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la Comisión.
- Determinará qué personas deben ser entrevistadas y llevará a cabo las entrevistas, recabando del consentimiento expreso. Asimismo, la Comisión determinará las pruebas que se realizarán y establecerá el procedimiento para su obtención. Advertirá a las personas entrevistadas del carácter reservado y confidencial de la información, tanto por su parte como por parte de las personas integrantes de la Comisión.
- Elaborará un informe de conclusiones y, en su caso, una proposición de las acciones correctoras y disciplinarias oportunas.
- Supervisará la imposición y el cumplimiento efectivo de las medidas y sanciones como consecuencia de los casos probados de acoso y discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.
- Realizará un seguimiento anual del conjunto de sus actuaciones para asegurar la eficacia del protocolo y funcionamiento interno y adaptarlo o realizar modificaciones,

si considera oportuno y velará porque todo el proceso se desarrolle con las garantías comprendidas en este protocolo.

- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo dispuesto en este protocolo.

La Comisión determinará quién será la persona encargada de tramitar y recibir a través de los canales establecidos, las comunicaciones o denuncias de discriminación por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar correspondientes. No obstante, si la comunicación o denuncia la recibe cualquier otra persona miembro de la Comisión, esta lo trasladará a través del cauce establecido para la valoración del inicio del expediente.

La persona designada, además, tendrá la obligación de convocar a la Comisión dentro del plazo establecido, recomendado de tres días laborales, una vez recibida la comunicación o denuncia, redactar actas de todas las reuniones que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido. Estas actas serán firmadas por las personas intervinientes una vez revisado el contenido de éstas, así como, custodiar toda la documentación generada y recabada durante cada una de las fases y en la totalidad del procedimiento.

C) Definición de las personas que intervienen en el procedimiento

- La víctima, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de discriminación o acoso.
- La persona que presenta la denuncia/comunicación, que puede ser la víctima, u otra que ha tenido conocimiento de los hechos.
- La persona denunciada por acoso o discriminación es la persona que presuntamente ha cometido el acoso.
- Las personas que dan testimonio.
- Las personas miembros de la Comisión.
- La Dirección, Departamento de Personal, Recursos Humanos o la responsabilidad correspondiente de la entidad encargada de adoptar las medidas mencionadas.
- La representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) que formen parte de la Comisión.

5. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

5.1 *Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo*

1º) La empresa designa a Juan Rafael Hernández Hernández, Responsable de la entidad, como persona instructora para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente Ester Cánovas Ginés, Jefatura de Administración/Formación. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

2º) Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

Las personas que pueden formular la denuncia o comunicación por el medio y canales que se hayan determinado previamente por la Comisión son:

- a) Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.
- b) Quien tenga conocimiento de una conducta de acoso por las razones expresadas en el punto anterior.
- c) Las organizaciones sindicales con representación en el ámbito de aplicación.
- d) Quien reciba cualquier instrucción que implique la discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

En caso de que la denuncia no la presente directamente la persona afectada, se tiene que incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo en el momento de presentar la solicitud de intervención o posteriormente a petición de la Comisión. No se abrirá ningún protocolo de acoso si no consta el consentimiento por parte de la persona trabajadora presuntamente afectada por una situación de discriminación y el acoso.

Durante todas las actuaciones de este procedimiento ambas partes implicadas en la investigación (denunciante y denunciada) podrán ser acompañadas y asesoradas por las personas de su confianza, que puede ser una persona de la RLPT o una persona delegada de prevención de riesgos laborales, o cualquier otra que ella decida. Asimismo, la RLPT puede acompañarse de una persona asesora.

3º) El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar es asprodis@asprodis.com . Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

4º) Las denuncias o quejas igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado. A esos efectos, se podrán presentar en las oficinas ubicadas en C/Carretera de Sax 72. Elda (Alicante), donde se trasladarán a la Persona Instructora de recoger las quejas o denuncias.

