

Medidas planificadas y protocolos LGTBIQA+ y de acompañamiento en procesos de afirmación de género en los sectores sanitarios y sociosanitarios privados

Guía sindical · Ed. 2026



CCOO



1. PREÁMBULO

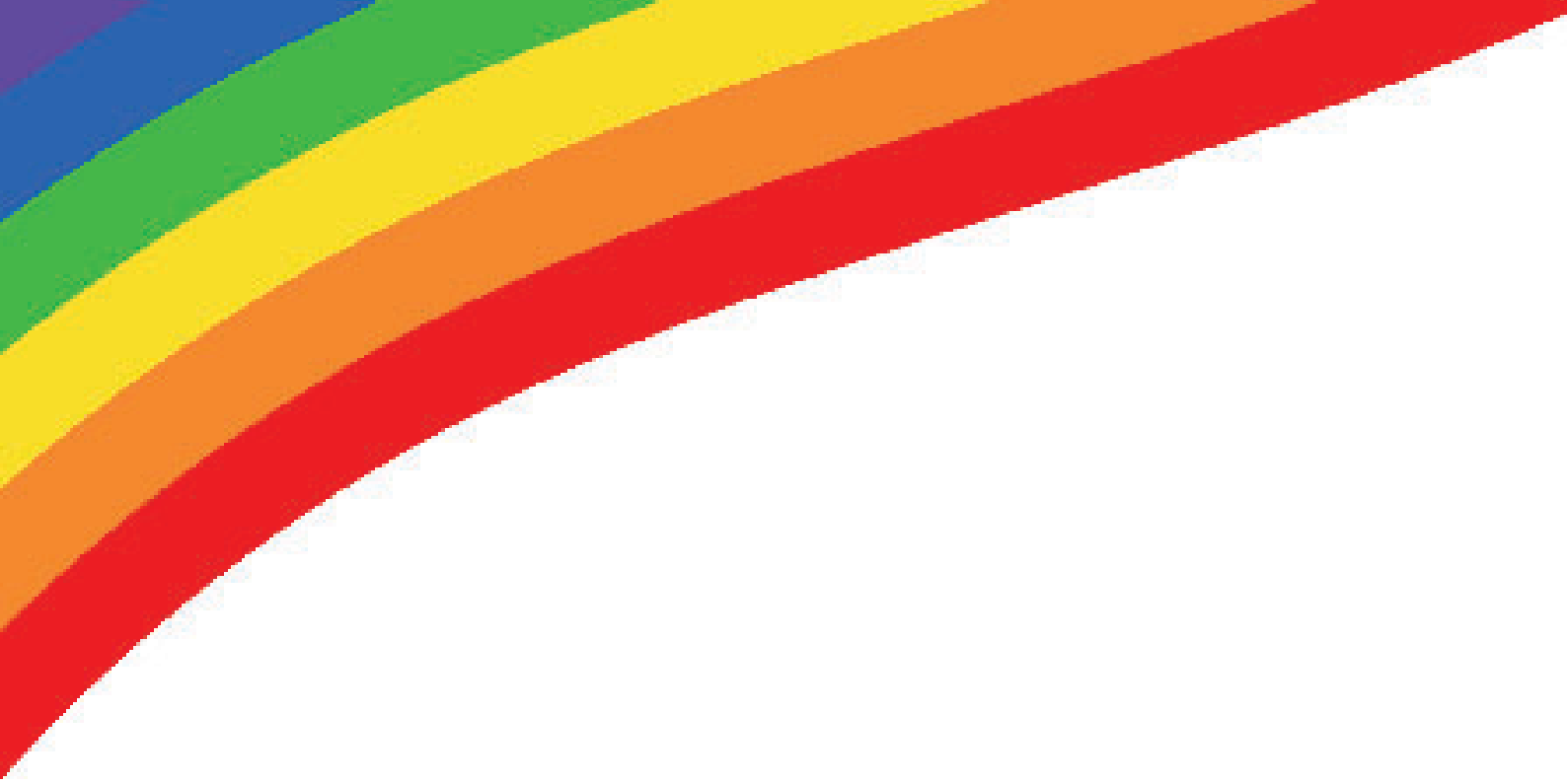
Desde la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO) presentamos una guía sindical clave para la prevención y protección de la discriminación y el acoso a las personas del colectivo LGTBQA+ y a la diversidad familiar en el seno de las empresas privadas de nuestros ámbitos de acción.

