

2015

**Demos un paso frente
a la homofobia**

guía

protocolo

contra la discriminación
y el acoso en los centros
de trabajo



1. HAY DIFERENTES MANERA DE VIVIR LA SEXUALIDAD

Vivimos en una sociedad capitalista y heterosexista. Para el heterosexismo:

- Se da por hecho que todas las personas son heterosexuales.
- Las personas se dividen entre hombres y mujeres.
- Las prácticas afectivo-sexuales adecuadas son las que se dan entre hombres y mujeres.
- Todas aquellas expresiones de la sexualidad que no responden a lo que se considera normal son marginadas o rechazadas.

El heterosexismo es incapaz de reconocer la diversidad sexual:

El amor, el sexo, el cariño,... puede mostrarse de muchas formas diferentes, entre personas de igual y/o distinto sexo. Pero el heterosexismo invisibiliza la diversidad.

El heterosexismo no acepta que la identidad sexual también es cambiante.

¿Qué somos? ¿Qué nos sentimos? ¿Hombre, mujer, las dos cosas? Nuestra identidad es el resultado de un proceso, que puede ir cambiando a lo largo de nuestra vida.

Aunque la nieguen, la diversidad sexual existe. He aquí unos ejemplos:

- **LG.** Homosexualidad (lesbianas y gays), cuando la orientación del deseo se produce entre personas del mismo sexo.
- **T.** Transexualidad, cuando la identidad sexual de una persona no coincide con sus genitales. Consecuencia de ello, algunas personas sienten la necesidad de reasignación de sexo, a través de la vía quirúrgica.
- **B.** Bisexualidad, cuando la orientación del sexo se producen hacia personas de igual o distinto sexo.

- I. Intersexualidad: los cuerpos intersexuales tienen al mismo tiempo, y con distinta variabilidad, características sexuales masculinas y femeninas.

La diversidad sexual no puede convertirse en motivo de discriminación, acoso, rechazo o marginación.

2. ¿QUÉ ES LA HOMOFOBIA?

¿Qué significa? ¿De qué situaciones estamos hablando? ¿Te has encontrado con comportamientos homófobos? ¿Qué has pensado? ¿Qué has sentido?

- ¿Cómo te sientes cuando dos personas del mismo sexo se besan?
- ¿Es la transexualidad una enfermedad?
- ¿Cómo has reaccionado cuando has oído comentarios o insultos homófobos? ¿Has reído? ¿Has callado? ¿Has seguido la corriente con nuevas burlas o comentarios? ¿Te has enfrentado o recriminado a quien ha agredido?
- ¿Cómo actúas con esa persona que ha salido del armario?

La homofobia es cualquier acto de discriminación, marginación, rechazo o acción violenta contra las personas o grupos, debido a su homosexualidad o identidad sexual.

Es importante tener en cuenta que tras el concepto de homofobia, existen distintas categorías: **lesbofobia**, la que se dirige contra las lesbianas; **bifobia**, contra las personas bisexuales; **transfobia**, contra las persona transexuales; **serofobia**, contra las personas con VIH, ...

Como consecuencia de la homofobia, lesbianas, gays, transexuales, bisexuales, intersexuales, ... se convierten en objeto de discriminación y acoso.

La homofobia se manifiesta de formas muy variadas en nuestro pueblo y a lo largo del mundo: burlas, chistes, humillaciones, insultos, marginación, prohibiciones, acoso, agresiones, cárcel y muerte. Y ello se produce en todos los ámbitos diarios: en la familia, en la cuadrilla, en la calle, en el puesto de trabajo, en la escuela, en la administración,...

La orientación sexual no es un capricho privado. Es identidad y una manera de vivir, ni mejor ni peor. Esta sociedad heterosexista y patriarcal no nos deja vivir y expresar con libertad nuestras identidades y opciones.

Homofobia, lesbofobia, transfobia... Tras ellos se esconden el miedo, el rechazo irracional y los prejuicios contra las personas LGTBI. La homofobia se puede equiparar con el sexismo y el racismo. Por tanto, la lucha contra los comportamientos homófobos nos obliga a combatir contra las ideas que los sustentan.