5º) Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

6º) Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

7º) La persona instructora de la queja o denuncia de acoso Juan Rafael Hernández Hernández, Responsable de la entidad, realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oirá a las personas afectadas y testigos que se prepongán y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas

de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

8º) Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representantes legales y/o sindicales de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

9º) El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. 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 a la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

10º) Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de la empresa adoptará las **medidas cautelares** necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de ASPRODIS separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

11º) Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso por razón de

orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si hay evidencias de la existencia de acoso o discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, la Comisión propondrá la adopción de las medidas adicionales siguientes:

- Apoyo psicológico, jurídico y social a la persona acosada y a su familia.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, con consentimiento previo de la persona acosada, se crean beneficiosas para su recuperación.
- Además, la Comisión informará a la persona afectada, en caso de que se encuentre en situación de baja por incapacidad laboral derivada de enfermedad común como consecuencia de acoso y que no se haya determinado antes, que puede solicitar al INSS la determinación de contingencia para que dicha baja sea considerada como accidente de trabajo.

Se informará a la RLPT, garantizando los principios de protección de datos y confidencialidad, de la aplicación de medidas correctoras, de protección y de los expedientes sancionadores.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia y no constará referencia alguna en el expediente personal de la persona denunciada.

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la empresa, sugiriendo

la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

12º) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

En ningún momento del procedimiento puede producirse un perjuicio o menoscabo de las condiciones salariales, las condiciones de trabajo o modificación sustancial de las mismas para la víctima.

5.2 La resolución del expediente de acoso

La duración máxima de todo el proceso abierto desde la activación del Protocolo, con la recepción de la denuncia/comunicación, la investigación, y resolución del expediente hasta su cierre será de veinte días naturales; ampliable de forma excepcional en caso de que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo y así se decida en el seno de la Comisión a un máximo de treinta días naturales.

La dirección de ASPRODIS una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección de ASPRODIS procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

- a. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
- b. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de ASPRODIS mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de ASPRODIS adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.

- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

5.3 Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, la persona encargada de tramitar e investigar la queja Rocío Fidalgo Centeno, Responsable de Administración, vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas y mantendrá un seguimiento periódico de la aplicación de las medidas correctoras, dando traslado a la Comisión con la periodicidad que se acuerde por la RLPT. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

6. DURACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento y será de aplicación a toda persona empleada de ASPRODIS con independencia del vínculo y régimen jurídico que la una a ésta, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa a través de correo electrónico notificando que tienen el protocolo a su disposición, manteniéndose vigente durante un período de 4 años.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

El protocolo será de aplicación cuando se produzcan situaciones de discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo y, también, en las que se realicen a través de las tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso); incluirá, asimismo, los sucesos que se produzcan en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo; en el alojamiento proporcionado por la entidad empleadora en caso de desplazamientos de la persona trabajadora relacionados

con su puesto de trabajo y responsabilidades.

Asimismo, la entidad deberá velar y extender a las empresas, entidades y asociaciones que se relacionen con ella, el cumplimiento de los principios recogidos en este protocolo.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO A LAS PERSONAS LGTBI+ Y LA DIVERSIDAD FAMILIAR

- ASPRODIS hará público su compromiso por la no tolerancia ante ninguna forma de discriminación y acoso contra las personas trans, además de realizar acciones de apoyo y respeto a la diversidad e incorporar medidas de acción positiva, así como acciones de sensibilización, información y formación.
- Asimismo, elaborará acciones formativas dirigidas a toda la plantilla, incluyendo los cuadros de dirección, para sensibilizar, formar, informar, prevenir y actuar contra la transfobia en cualquiera de sus manifestaciones.
- Contará con personas trans o personas sensibilizadas hacia el colectivo trans para comunicarse con la persona afectada por situaciones de transfobia.
- Organizará eventos en la entidad para conmemorar todos los días significativos para el colectivo trans: día del Orgullo LGTBIQ+, Día Internacional contra la Transfobia, Día de la Memoria Trans, etc.
- Utilizará un lenguaje y una imagen inclusiva en todos los documentos que se elaboren hacia las personas trans y redactará los formularios que se utilicen en el centro de trabajo con el objetivo de que todas las personas puedan reflejar el género con el que se identifican.
- Facilitará que las personas trans puedan utilizar su nombre elegido en el centro de trabajo y en los documentos y registros aunque todavía no se haya producido el

