

PROTOCOLO LGTBIQ+ EN LAS EMPRESAS





UGT

IGUALDAD REAL Y EFECTIVA

COMPROMISO CON LA IGUALDAD

El artículo 15.1 de 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**, establece que: *‘las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar con un conjunto de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva incluyendo un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI’.*

Los contenidos mínimos de los protocolos de igualdad y no discriminación debieran ser:





UGT

IGUALDAD REAL Y EFECTIVA

Se ha de defender la dignidad, integridad física y moral de las personas, así como la igualdad de trato y no discriminación. El acoso supone un **atentado contra la seguridad, la dignidad y la salud de las personas** lo cual hace que sea necesario establecer normas en las empresas para la prevención y eliminación de las conductas de acoso.

En este sentido, las partes firmantes del protocolo se comprometen a:

- Prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades; en particular aquellos que tengan personal a cargo o dirijan equipos.
- Tienen derecho a emplear este procedimiento con garantías, a no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio, degradante o desfavorable.
- Se comprometen a investigar todas las denuncias que se presenten.

El protocolo **se aplicará a todas las personas vinculadas a la empresa o subcontratadas** que presten sus servicios en la empresa, clientes, proveedores o servicios externos. Las empresas colaboradoras y/o suministradoras manifestarán su compromiso de aceptar los principios del protocolo.

El protocolo entrará en vigor con su firma y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación o la normativa legal o convencional no obligue a ello. Ha de ser comunicado a todas las personas trabajadoras de la empresa, incluida la plantilla de dirección, cuadros de mando e intermedios, así como a las nuevas incorporaciones.



Para evitar las situaciones de acoso en el entorno laboral se tendrán en cuenta, las siguientes **directrices**:



RESPECTO: Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo.



COMUNICACIÓN: No se permiten actitudes tendentes al aislamiento.



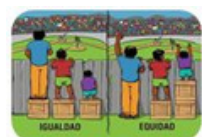
REPUTACIÓN: Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito.



DISCRECIÓN en la represión: las llamadas de atención por conducta o por un desempeño inadecuado se harán de forma reservada.



NO ARBITRARIEDAD: Queda prohibida una distribución de funciones arbitraria o abusiva.



UNIFORMIDAD Y EQUIDAD: La aplicación de los mecanismos de control y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa.



EVITAR EL HOSTIGAMIENTO: Se prohíbe cualquier trato adverso por consecuencia de la presentación de reclamaciones.



UGT

¿CÓMO SE PRESENTA UNA DENUNCIA POR ACOSO?

Podrá presentar una denuncia:

- Cualquier persona que se considere víctima de acoso.
- Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso.
- El comité de empresa o delegados de personal.
- Las personas receptoras de directrices que supongan la discriminación.

En la denuncia debe constar la identificación de la persona presuntamente acosadora y de la persona presuntamente acosada y una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia.

COMISIÓN INSTRUCTORA:

La Comisión Instructora se conformará ante cada denuncia por la representación legal de las personas trabajadoras y de la empresa.

Incompatibilidades: Las personas integrantes de la Comisión Instructora se designarán de modo que no tengan relación de parentesco ni relación de amistad o enemistad con las personas implicadas.



DENUNCIA POR ACOSO



UGT

Funciones de la Comisión Instructora:

- Recibir la denuncia por acoso que deba instruir.
- Investigar las denuncias, accediendo a la información con medios materiales y humanos que se necesiten.
- Cogestionar con la Dirección de la empresa las medidas cautelares que estime.
- Elaborar conclusiones sobre el caso investigado y proponer acciones disciplinarias, verificando la adopción de las mismas.
- Cualquier otra función que le pueda ser atribuida.

En el caso que se pudiera constatar que la empresa tiene actuaciones de acoso, se dará cuenta de oficio a la **Inspección de Trabajo**.

En los casos de un delito de odio, se dará cuenta de oficio al **Ministerio Fiscal** o la autoridad competente.



DENUNCIA POR ACOSO



INTERVINIENTES Y DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento se pondrá en marcha una vez recibida la denuncia en el **Departamento de Recursos Humanos**, tanto si es verbal como si es escrita, indicando que se considera haber sido objeto de alguna de las situaciones descritas o que tiene conocimiento de que otra persona está en tal situación.

La empresa activará la conformación de la **Comisión Instructora**. El papel de la empresa en estas actuaciones se limita a ser receptora de la denuncia, sin entrar al fondo.

En ese momento se procederá a la apertura de expediente de investigación, que estará encaminado a comprobar los hechos y cuya sustanciación no puede durar más de 15 días laborables. Serán intervinientes en el procedimiento, la persona denunciante, la víctima, la Comisión Instructora y la dirección de la empresa.

En el **procedimiento instructor** se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Valorar la necesidad de adoptar medidas cautelares para el resguardo físico y psicológico de las personas afectadas.
- Recabar la información que se considere necesaria sobre el supuesto caso de acoso.
- Valorar las personas que deben ser entrevistadas.



- Determinar las pruebas que se practicarán.
- Dar audiencia a las partes pudiendo acudir acompañadas de los representantes de las personas trabajadoras.
- Redactar y firmar las actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren.

INFORME

Finalizada la instrucción, la Comisión debe redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que indicará las conclusiones alcanzadas.