LA HOMOFOBIA ES UN ATAQUE INACEPTABLE CONTRA LA DIGNIDAD Y LA IGUALDAD ENTRE LAS PERSONAS

3. POR UN MUNDO LABORAL SIN HOMOFOBIA

3.1 LOS CENTROS DE TRABAJO SON LUGARES HOMÓFOBOS

- 7 de cada 10 personas LGTBI reconocen haber sufrido algún tipo de discriminación.
- Hay grandes dificultades para expresar con libertad la propia orientación y opción sexual.
- Con frecuencia, no hay conciencia sobre lo que supone la homofobia entre compañeras y compañeros de trabajo; y por parte de la empresa, no hay sensibilidad, cuando no hostilidad.
- Muchas veces renunciamos a nuestros derechos laborales, con tal de mantener oculta nuestra identidad sexual.
- En los Convenios laborales apenas hay mención a los temas relacionados con la diversidad sexual.
- El lenguaje habitual es homófobo.
- El stress y el sufrimiento laboral aumenta por la represión de nuestra orientación sexual.
- Negación de empleo, contratos que no se renuevan, despidos que ocultan las verdaderas razones: la no aceptación de nuestra orientación y opción sexual.
- No sabemos cómo actuar cuando existen agresiones homófbas.
- ¿Cuántas empresas son lugares donde las trabajadoras y trabajadores pueden expresar libremente y sin consecuencias su identidad sexual?

3.2 ES NUESTRO DERECHO

Todas las trabajadoras y trabajadores debemos tener los mismos derechos, a no sufrir ninguna discriminación, directa o indirectamente para el empleo y en el empleo. Tenemos derecho a que se respete nuestra intimidad, nuestra dignidad. Ello supone protección frente a las ofensas verbales y físicas, así como frente a todo tipo de acoso.

Las empresas tienen la obligación de garantizar las condiciones para prevenir y evitar toda discriminación por motivo de la orientación sexual. Al mismo tiempo, deben

habilitar medidas y procedimientos concretos para prevenir los comportamientos homófobos, y dar respuesta a reclamaciones, quejas y denuncias.

3.3 HOMOFOBIA EN LOS CENTROS DE TRABAJO

Hagámonos algunas preguntas para conocer si en nuestro entorno laboral hay situaciones que hagan aún más difícil la vida de las personas con orientaciones y opciones sexuales diversas:

- Nuestras palabras, gestos, acciones,... ¿pueden herir, agredir, denigrar?
- ¿Se respeta la dignidad de todas las personas?
- ¿Se producen con frecuencia este tipo de comportamientos?
- ¿Estos comportamientos provocan un ambiente hostil e insufrible para las personas agredidas?

Sí, la discriminación está muy presente en los centros de trabajo:

- Abuso de estereotipos sexuales degradantes y ofensivos.
- Cuestionamiento de la vida sexual de las personas.
- Hacer pública la orientación sexual de una persona sin su permiso.
- Impedir la expresión de la propia orientación y opción sexual.
- Aislamiento.
- Burlas, humillación, ridiculización.

4. ¿QUÉ HACER FRENTE A LA HOMOFOBIA EN LOS CENTROS DE TRABAJO? LAB POR UNA SOCIEDAD Y ENTORNO LABORAL LIBRE Y DIVERSO

Tenemos que darle la vuelta a esta situación. El heterosexismo y la homofobia también rompe la unidad entre las trabajadoras y trabajadores, creando categorías diferentes e impidiendo la igualdad en las condiciones laborales. Por ello, LAB plantea las siguientes reivindicaciones para que los entornos laborales sean saludables y no homófobos:

- Los mismos derechos para todas y todos.
- No a la discriminación por la orientación afectivo sexual o la identidad de género.
- Introducir en los convenios colectivos y pactos de empresa medidas en defensa de la diversidad sexual.
- Planes de formación y prevención sobre la diversidad sexual y afectiva, contra todo tipo de homofobia y estereotipos de género.
- Protocolos de actuación para hacer frente a la discriminación y comportamientos homófobos.