- cambio registral de la mención del nombre en su documentación oficial, y asegurará que todas las personas se dirijan a ellas por dicho nombre.
- Asimismo, facilitará a las personas trans la uniformidad que solicite acorde a su identidad.
 - Garantizará que las personas trans puedan utilizar el baño y vestuarios del sexo/género con el que se identifican; favoreciendo los baños y vestuarios mixtos en los centros de trabajo con cabinas individuales para toda la plantilla.
 - Dará voz a las personas trans y facilitará su participación en la elaboración y negociación de las medidas dirigidas a la eliminación de la transfobia.
 - Realizará un estudio para identificar las principales discriminaciones que sufren las personas trans en el ámbito laboral y establecer cláusulas dirigidas a combatirlas.
 - Incluirá en las evaluaciones de prevención de riesgos psicosociales los relacionados con la discriminación o acoso por identidad de género.
 - Desarrollará las medidas contempladas en la Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+, dirigidas al acceso al empleo y otros procedimientos de selección y provisión.
 - Deberá garantizar los derechos de las personas trabajadoras trans relacionados con sus parejas con independencia de su identidad de género y su orientación sexual en materia de permisos, seguros u otros que se establezcan. Asimismo, le serán de aplicación los permisos por filiación, las medidas por embarazo y cualquiera otra establecida en la empresa que evite perjuicios.
 - Evitará la exclusión de las personas trans de las campañas médicas que desarrolle hacia el conjunto del personal, atendiendo a sus necesidades.
 - Las personas trans trabajadoras dispondrán de todos los permisos necesarios retribuidos para que pueda llevar a cabo el proceso de afirmación de género que

considere, así como a las revisiones que tengan que realizar con posterioridad, sin que ello sea considerado en el cómputo de absentismo laboral. Si fuera necesario, se procederá a la adaptación de puesto, de funciones y/o de jornada durante el período de afirmación de género por ser el de mayor exposición y vulnerabilidad y, por lo tanto, de mayor riesgo a sufrir discriminación, acoso y/o violencia.

8. MODELOS DOCUMENTALES DEL PROTOCOLO

8.1 Modelo de comunicación/denuncia

SOLICITUD DE INICIO DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN SEGÚN PROTOCOLO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR

A la atención de la persona instructora del procedimiento.

I. Persona que informa de los hechos

- Persona afectada
- Otra persona (en este caso, acompañar el consentimiento de la víctima a la presente solicitud o se solicitará por la Comisión posteriormente)

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso o datos de la persona comunicante/denunciante distinta a la persona afectada

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de acoso o discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo de aplicación:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

8.2 Modelo de consentimiento

La personada
su consentimiento a
para que se inicie el procedimiento formal del Protocolo frente al acoso y discriminación por
razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características
sexuales y diversidad familiar de aplicación en la entidad

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

8.3 Modelo de constitución Acta de la Comisión

Se constituye la Comisión de atención a la discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar para el ámbito de la entidad ASPRODIS.

Esta Comisión está formada por un total de 3 personas;

- Por la parte de la RLPT:
 - Juan Manuel Martínez Martínez. Sindicato CCOO.

- Por la parte de la entidad:
 - Juan Rafael Hernández Hernández, Responsable de la entidad.

- Otras personas intervinientes:
 - Ester Cánovas Ginés, Jefatura de Administración/Formación.

Esta Comisión se reúne a fecha de 29 de enero de 2025, Molina de Segura, Murcia, de conformidad y dentro del plazo previsto en el protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de aplicación en el ámbito de la entidad, cumpliendo con los principios y garantías, el procedimiento, plazos, tareas y funciones descritos en el mismo.

Firma y fecha de las personas miembros de la Comisión.

Firmas:

Firmas:

**Juan Manuel Martínez Martínez.
Sindicato CCOO. Por parte de la RLPT.**

**Juan Rafael Hernández Hernández,
Responsable de la entidad. Persona
Instructora de recoger las quejas o
denuncias. Por parte de la entidad.**

Firmas:

**Ester Cánovas Ginés, Jefatura de
Administración/Formación.
Persona Suplente de la Persona
Instructora. Otras personas
intervinientes.**

8.4 Modelo de Informe de conclusiones

La Comisión de atención a la discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar para el ámbito de la entidad:

compuesta por personas;

- Por la parte de la RLPT:

- Por la parte de la entidad:

- Otras personas intervinientes:

Siguiendo el protocolo contra la discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de aplicación para el ámbito de la entidad, y tras la fase de investigación pertinente elabora el siguiente informe:

Firma y fecha de las personas miembros de la Comisión

9. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Discriminación directa

Hay discriminación directa cuando una persona haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga comparable, por razón de diversidad sexo-afectiva, identidad de género, familiar y por características sexuales.