Esta guía se asienta en nuestros valores sindicales 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 LGTBQA+ y de la diversidad familiar. Un segmento de la población en situación de vulnerabilidad que sufre, de forma constante, el ataque auspiciado por el discurso de la extrema derecha, además de las conductas LGTBQA+fóbicas en todas sus formas y grados: desde las conductas sutiles imbricadas en aspectos culturales y sociales, hasta las conductas directas y claramente aversivas y violentas. Así se ha puesto de manifiesto desde las organizaciones de la sociedad civil que trabajan los derechos humanos de las personas en situación de vulnerabilidad y los sindicatos más representativos, con la presencia de CCOO, que han solicitado a los partidos políticos el compromiso por acordar un Pacto de Estado contra los Discursos de Odio. Por otra parte, la encuesta publicada por la Federación Estatal LGTB+ en mayo de 2023 bajo el título “Estado LGTB+ 2024” calcula que en los 5 años anteriores se presentaron al menos 56.000 denuncias por agresiones de estas características en España. Un 28,70% de la población española LGTBQA+ mayor de 18 años ha sufrido acoso, seguida de un 32,40% que ha sufrido discriminación y un 10% ha sufrido una agresión física o sexual.

Los ámbitos de trabajo privados no son ajenos a que estas conductas que observamos en la sociedad se trasladen y se reproduzcan dentro de la relación entre las personas trabajadoras o en la relación entre las personas usuarias y el personal empleado. Las situaciones de discriminación y acoso LGTBQA+fóbicas, que pueden sucederse de forma puntual o prolongada en el tiempo, conllevan consecuencias de carácter múltiple sobre el bienestar, la esfera emocional, la salud mental e incluso la integridad física de las personas sobre las que se ejercen.

En la encuesta citada previamente se sitúa, de hecho, que sólo 1 de cada 10 personas LGTB+ es visible con sus superiores en el trabajo, 1 de cada 4 ante sus compañeros/as/es de trabajo y sólo un 6'6% ante la clientela o personas usuarias de sus servicios. Las personas LGTBQA+ y la diversidad familiar necesitan de espacios seguros y libres de LGTBQA+fobia para poder expresarse en relación a sus realidades personales y colectivas con plenitud, dignidad, igualdad y libertad.

El documento incluye un listado de cláusulas dirigidas a la negociación colectiva de las medidas planificadas y un modelo de protocolo federal contra el acoso y la violencia que emanan de la publicación del RD por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTB en las empresas y, asimismo, un modelo de protocolo para el acompañamiento de las personas trans siguiendo el texto acordado en el Diálogo Social. Ofrece, además, la revisión de la base normativa y legal y un extenso glosario de términos dirigidos, a su vez, a la sensibilización en los conceptos específicos y realidades de la diversidad sexo-genérica. De esta forma, la FSS-CCOO multiplica sus esfuerzos en el conjunto de sus ámbitos de actuación para construir entornos seguros y libres de LGTBQA+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.



2. BASE NORMATIVA Y LEGAL

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 indubitablemente 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 transsexual.

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 discriminadas directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleadas

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.

El 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:

En su art. 14.1, establece como derecho individual la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En el art. 53, señala entre los principios éticos el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El art 95.2.B, establece como falta muy grave toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 14. 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.

La misma Ley en su artículo 15. 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: la 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; y la 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 **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.

En su artículo 11. Empleo público dicta que las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán los derechos reconocidos en esta ley para el conjunto del personal a su servicio, e implantarán medidas para la promoción y defensa de la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI en el acceso al empleo público y carrera profesional, previa negociación con las organizaciones sindicales de conformidad con la normativa aplicable.

En su artículo 14. Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral que las Administraciones Públicas donde se recoge que, en el ámbito de sus competencias, deberán tener en cuenta, en sus políticas de empleo, el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de las causas previstas en esta ley. A estos efectos adoptarán medidas adecuadas y eficaces que tengan por objeto, entre otros, los recogidos en su letra h): Impulsar la elaboración de códigos éticos y protocolos en las Administraciones Públicas y en las empresas que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación por razón de las causas previstas en esta ley.

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.

