

2018

Demos un paso frente
a la LGTBI+ fobia

guía *protocolo*

para garantizar
la diversidad sexual
en los centros de trabajo



>askatasun sexuala



1. HAY DIFERENTES MANERA DE VIVIR LA SEXUALIDAD

Vivimos en una sociedad capitalista y patriarcal. Basada en valores heterosexistas:

- Se da por hecho que todas las personas son heterosexuales.
- Las personas se dividen en el binomio hombre-mujer.
- 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 y género. Si embargo, se nos impone de distintas maneras una heterosexualidad obligatoria: se invisibiliza la diversidad, se discrimina, se acosa e, incluso, ataca a quien no entra dentro de los cánones fijados por el heterosexismo.

¿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.

En el momento de nuestro nacimiento se nos asigna una identidad sexual basada únicamente en nuestros genitales. Sin embargo, nuestra identidad sexual no siempre es coincidente y, de hecho, puede ser cambiante. Por tanto, las personas podemos ser trans* o cisgénero (una persona cisgénero es aquella en la que su identidad sexual coincide con la que se le ha asignado en el momento de su nacimiento).

Aunque la nieguen, la diversidad sexual existe. La manera más usual de nombrar esta diversidad corresponde a las siglas LGTBI

- **LG.** Homosexualidad (lesbianas y gays), cuando la orientación del deseo se produ-

ce entre personas del mismo género.

- **T.** Transgénero, cuando la identidad de género de una persona no coincide con la identidad sexual atribuida por otros según valores biologicistas e incluye a las personas que no han comenzado o no quieren comenzar un proceso transexualizador hormonal, quirúrgico, entre ellas personas menores de edad...
- **T.** Transexualidad, cuando la identidad sexual de una persona no coincide con sus genitales. Consecuencia de ello, algunas personas sienten la necesidad de resignación de sexo, a través de la vía quirúrgica.
- **B.** Bisexualidad, cuando la orientación del deseo se produce hacia personas de ambos géneros¹.
- **I.** Intersexualidad: los cuerpos intersexuales tienen al mismo tiempo, y con distinta variabilidad, características sexuales biológicas masculinas y femeninas

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

¹ Nos referimos al binomio hombre-mujer, aunque, como ya hemos dicho, no se trata de las únicas identidades sexuales existentes

2. QUÉ SON LA HOMOFOBIA Y LA TRANSFOBIA?

¿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? ¿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 orientación sexual. El concepto de homofobia engloba distintas categorías, como, por ejemplo, la lesbofobia (la que se dirige contra las lesbianas) o la bifobia (contra las personas bisexuales).

La transfobia es cualquier acto de discriminación, marginación, rechazo o acción violenta las personas a causa de su identidad sexual. Es decir, convierte en objeto de discriminación y acoso a las personas trans* (transexuales o transgénero).

La homofobia y la transfobia se manifiestan 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 e identidad sexual no son un capricho privado. Es identidad y una manera de vivir, ni mejor ni peor. Una persona no vale más o menos por a quién quiere, simplemente, quiere diferente. Ni por cómo se siente, simplemente se siente así. Que solamente ciertas identidades y opciones puedan ser vividas y expresadas en libertad es un acto de discriminación basado en el prejuicio y el desconocimiento.

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

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



LAN MUNDUAN ASKATASUNEZ



3. POR UN MUNDO LABORAL RESPETUOSO CON LA DIVERSIDAD

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.
- El 85% de las personas trans* no tienen empleo. Es decir, se les niega el derecho al trabajo por el simple hecho de su identidad de género, lo que provoca que a muchas de estas personas se las relegue a una situación de exclusión social extrema.
- Muchas personas trans* no pueden mostrarse tal como son e, incluso, aquellas para las que un proceso de transición es vital, deben postergarlo por miedo a perder su empleo.
- Muchas veces renunciamos a nuestros derechos laborales, por miedo a represalias si nuestra orientación o identidad sexual es conocida abiertamente.
- En los Convenios laborales apenas hay mención a los temas relacionados con la diversidad sexual.
- El lenguaje habitual es homófobo.
- El estrés y el sufrimiento laboral aumenta por la represión ejercida contra las personas LGTBI o contra nuestra diversidad sexual.
- Negación de empleo, contratos que no se renuevan, despidos que ocultan las verdaderas razones: la no aceptación de nuestra orientación y/o identidad sexual.
- No sabemos cómo actuar cuando existen agresiones homófobas.
- ¿Cuántas empresas son lugares donde las trabajadoras y trabajadores pueden expresar libremente y sin consecuencias su orientación y/o identidad sexual?

3.2 ES NUESTRO DERECHO

Todas las personas trabajadoras 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 hacia nuestra diversidad 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 que perdure la violencia del sistema cis-heterosexista contra la diversidad sexual:

- 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. LAB POR UNA SOCIEDAD Y ENTORNO LABORAL LIBRE Y DIVERSO

Tenemos que darle la vuelta a esta situación. La homofobia y la transfobia, además de constituir en sí mismas un ataque a los derechos humanos de las personas LGTBI, también rompen la unidad entre las personas trabajadoras, 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 discriminatorios:

- 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 y tránsfobos, cuyo objetivo sea, no solo el entorno laboral, sino que comience desde la no discriminación en los procesos de selección de personal.