Discriminación indirecta

Situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar una desventaja particular respecto de personas que no lo son por razón de orientación sexual, e identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Discriminación múltiple

Hay discriminación múltiple cuando, además de discriminación por motivos de diversidad sexo-afectiva, de identidad de género, familiar o por características sexuales, una persona sufre conjuntamente discriminación, violencia o acoso por otros motivos, como puede ser la pertenencia a la diversidad étnica, religiosa, funcional, personas neurodivergentes o personas migrantes. Se tendrá en cuenta especialmente la discriminación de género que se pueda producir por el hecho de ser mujer.

Discriminación por asociación

Hay discriminación por asociación cuando una persona es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con otra persona, un grupo o familia LGTBI+.

Discriminación por error

Situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por motivos de diversidad sexo-afectiva, identidad de género, familiar y por características sexuales, como consecuencia de una apreciación errónea.

Estereotipos de género

Un estereotipo es un conjunto estructurado de creencias compartidas dentro de una cultura acerca de los atributos o características que supuestamente posee un grupo social y, por tanto, construcciones mentales basadas en la idea preconcebida e inexacta de cómo son, cómo se comportan mujeres y hombres en una sociedad determinada.

Familia LGTBI+:

Aquella en la que una o más de sus personas integrantes son personas LGTBI+.

Victimización secundaria

Maltrato adicional ejercido contra lesbianas, gays, bisexuales, transexuales o intersexuales y más que se encuentran en alguno de los supuestos de discriminación, acoso o represalia como consecuencia directa o indirecta de la mala o inadecuada atención por parte de agentes públicos.

Orden de discriminar

Cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, e identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

Represalia discriminatoria

Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, comunicación, 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.

Acoso vertical descendente

Aquel donde la persona autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima.

Acoso vertical ascendente

Aquel donde la persona autora se encuentra subordinada jerárquicamente a la víctima.

Acoso horizontal

Aquel en el que tanto la persona autora como la víctima no tienen relación jerárquica.

Sexo biológico

Sexo asignado al nacer basado en unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas.

Identidad de género y sexual

Vivencia interna e individual del sexo o del género tal y como cada persona la siente y autodefine.

Expresión de género

Modo en que una persona comunica su identidad de género a través de conductas, manera de vestir, peinado, voz, características personales, intereses o afinidades.

Orientación sexual

Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

Rol de género

Son las expectativas de comportamientos que han de desempeñar cada género en la sociedad. Existe una transmisión cultural de la definición de comportamiento, actuación social, formas de vestirse, de relacionarse socialmente en público. Define la pertenencia de ser hombre o mujer o género masculino o femenino, sin dar espacio a otras visiones más amplias de la persona.

Androcentrismo

Es la forma de concebir el mundo desde un punto de vista masculino, dándole un valor hegemónico a la masculinidad.

Heterosexismo o heteronormatividad

Pensamiento que da por hecho, sin cuestionarlo, que la norma a seguir es la marcada por la heterosexualidad, es decir, todas las personas deben ser heterosexuales.

Cisexismo o Cisnormatividad

Pensamiento que da por hecho, sin cuestionarlo, que la norma a seguir es la marcada por la cissexualidad, es decir, todas las personas deben ser cissexuales.

Cisheterosexismo o Cisheteronormatividad

Pensamiento que da por hecho, sin cuestionarlo, que la norma a seguir es la marcada por la cisheterosexualidad, es decir, todas las personas deben ser cisheterosexuales.

LGTBI+

Es el acrónimo utilizado para referirse colectivamente a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales y Más.

Homosexualidad

Es la orientación sexual se presenta hacia personas del mismo sexo.

Heterosexualidad

Es la orientación sexual se presenta hacia personas de diferente sexo.

Bisexualidad

Es la orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y/o romántica hacia personas de diferentes géneros, no necesariamente al mismo tiempo, ni de la misma manera, ni al mismo nivel, ni con la misma intensidad.

Pansexualidad

Orientación sexual hacia las personas, independientemente de su sexo o identidad de género.

Gay

Hombre homosexual

Lesbiana

Mujer homosexual.

Persona Trans

Persona cuya identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer.

Intersexual

Persona nacida con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o

femeninos.

Asexualidad

Orientación sexual que se define como falta de atracción sexual, emocional o romántica o en algún grado o en determinadas situaciones hacia otras personas. No debe confundirse la asexualidad con la abstinencia sexual y el celibato.