El Sindicato LAB se reitera en el compromiso de acabar y hacer desaparecer de la sociedad y del ámbito laboral la homofobia, lesbofobia, transfobia y en general, todo tipo de agresiones y discriminaciones por motivo de orientación sexual o identidad de género, apostando así por una sociedad diversa. Reivindicamos la superación de estereotipos, prejuicios y barreras que impone el heteropatriarcado y nos unimos a la lucha contra la opresión y denegación de derechos de las personas LGTBI. Lan munduan ere, gora aniztasun sexuala!



Demos un paso frente a la homofobia

PROTOCOLO contra la discriminación
y el acoso en los centros trabajo

INTRODUCCIÓN

A día de hoy 7 de cada 10 personas con diversidad sexual reconocen haber sufrido algún tipo de discriminación homofóbica en el ámbito laboral, y en su inmensa mayoría estos hechos no son denunciados. Esto no es casualidad, si no la consecuencia de esta sociedad heterosexista y patriarcal que sigue invisibilizando y discriminando la diversidad. En el mundo laboral el colectivo de personas con una sexualidad diversa tiene grandes dificultades para expresar con libertad la propia orientación y opción sexual, por el miedo a las posibles consecuencias entre compañeros y compañeras o por la propia negación del empleo. Por ello toda estrategia que conlleve la eliminación de la discriminación y acoso homofóbico debe tener en cuenta esta realidad para que pueda ser efectiva.

1. POLÍTICA DE LA EMPRESA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y PARA LA PREVENCIÓN Y GESTIÓN DEL ACOSO HOMOFÓBICO EN EL TRABAJO

Este protocolo se compromete a crear y mantener el fomento de políticas y prácticas que establezcan unos entornos laborales libres y diversos y se dotará de recursos para, cuando se produzcan casos de discriminación o acoso, dar respuesta a cada caso y atender integralmente a la persona que ha sufrido acoso, y a su entorno laboral y familiar, desde el punto vista laboral, sanitario y judicial.

Este acuerdo ha sido debatido y aprobado en el Comité de Seguridad y Salud de esta empresa, o en su defecto, con la representación de la plantilla.

2. ¿QUÉ ES LA HOMOFOBIA?

La homofobia es cualquier acto de discriminación, marginación, rechazo o acción violenta contra personas o grupos debido a su homosexualidad o identidad sexual.

Es importante tener en cuenta que tras el concepto de homofobia, existen distintas categorías: Lesbofobia, la que se dirige contra las lesbianas; bifobia, contra personas bisexuales; transfobia contra personas transexuales; serofobia, contra personas con VIH,...

La homofobia se manifiesta de formas muy variadas: dibujos, mensajes, burlas, chis-

tes, comentarios sobre la apariencia o condición sexual, humillaciones, insultos, marginación, prohibiciones, acoso, agresiones, etc.

3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

1. La empresa en el desarrollo de su actividad, tiene como principio básico el respeto a la intimidad y la dignidad de las mujeres y hombres y la protección de los derechos inviolables que les son inherentes, como la orientación afectivo sexual o la identidad de género.

2. Las personas que trabajan en la empresa tienen derecho a disfrutar de igualdad de oportunidad y de trato, mediante un trato cortés, respetuoso y digno. La empresa no tolerará bajo ningún concepto que dichos derechos puedan ser conculcados dentro de la propia organización.

3. La diversidad sexual y afectiva es un derecho y por lo tanto una identidad y una manera de vivir, que debe ser respetada.

4. La empresa rechaza las prácticas de discriminación y acoso homofóbico en cualquiera de sus formas, sean de cargos superiores hacia cargos subordinados, entre compañeros y compañeras, de personas usuarias o familiares de usuarias, clientes o clientas... contra la plantilla o contra personas que desarrollen sus tareas en nuestras instalaciones de manera subcontratada, ETT y/o también de la plantilla o personas que desarrollen sus tareas en nuestras instalaciones de manera subcontratada hacia las personas que se dirijan o utilicen la empresa.

5. Todo trabajador y trabajadora que considere que ha sido objeto de discriminación o acoso homofóbico tendrá derecho a solicitar la aplicación del protocolo de actuación ante estos casos. La empresa asegurará el cumplimiento de dicho derecho.

4. PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y ACOSO HOMOFÓBICO

Información y difusión: Como primera medida de prevención, este protocolo será difundido y explicado entre la totalidad de la plantilla de la empresa y plantillas de empresas subcontratadas y ETT, así como personal en prácticas, si es posible por medios informáticos, así como mediante edición y distribución en papel.

Formación: La empresa adquiere el compromiso de desarrollar un Plan de Formación específico dentro de la formación básica de salud laboral para la plantilla, que incluya:

- Formación completa, periódica y permanente sobre la diversidad sexual y afectiva y de prevención del acoso homofóbico en la que se recoja el contenido de este protocolo, dirigida a todo el personal de la empresa incluyendo al personal subcontratado, ETT, becarios y becarias y/o personal en prácticas.
- Cuando se realicen nuevas contrataciones dentro de la formación que se les debe dar, se incluirá la formación en referencia a este protocolo.
- Formación de la dirección, cargos, mandos en detección y gestión de los casos, así como en dinámicas de sensibilización y prevención primaria en materia de discriminación y acoso homofóbico.
- Capacitación en prevención e intervención ante la discriminación y acoso homofóbico e información sobre este protocolo a los servicios de prevención y agentes con responsabilidad en prevención de riesgos laborales y en formación, incluidos las delegadas y delegados de prevención y, así como a las personas participantes de la Comisión de investigación (CI) no incluidas entre las anteriores.

Coordinación de actividades empresariales: siendo obligación de la empresa velar por la protección de toda la plantilla frente a la discriminación y acoso homofóbico, en caso de que el personal propio prestase servicios para otras empresas, impulsará la asunción de los contenidos de este acuerdo por parte de la empresa contratante.

Evaluación de riesgos: el Servicio de prevención (SP) realizará, con el seguimiento y participación del Comité de Seguridad y Salud o en su caso de la representación legal de trabajadoras y trabajadores, una evaluación de riesgo considerando las variables de discriminación y acoso homofóbico. Una vez conocidos estos factores de riesgo, se estudiará su presencia e intensidad en la empresa mediante la consulta directa a trabajadoras y trabajadores. Así mismo las investigaciones, que se realicen sobre los casos denunciados, se registrarán sistemáticamente, se presentarán ante el Comité de seguridad y salud o en su caso de la representación legal de trabajadores y trabajadoras, y servirán de base a futuras modificaciones de las variables incluidas en la citada evaluación.

El SP elaborará un informe anual sobre las actividades realizadas, las recomendacio-

nes formuladas y las medidas adoptadas en todos los casos tratados. Este registro será también facilitado a OSALAN y/o Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra para que estos organismos conozcan la frecuencia de los casos y puedan establecer políticas de prevención al efecto en el futuro.

5. PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN ANTE EVENTUALES CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO HOMOFÓBICO

- Tanto la persona objeto de discriminación y acoso homofóbico, como la representación legal de los y las trabajadoras, o cualquier persona que presenciara situaciones de discriminación y acoso, pueden ser agentes denunciantes. Podrán hacer la denuncia ante cualquiera de las o los miembros de la comisión de investigación específica.
- La comisión de investigación (CI) estará formada por tres personas. Un o una representante de la Dirección de Empresa, una persona elegida por y entre la representación legal de las y los trabajadores y una persona técnica independiente acordada por las partes empresarial y social. Esta persona técnica podrá ser una profesional del servicio de prevención, de OSALAN o del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, de la Inspección de Trabajo o una persona profesional de Osasunbidea u Osakidetza. La composición de la CI será puesta en conocimiento de la plantilla.
- Las y los miembros de la CI podrán renunciar a investigar un caso por los siguientes motivos de incompatibilidad: ser familiar (como mínimo en 3 grado de consanguinidad o afinidad) o disponer de vínculos de amistad o enemistad manifiesta con alguna de las partes en litigio.
- La persona acosada o la supuestamente agresora podrán recusar una sola vez a cualquiera de las o las y los miembros de la CI de forma escrita y razonada por los mismos motivos señalados en el párrafo anterior. Dicha recusación deberá ser estudiada y resuelta en el CSS o en su defecto con la representación legal de los y las trabajadoras.
- La CI será respetuosa con las personas que sean objeto de sus investigaciones, manteniendo en todo momento el principio de confidencialidad.
- Igualmente, la persona acosada y/o la representación legal de la plantilla a través del cual se haya cursado la denuncia también estarán obligadas a mantener total discrecionalidad y confidencialidad en tanto las investigaciones estén en curso.