- Medidas disciplinarias, indicación de la infracción y la propuesta de sanción.
- Archivo del expediente, si los hechos no son constitutivos de acoso.

La resolución adoptada será comunicada a las personas denunciantes y denunciadas.

SEGUIMIENTO

La Comisión de Seguimiento del Plan LGTBI se encargará de hacer un seguimiento de la evolución de la conflictividad LGTBIfóbica, analizar las causas, vigilar el adecuado funcionamiento del protocolo y proponer posibles mejoras.



UGT

QUÉ ES UN PLAN LGTBI

Un plan LGTBI es un **conjunto de políticas, procedimientos y acciones** diseñadas para promover la inclusión y la igualdad de oportunidades dentro de una organización, así como para prevenir la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Este plan debe ser integral e incluir **políticas de formación** con módulos concretos sobre derechos LGTBI y formación específica dirigida al personal dedicado a la selección de personas candidatas para sensibilizar en la diversidad.

El plan debe promover medidas específicas para la inclusión y un protocolo que ayude a **prevenir, detectar y actuar** ante casos de discriminación.

También se deberá realizar un **seguimiento continuo** para garantizar su eficacia y realizar ajustes si es necesario siendo pactado a través de la negociación colectiva.

Además, se deben incluir pautas de actuación frente a cualquier **discriminación** en la organización.



PLAN LGTBI



UGT

PLAN LGTBI

¿PARA QUÉ EMPRESAS ES OBLIGATORIO?

Las **empresas de más de 50 personas trabajadoras** disponen de un plazo de 3 meses desde el 8 de octubre del 2024, cuando fue aprobado el Real Decreto 1026/2024 por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, para implantar las medidas pactándolas en la negociación colectiva.

La no elaboración de este plan conlleva **sanciones económicas significativas** para estas empresas, que pueden enfrentarse a demandas legales o/y acciones judiciales. Por ejemplo, multa entre 200 a 150.000 euros, denegación de subvenciones, el impedimento de acceso a ayudas públicas, la prohibición de contrato público con la Administración o el cierre/cese de la actividad temporal.

CONTENIDO DEL PROTOCOLO LGTBI

- **Definición e indicadores de acoso:** se refiere a comportamientos no deseados y hostiles que afectan negativamente a personas LGTBI, como comentarios despectivos, burlas, exclusión, amenazas, entre otros.
- **Conceptualización:** ayuda a identificar y comprender comportamientos discriminatorios o violentos basados en la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.



- **Canal de denuncias:** es un mecanismo formal para recibir, procesar y gestionar denuncias de acoso, discriminación u otras formas de violencia contra personas LGTBI, asegurando confidencialidad y protección frente a represalias.
- **Garantía de la persona que denuncia:** son medidas y procesos establecidos para proteger a quienes presentan denuncias, asegurando su confidencialidad y protegiéndoles de represalias.
- **Resolución y sanciones:** implica adoptar conclusiones y aplicar medidas disciplinarias tras investigar casos de acoso, teniendo en cuenta el régimen sancionador vigente respecto al acoso contra personas LGTBI.
- **Pautas para la prevención:** son directrices y recomendaciones para evitar incidentes de acoso y discriminación, centradas en crear un entorno seguro e inclusivo a través de la sensibilización y promoción de la diversidad.
- **Procedimiento de investigación:** es un conjunto de pasos para evaluar y abordar denuncias de acoso, garantizando una respuesta justa y objetiva, e investigando a fondo los casos reportados.
- **Código ético de conducta:** establece principios y normas de comportamiento para crear un ambiente seguro, respetuoso e inclusivo para personas LGTBI en la organización.

LA POLÍTICA DE EMPRESA SE DEBE REGIR POR LA TOLERANCIA CERO ANTE EL ACOSO

Si tienes cualquier duda o eres víctima de un caso de acoso ponte en contacto con UGT para que nuestro Departamento de Salud Laboral te informe y asesore.



UGT

DEFINICIONES

DEFINICIONES Y PALABRAS CLAVE

- **LGTBIFÓBICO:** cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **DISCRIMINACIÓN DIRECTA:** situación en que se encuentra una persona que pueda ser tratada de manera menos favorable que otra por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- **DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:** se produce cuando un criterio o práctica aparentemente neutra ocasiona a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- **DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL:** se produce cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022.
- **ACOSO DISCRIMINATORIO:** se da con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.



UGT

DEFINICIONES

- **DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN:** se produce cuando una persona que debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación, sea objeto de un trato discriminatorio.
- **DISCRIMINACIÓN POR ERROR:** es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.
- **REPRESALIA DISCRIMINATORIA:** trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación o denuncia destinado a evitar la discriminación o el acoso al que es sometida.

SEGÚN EL SUJETO ACTIVO SE PUEDEN DISTINGUIR TRES TIPOS DE ACOSO:

- **ACOSO DESCENDENTE:** el autor tiene una posición jerárquica dominante sobre la víctima (de jefe hacia subordinado).
- **ACOSO ASCENDENTE:** el autor tiene una posición jerárquica subordinada a la víctima (de subordinado hacia jefe).
- **ACOSO HORIZONTAL:** el autor no tiene una posición ni dominante ni subordinada en su relación (de compañero/a a compañero/a).