Arromanticismo

Las personas arrománticas experimentan poca o ninguna atracción romántica hacia otras personas.

Demisexualidad

Las personas demisexuales sólo experimentan atracción sexual cuando existe una conexión emocional previa.

Grisexualidad

Las personas grisexuales experimentan atracción sexual hacia otras personas sólo bajo circunstancias limitadas o específicas.

Queer

Término con el que se definen algunas personas cuyas identidades no se vinculan al binarismo de género, heteronormatividad u otros conceptos sociales, teóricos y culturales relacionados con la identidad sexual y de género, además de otras consideraciones más amplias.

Binarismo de género

El binarismo de género señala las características propias e intrínsecas del género masculino y el femenino, excluyendo la existencia de características no masculinas ni femeninas, dando a entender que todo rasgo físico humano puede ser medido como masculino o femenino.

No binarismo

Personas cuya identidad de género se halla fuera del binarismo de género.

Persona Cis

Es aquella persona en la que su identidad de género coincide con el género asignado al nacer.

Afirmación de género

Procedimientos mediante los que la persona afirma su identidad sexual o de género.

Plumofobia

Rechazo y discriminación hacia las personas, en especial hacia los hombres, cuya expresión de género no se percibe como la esperada conforme a roles sociales y estereotipos de género.

Serofobia

Aversión, rechazo y discriminación hacia las personas que viven con VIH.

Acoso laboral

La exposición a conductas de violencia psicológica intensa, hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo suponiendo un atentado a la dignidad de la persona y un riesgo para su salud.

LGTBI+fobia

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, aversión, repudio, prejuicio, discriminación, acoso o intolerancia hacia las personas LGTBI+ por el hecho de serlo o de ser percibidas como tales.

10. BIBLIOGRAFÍA

- Constitución Española
- Sentencias del Tribunal Constitucional: STC 41/2006, de 13 de febrero, FJ 3; SSTC 41/2013, de 14 de febrero, FJ 6; STC 176/2008, de 22 de diciembre (FJ 4)
- Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso, ratificado por España en 2022.
- Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78/CE).
- 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).
- Actuación frente a la LGTBIfobia en el ámbito laboral (CCOO) Igualdad y diversidad en los convenios colectivos (CCOO).
- La LGTBIfobia desde la prevención de riesgos laborales (CCOO).
- Ley Trans y de derechos LGTBI+: un resumen para los ámbitos sanitarios y sociosanitarios (FSS- CCOO) Guía sindical de la Diversitat Sexual en l'Àmbit Laboral (ÀMBIT LGTBI CCOO CATALUÑA).
- Guía de buenas prácticas para el tratamiento de la diversidad sexual, de género y familiar en los medios de comunicación (FSC, FELGTB Y AGRUPACIÓN PERIODISTAS FSC-CCOO). Segunda edición Año 2019.
- Diversidad sexual en la acción sindical. La negociación colectiva por una igualdad en el empleo. FSC (Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de

género y/o expresión de género, realizado por el Grup d'Acció LGTB CCOO PV) Año 2015.

- Personas Trans en el ámbito laboral. Guía para el proceso de transición (en colaboración con la FELGTB y Grupo d' Acció LGTBI CCOO PV) Año 2018.
- Guía Acción Sindical y VIH. FSC (en colaboración con FELGTB, Trabajando en Positivo) Año 2013.
- Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y características sexuales (Centro de Investigación Biomédica en Red – CIBER).
- Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso sexual o por razón del sexo, la orientación sexual o la identidad de género (Conselleria Salut y Consum – Servei Salut Illes Balears).
- Protocolo de Prevención y Actuación ante Situaciones de Discriminación a Personas LGTBI en Recursos de Atención a Personas Mayores (Junta de Andalucía – Consejería de Igualdad y Políticas Sociales).
- Encuesta Estado LGTBI+ 2023 – FELGTBI+.
- Personas trans en el ámbito laboral – Guía para el `proceso de transición / FSC-CCOO, FELGT- BI+ Estudio exploratorio sobre la inserción sociolaboral de las personas trans / Innicia. Ministe- rio de Igualdad Guía para el acompañamiento y la atención a las personas transexuales en Na- varra / Gobierno de Navarra Guía de acompañamiento respetuoso identidades trans / Euforia.