Por otra parte, y de manera más general, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual, prevé la obligación de las administraciones públicas, 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 (art. 13.1). Asimismo, obliga a las administraciones públicas a llevar a cabo campañas institucionales de prevención de información, completadas por medidas de prevención de las violencias sexuales en el ámbito digital (arts. 9 y 10).

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

Finalmente y tras la publicación de la Ley 4/2023 se producen las siguientes **modificaciones, entre otras, en el Estatuto de los Trabajadores y en el Estatuto Básico del Empleado Público:**

En el Estatuto de los Trabajadores, la letra c) del apartado 2 del artículo 4 queda redactada en los siguientes términos: «c) 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.»

En el Estatuto Básico del Empleado Público, las letras h) e i) del artículo 14 quedan redactadas en los siguientes términos: «h) Al respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de

orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, moral y laboral. i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.»

RD de desarrollo reglamentario del 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, que constituye la base aplicativa del presente documento sindical.

3. 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 LGTBQA+.

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 LGTBQA+:

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

Victimización secundaria

Maltrato adicional ejercido contra lesbianas, gais, 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.

LGTBIQA+

Es el acrónimo utilizado para referirse colectivamente a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales, Intersexuales, Queer, Asexuales/Arrománticas y Más

Homosexualidad: Es la orientación sexual se presenta hacia personas del mismo género.

Heterosexualidad: Es la orientación sexual se presenta hacia personas de diferente género.

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 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, 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.

El C-190 define en su artículo primero la violencia y el acoso en el trabajo como aquellos 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 que sean susceptibles de causar, un daño físico psicológico, sexual o económico, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, definidos también en el mismo artículo como aquellos comportamientos inaceptables que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado.

Mobbing

Acoso laboral.

LGTBIQA+fobia

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

Cambio registral de la mención del nombre y el sexo

Procedimiento administrativo por el que una persona puede solicitar el cambio del sexo y nombre consignada inicialmente en su inscripción de nacimiento ante el Registro Civil.



4. ÁMBITO DE APLICACIÓN, FORMACIÓN DE LAS COMISIONES NEGOCIADORAS Y CONTENIDOS

¿ En qué empresas es de **aplicación** ? el **Real Decreto**

OBLIGATORIA

Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, que cuenten con **más de 50 personas trabajadoras** en plantilla.

VOLUNTARIA

Las empresas con **menos de 50 personas trabajadoras** en plantilla.

Cómo se articula la **negociación** ? de las **medidas**

- El **convenio colectivo** es la pieza fundamental sobre la que se basa la negociación de las medidas. Se abren cuatro escenarios:

1 EXISTENCIA DE CONVENIOS

- En los **convenios colectivos de empresa**. Se negociará en el marco de los mismos.
- En los **convenios de ámbito supraempresarial**. Se negociarán en el marco de dichos convenios. En los mismos se podrán establecer los términos y condiciones en los que las medidas se adaptarán en las empresas.

2 INEXISTENCIA DE CONVENIOS

- **Inexistencia de convenio colectivo de aplicación**. Medidas negociadas mediante acuerdos de empresa, entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.
- **Inexistencia de convenio colectivo de aplicación y sin representación legal de las personas trabajadoras**. La negociación de las medidas se realizará según el artículo 6.3 del RD.

Formación de la **comisión negociadora**

- La formación de las **mesas reguladoras** se rigen en base a los convenios colectivos de aplicación y la existencia de representación legal de las personas trabajadoras

EMPRESAS CON CONVENIO PROPIO

La comisión negociadora estará integrada por el **comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal o las secciones sindicales** que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

EMPRESAS ACOGIDAS A CONVENIOS DE ÁMBITO SUPRAEMPRESARIAL

La legitimación para negociar está regulada en el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores.

EMPRESAS CON VARIOS CENTROS DE TRABAJO

La legitimación recae en el **comité intercentros**, siempre que tenga establecidas competencias para la negociación.

EMPRESAS SIN CONVENIO COLECTIVO DE REFERENCIA NI REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

La comisión negociadora estará constituida por la **representación de la empresa y por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos en el sector** al que pertenezca la empresa. Contará con un **máximo de 6 miembros por cada parte**.