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 (contra la diversidad sexual), 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 para garantizar
la diversidad sexual
en los centros de trabajo



INTRODUCCIÓN

A día de hoy 7 de cada 10 LGTBI reconocen haber sufrido algún tipo de discriminación homófoba 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. Debemos recordar que la gran mayoría de personas trans* son excluidas del mundo laboral simplemente por su identidad sexual. Por ello toda estrategia que conlleve la eliminación de la discriminación y acoso homóbofo y tránsfobo 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 HOMÓFobo Y TRÁNSFOBO 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.

El protocolo resultará de un proceso de negociación colectiva con la plantilla y contará con la aprobación del Comité de Seguridad y salud o, en su caso, de la representación sindical en materia de prevención de riesgos laborales. En caso de no haber representación, el protocolo deberá ser sometido de forma directa a la consideración de la plantilla.

2. 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 homófobo y tránsfobo en cualquiera de sus formas, sean de cargos superiores hacia cargos subordinados, entre compañeros y compañeras, de personas usuarias o familiares de usuarias, clientela... 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 tendrá derecho a solicitar la aplicación del protocolo de actuación ante estos casos. La empresa asegurará el cumplimiento de dicho derecho.

3. PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO

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 ETTs, 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 homófomo y transfobo en la que se recoja el contenido de este protocolo, dirigida a todo el personal de la empresa, incluyendo al personal subcontratado, ETTs, becarios y becarias y/o personal en prácticas.
- Cuando se realicen nuevas contrataciones, dentro de la formación que se debe proporcionar, 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 homófobo y transfobo.
- Capacitación en prevención e intervención ante la discriminación y acoso e información sobre este protocolo a los servicios de prevención y agentes con responsabilidad en prevención de riesgos laborales y en formación, incluidas las delegadas y delegados de prevención, así como a las personas participantes de la comisión de investigación² no incluidas entre las anteriores.

² Ver siguiente apartado

Coordinación de actividades empresariales: siendo obligación de la empresa velar por la protección de toda la plantilla frente a la discriminación y acoso homóforo y tránsfobo, 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 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 homóforo y tránsfobo. 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 servicio de prevención elaborará un informe anual sobre las actividades realizadas, las recomendaciones 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.

4. PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN ANTE EVENTUALES CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO

- Tanto la persona objeto de discriminación y acoso, 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 estará formada por tres personas. Una persona representante de la dirección de la empresa, una 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 profesional de Osasunbidea u Osakidetza. La composición de la comisión de investigación será puesta en conocimiento de la plantilla.

- Las y los miembros de la comisión de investigación 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 supuesta agresora podrán recusar una sola vez a cualquiera de las o las y los miembros de la comisión de investigación de forma escrita y razonada por los mismos motivos señalados en el párrafo anterior. Dicha recusación deberá ser estudiada y resuelta en el comité de seguridad y salud o, en su defecto, con la representación legal de los y las trabajadoras.
- La comisión de investigación 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 de la cual se haya cursado la denuncia también estarán obligadas a mantener total discreción y confidencialidad en tanto las investigaciones estén en curso.
- Tanto la parte acusada como la acusadora podrán ser acompañadas en la investigación por personas de su confianza, ajenas o no a la empresa.
- 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 comisión de investigación alguna de estas circunstancias para que sea valorada y atendida.
- En caso de despido de la persona que ha interpuesto la denuncia o prestado declaración como testigo y dicho despido haya sido calificado como improcedente, la indemnización a abonar por la empresa ascenderá al equivalente a cincuenta y dos días de salario por año de servicio, sin que opere el tope o máximo recogido en el artículo 56 del ET. Asimismo, en relación con el artículo 110 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, la opción entre la readmisión e indemnización será siempre del trabajador o trabajadora, con todos los efectos jurídicos que ello acarrea.
- En el plazo de 21 días naturales tras la denuncia, la comisión de investigación entre-

vistará 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 la empresa y ésta deberá ponerlas en práctica de inmediato.
- La comisión de investigación 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 por razón de orientación sexual y/o identidad de género y las propuestas de intervención correctora.
- Los informes emitidos por la comisión de investigación, deben ser asumidos por la dirección de la empresa y ésta aplicará las medidas pertinentes conforme al régimen sancionador recogido en el presente protocolo.

5. SANCIONES ANTE CASOS DE ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL Y/O IDENTIDAD DE GÉNERO

Se considerarán objeto de sanción cualquier acto de discriminación, marginación, rechazo o acción violenta contra personas o grupos debido a su orientación sexual o si identidad de género.

La homofobia y la transfobia se manifiestan de formas muy variadas: dibujos, mensajes, burlas, chistes, comentarios sobre la apariencia o condición sexual, humillaciones, insultos, marginación, prohibiciones, acoso, agresiones, etc.

Cualquier conducta constitutiva de discriminación y acoso, tales como las que acabamos de enumerar, constituirán como mínimo falta leve. A partir de ahí, dependiendo de la gravedad de la misma y dependiendo de si se trata de un hecho aislado o si se repite 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 comisión de investigación.

6. ASISTENCIA

Todos los casos de discriminación o acoso por razón de orientación sexual y/o identidad de género 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 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 la persona objeto de discriminación o acoso.

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.

7. REVISIÓN

El servicio de prevención 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 previamente, si los resultados de su aplicación así lo aconsejan.