- Tanto la parte acusada como la acusadora podrán ser acompañadas en la investigación por personas ajenas o no a la empresa, de su confianza.
- Tanto la persona que ha sufrido la agresión como las personas propuestas y/o citadas como testigos no podrán ser sancionadas o sufrir represalia alguna. En su caso estas personas podrán poner en conocimiento de la CI alguna de estas circunstancias para que sea valorada y atendida.
- En caso de que se proceda al despido de la persona denunciante o de quienes hayan participado como testigos o testigas, y éste sea calificado de improcedente, la opción entre la indemnización, que ascenderá a 52 días por año trabajado, y la readmisión corresponderá al o a la trabajadora despedida.
- En el plazo de 21 días naturales tras la denuncia la CI entrevistará a la persona denunciante, a la persona denunciada, recabará pruebas e interrogará a las y los testigos. Todas las personas citadas por la comisión de investigación deberán colaborar con la misma. Todas las personas que intervengan durante el proceso de investigación estarán obligadas a mantener secreto sobre las informaciones a las que accedan durante el mismo y para ello firmarán un documento al efecto.
- Si el curso de la investigación así lo aconseja, la Comisión Investigadora propondrá medidas cautelares sobre la o el supuesto agresor mientras dure el procedimiento de investigación, a la Dirección de Empresa y ésta deberá ponerlas en práctica de inmediato.
- La CI emitirá un informe en el plazo máximo de 30 días naturales tras la denuncia, que será entregado tanto a la dirección de la empresa como a la representación legal de la plantilla, debiendo recogerse en el mismo si a su juicio existe acoso sexual y las propuestas de intervención correctora.
- Los informes emitidos por la CI, deben ser asumidos por la Dirección de la empresa, y ésta aplicará las medidas pertinentes conforme al régimen sancionador recogido en el presente protocolo.

6. SANCIONES ANTE CASOS DE ACOSO HOMOFÓBICO

Todas las conductas constitutivas de discriminación y acoso homofóbico recogidas en

el apartado 2, "¿Qué es la homofobia?", constituirán como mínimo falta leve. Y a partir de ahí dependiendo de la gravedad de la misma, y dependiendo de si se trata de un hecho aislado o si se repiten más de una vez, serán consideradas como faltas graves o muy graves.

Las sanciones a aplicar serán las recogidas en el convenio colectivo correspondiente.

Corresponderá a la dirección de empresa concretar y hacer efectiva la misma teniendo en cuenta el informe emitido por la CI.

7. ASISTENCIA

Todos los casos de discriminación o acoso homofóbico que conlleven una pérdida de salud de quien lo sufra, deberán ser reconocidos como accidentes de trabajo, poniendo la empresa todos los medios a su disposición para que este registro se lleve a cabo.

La persona que ha sufrido acoso sexual será derivada a la mutua o al servicio sanitario público, según quién gestione las contingencias profesionales, para su atención médica y psicológica.

En todo caso los gastos médicos o de otra índole que se deriven serán a cargo de la empresa, sin perjuicio de la reclamación de daños y perjuicios que pudiera interponer, en su caso, la persona objeto de discriminación o acoso homofóbico.

El Servicio de prevención estimará la oportunidad de atender el entorno laboral de la persona acosada actuando en su caso.

La aplicación de este procedimiento no excluye la denuncia penal o civil de la persona objeto de acoso, para lo cual la empresa ofrecerá asesoramiento y apoyo judicial, que será o no aceptado por la persona que ha sufrido acoso.

8. REVISIÓN

El SP y RRHH realizarán una evaluación de los resultados de las actuaciones y una revisión de este protocolo al cabo de 2 años de funcionamiento, y será debatido en el seno del Comité de Seguridad y Salud o en su caso con la representación legal de las y los trabajadores, o antes, si los resultados de su aplicación así lo aconsejan.