Formación de la **comisión negociadora**

- La formación de las **mesas reguladoras** se rigen en base a los convenios colectivos de aplicación y la existencia de representación legal de las personas trabajadoras

PLAZO DE RESPUESTA A LA CONVOCATORIA DE LA EMPRESA

10 días hábiles + 10 de prórroga en ausencia de respuesta. Transcurrido este nuevo plazo la empresa procederá a determinar las medidas de acuerdo con los contenidos recogidos del Real Decreto.

EMPRESAS CON CENTROS CON REPRESENTACIÓN LEGAL Y CENTROS SIN REPRESENTACIÓN LEGAL

En la comisión la representación de las personas trabajadoras se conformará, por los **representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación y, por la comisión sindical constituida en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con representación legal.** La comisión negociadora se compondrá de un **máximo de 13 miembros por cada una de las partes.**



¿ El Real Decreto detalla algún tipo de estructura y contenido de las medidas LGTBI+ ?

- Sí, de nuevo lo hace en base a la existencia de un convenio colectivo de aplicación en la empresa:

A

EMPRESAS QUE CARECEN DE UN CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA

El acuerdo se estructurara con el siguiente contenido:

- 1 Determinación de las partes negociadoras.
- 2 Ámbito personal, territorial y temporal.
- 3 El procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación de las medidas acordadas.

B

EMPRESAS CON CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA

El ámbito personal, territorial y temporal será el establecido en el propio convenio colectivo.



¿ Qué medidas se incorporan para garantizar la igualdad de las personas LGTBI+ en las empresas ?

- Medidas para la igualdad de trato y no discriminación; de acceso al empleo, clasificación y promoción profesional, formación, sensibilización y lenguaje; además de la revisión de los permisos y beneficios sociales.

LGTBI fobia

en las empresas

Se incluirán **medidas** contra la misma en el **régimen disciplinario**.



Las empresas deberán **disponer** de

protocolos

frente al **acoso y violencia**

Se identificarán las **prácticas preventivas** y mecanismos de **detección y de actuación**



Las medidas **se incluirán** en los

convenios

y tienen que empezar a **negociarse** en un **plazo máximo** de

3 meses



QR al RD



5. PROPUESTA DE CLÁUSULAS PARA LA NEGOCIACIÓN DEL CONJUNTO PLANIFICADO DE MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LAS EMPRESAS SEGÚN RD DE DESARROLLO REGLAMENTARIO DEL ART. 15, LEY 4/2023 PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS Y PARA LA GARANTÍA DE DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI

El presente apartado tiene por objeto facilitar modelos de cláusulas de negociación colectiva siguiendo el articulado del RD de desarrollo reglamentario del 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, que asimismo, indica en su contenido el ámbito de aplicación y los tiempos para acometer su negociación a través de la RLPT de las empresas de más de 50 personas trabajadoras con traslación al texto de los convenios colectivos. En este sentido, en su Anexo I se indica que de conformidad con su artículo 8.3, las medidas planificadas deberán desarrollar y asumir, entre otros, los siguientes contenidos:

CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

Los convenios colectivos o acuerdos de empresa recogerán en su articulado cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no sólo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

Para ello se proponen los siguientes modelos como ejemplo de cláusulas para insertar en los convenios

Se manifiesta el compromiso activo de la empresa por el respeto a la igualdad de trato y a la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, tal y como establece la legislación vigente, y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso para generar un entorno inclusivo y favorable a la diversidad que permita avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBQA+ desde un punto de vista integral.

Las partes firmantes consideran que el respeto a la diversidad y el reconocimiento de la igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar se constituyen en un eje central de actuación de carácter transversal y vertebrador de la estrategia en materia de diversidad e inclusión, para garantizar el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBQA+.

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar los principios de no discriminación e igualdad de trato y oportunidades por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión de género, identidad de género, características sexuales, diversidad familiar, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, tal y como establece la legislación vigente.

Asimismo, las partes firmantes de este convenio manifiestan estar en contra de toda conducta que atente al respeto y la dignidad personal mediante la ofensa, verbal, física o sexual, por motivo de sexo, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, características sexuales, diversidad familiar, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBQA+ y a la diversidad familiar, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

Asimismo, las personas contratadas para ofrecer servicios a un tercero tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a las personas de la empresa usuaria y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad, orientación sexual, expresión o identidad de género, características sexuales y diversidad familiar.

CLÁUSULAS SOBRE ACCESO AL EMPLEO

El Anexo I indica que las empresas contribuirán a través de las medidas establecidas en su caso en los convenios colectivos a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Para ello se proponen los siguientes modelos de cláusulas relacionadas:

La empresa impartirá la formación adecuada a las personas que intervienen en los procesos de selección con el fin de erradicar cualquier estereotipo de género y hacia el colectivo LGTBIQA+.

La empresa fomentará la colaboración con organizaciones y entidades sociales y con el SEPE para e la inserción laboral de aquellos segmentos con especial dificultad del colectivo LGTBIQA+, con atención a las personas trans.

La empresa fomentará el uso y admisión de currículos ciegos en sus procesos de selección, provisión y promoción en el empleo.

La empresa garantizará el trato igualitario a las personas LGTBIQA+ y a la diversidad familiar en los procesos de acceso, selección, provisión y promoción en el empleo.

La empresa no realizará ofertas de empleo de carácter no inclusivo, que respondan a estereotipos de género o que incluyan imágenes que incurran en los mismos.

La Empresa garantizará que sus manuales y documentos de selección, provisión y promoción en el empleo cuentan con criterios objetivos en los que se tenga en cuenta la cualificación requerida, la capacidad e idoneidad y la no discriminación hacia las personas del colectivo LGTBIQA+ y la diversidad familiar, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

CLÁUSULAS SOBRE CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

El Anexo I dicta que los convenios colectivos y los acuerdos de empresa regularán criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

La propuesta de modelos de cláusulas relacionadas es la siguiente:

La empresa utilizará, en los procedimientos de ascenso o promoción profesional, criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable hacia la diversidad sexo-genérica, afectiva y familiar.

El sistema de clasificación profesional regulado en el presente convenio colectivo garantiza la no existencia de discriminación directa o indirecta de las personas LGTBQA+ y la diversidad familiar, en tanto en cuanto, se basa en elementos objetivos, entre otros la cualificación y la capacidad, garantizando a las personas trabajadoras el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

La empresa contará con criterios objetivos para los procesos de promoción, con las habilidades y formación requerida detallada, con el objetivo de que no exista discriminación directa o indirecta hacia el colectivo LGTBQA+ y la diversidad familiar.

En todo caso se garantizará por la empresa las competencias exigidas para la cobertura de las vacantes, en aras a garantizar que no existe ningún sesgo de discriminación hacia el colectivo LGTBQA+ y la diversidad familiar.

Las personas trabajadoras de la empresa tendrán igualdad de oportunidades para presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo sin que puedan presentarse causas de discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

El sistema de clasificación profesional debe desarrollar una estructura que se corresponda con las necesidades de la empresa sin merma de la dignidad, con oportunidad de promoción, justa retribución y sin discriminación alguna por orientación sexual, expresión de género, identidad de género, características sexuales y diversidad familiar.

CLÁUSULAS SOBRE FORMACION, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE

En el Anexo I se recoge que las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas 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 LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Para ello se proponen los siguientes modelos de cláusulas relacionadas:

La empresa sensibilizará y formará en igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBIQA+ y la diversidad familiar con acciones dirigidas al conjunto de su plantillas; asimismo, en diversidad sexo-genérica y sexo-afectiva y en lenguaje inclusivo y trato correcto a las personas LGTBIQA+.

La empresa formará a la totalidad de su plantilla en lenguaje inclusivo y respetuoso hacia las personas LGTBIQA+ y la diversidad familiar.

La empresa difundirá y formará al conjunto de su plantilla sobre las medidas planificadas y los protocolos contra la discriminación y el acoso a las personas por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar recogidas en convenio.

La empresa realizará formación dirigida a la totalidad de su plantilla sobre definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas 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 LGTBI.

La empresa y el conjunto de la plantilla usarán, en su trato directo, el nombre y género expresado o sentido con los que se identifican las personas que integran su plantilla.

La empresa revisará la información y comunicación interna y externa para garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y respetuoso con la diversidad en todas ellas.

La empresa y la plantilla se dirigirán a las personas trabajadoras con el nombre y género con los que se identifican las mismas en cualquier tipo de comunicación, tanto oral como escrita.

La empresa activará en sus formularios una tercera casilla para determinar las realidades de género no binarias.

Se establecerán dentro de los planes de formación de la empresa acciones formativas concretas y específicas para impulsar la cultura de la diversidad, la sensibilización hacia las personas LGTB+, el uso del lenguaje inclusivo oral y escrito, el conocimiento de las medidas y protocolos LGTB+ activos en la empresa.

El acceso a los planes de formación debe ser un acceso libre de discriminación por motivos de orientación sexual, expresión de género, identidad de género, características sexuales y diversidad familiar.

La empresa introducirá en sus planes de formación en sensibilización y transversal y específica en diversidad sexo-genérica y sexo-afectiva dirigida a la totalidad de su plantilla.

CLÁUSULAS SOBRE ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS

Asimismo, el Anexo I dicta que se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Para ello se proponen los siguientes modelos de cláusulas relacionadas:

Impulso y realización de estudios sobre la situación de las personas LGTBQA+ a través de encuestas de clima laboral, atendiendo a la obligatoria protección de datos, y relacionados con las medidas planificadas y protocolos con perspectiva hacia la diversidad sexo-genérica, afectiva y familiar en la empresa.

Trasladar que en la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.

Fomentar la organización de eventos u otras acciones para conmemorar los días significativos para el colectivo LGTBQA+ y la diversidad familiar.

Promover mecanismos de participación efectiva de las personas LGTBQA+ en aquellos ámbitos y toma de decisiones que les incumban.

La empresa, previa negociación con la RLPT, garantizará la protección contra comportamientos LGTBQA+fóbicos a través de un protocolo específico frente al acoso y la violencia en el trabajo por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

La empresa, previa negociación con la RLPT, publicará un protocolo con medidas específicas para el acompañamiento a las personas en proceso de afirmación de género en la empresa.

*Ver modelo en el punto 7 de esta guía

CLÁUSULAS SOBRE PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES

Según el mismo Anexo I, los convenios o acuerdos colectivos deberán atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

La propuesta de modelos de cláusulas relacionadas es la siguiente:

La empresa garantizará los derechos de las personas trabajadoras LGTBQA+ relacionados con sus parejas/familias con independencia de su identidad de género y orientación sexual en materia de permisos, embarazo, filiación y otros que se establezcan.

La empresa garantizará el permiso por matrimonio o pareja de hecho de las personas trabajadoras con independencia de su identidad de género y orientación sexual.

Se garantizan que en los permisos de asistencia a consulta médica o pruebas de salud también se incluyan los relacionados con procedimientos de afirmación de género.

Se garantizarán los permisos por requerimientos o procedimientos administrativos relacionados con el cambio registral de la mención del nombre, sexo o género.

Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea la orientación sexual y la identidad de género de sus componentes, generarán los mismos derechos que los contemplados en este convenio para el caso de matrimonio.

Se garantiza el permiso de maternidad / paternidad en igualdad de condiciones y beneficios sociales para las personas trans gestantes.

Para el permiso por nacimiento para la madre biológica: a efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

CLÁUSULAS SOBRE RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El RD por el que se desarrolla el conjunto panificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas marca que se integrarán, en su caso, en el régimen disciplinario que se regule en los convenios colectivos, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

En este sentido, la propuesta de texto a convenio es la siguiente:

Tipificación

Las conductas constitutivas de acoso, discriminación y violencia hacia las personas por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar serán todas aquellas que:

- Atenten contra la dignidad de las personas LGTBI+ y de la diversidad familiar.
- Creen espacios hostiles o intimidatorios en el ámbito laboral.
- Degraden, humillen, ofendan o discriminen a integrantes del colectivo LGTBI+ o la diversidad familiar.
- Tengan efectos negativos en la imagen de las personas LGTBI+ y de la diversidad familiar
- Perjudiquen su ascenso/promoción profesional por razón de orientación de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar
- Afecten negativamente a la percepción social de la persona LGTBI+ o de la diversidad familiar agredida.
- Contengan manifestaciones, expresiones o agresiones basadas en prejuicios y estereotipos contra las personas LGTBI+ y la diversidad familiar.
- Rechacen, eviten o se muestren contrarias al respeto al nombre y género expresado/sentido por las personas LGTBI+ o las desplacen, impidan el uso o expulsen de las zonas comunes de uso con respecto al género de las personas.
- Denigren, ridiculicen, humillen u ofendan por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar o por defensa de las mismas.
- Se produzcan desde una posición jerárquica superior en abuso de la misma.

-Se produzcan bajo coacción o amenaza de revelar datos privados o personales sobre la identidad sexual o de género de las personas LGTBI+.

-Se produzcan en condiciones de omisión o inacción de mandos intermedios o superiores jerárquicos ante las mismas.

-Revelen datos privados o personales de las personas LGTBI+ o de la diversidad familiar.

-Se produzcan por plataformas de mensajería instantánea y redes sociales, propias o externas a la empresa.

Infracciones

Las situaciones de discriminación hacia las personas por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar se considerarán infracciones al menos graves, siendo las situaciones de acoso consideradas muy graves, con aplicación de las medidas sancionadoras correspondientes.

Sanciones

-Amonestación y, en su caso, anotación en la hoja de servicios.

-Asistencia forzosa a cursos de diversidad

-Restitución pública de la imagen y la dignidad de la víctima.

-Suspensión disciplinaria de empleo y sueldo de 6 a 12 meses.

-Traslado forzoso de centro de trabajo por periodo mínimo de 12 meses sin derecho a indemnización

-Prohibición de ascenso/promoción interna durante los 5 años siguientes.

-Despido disciplinario/separación del servicio.

Por otra parte, hay que tener en consideración que en el convenio colectivo de aplicación deben de quedar reflejadas las posibles medidas cautelares.





6. PROPUESTA SINDICAL DE PROTOCOLO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO A LAS PERSONAS POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR PARA LOS ÁMBITOS SANITARIOS Y SOCIOANITARIOS PRIVADOS

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo será de aplicación a toda persona empleada de la empresa con independencia del vínculo y régimen jurídico que la una a ésta; es decir, a la plantilla propia y a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable o con la empresa como personas trabajadoras contratadas por terceras personas y que presten sus servicios en los centros de trabajo de la empresa, personas en régimen de autónomas que compartan espacios de trabajo y personas que no formen parte de la empresa, pero que se relacionan por razón de su trabajo: clientes, proveedores, personas que solicitan un puesto de trabajo, personas en proceso de formación, personas de otras empresas que puedan prestar sus servicios en esta (personal técnico de equipos o instalaciones), aquellas que realizan voluntariado y, asimismo, a las personas becarias o con vinculación en prácticas con la misma.

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 en la empresa 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 domicilio de las personas usuarias o clientes de la empresa o sus servicios en el caso de realizarse el trabajo en dicha ubicación y en el alojamiento proporcionado por la entidad empleadora en caso de desplazamientos de la persona trabajadora relacionados con su puesto de trabajo y responsabilidades.

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.

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 empresa 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.

Se recomienda que esté formada por un mínimo de 4 personas, con un máximo acotado en relación a los principios rectores y características recogidas en este mismo.

Se determinará que una persona miembro de la Comisión ostente el nombramiento de Secretaría de la Comisión.

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.

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.

La asistencia jurídica, ante posibles acciones judiciales, y la cobertura de la responsabilidad civil en que la puedan incurrir las personas que componen la Comisión deben de estar asegurada por parte de la empresa.

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.

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 la empresa 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 el 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.

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.

Funciones de la Secretaría de la Comisión

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.

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 las mismas.

Custodiar toda la documentación generada y recabada durante cada una de las fases y en la totalidad del procedimiento.

Definición de 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 empresa encargada de adoptar las medidas mencionadas.

La representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) que formen parte de la Comisión.

Procedimiento de actuación

Fase 1. Comunicación de la denuncia y asesoramiento

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

- 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.
- Quien tenga conocimiento de una conducta de acoso por las razones expresadas en el punto anterior. Las organizaciones sindicales con representación en el ámbito de aplicación.
- 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. Si la persona afectada no concede el consentimiento, la Comisión no podrá emprender actuaciones de oficio.

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.

Siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso o discriminación, la Comisión debe solicitar a la empresa la adopción de las medidas cautelares que esta estime oportunas y que, en ningún caso, puedan comportar para la víctima un perjuicio o menoscabo de las condiciones salariales, las condiciones de trabajo, o modificación sustancial de las mismas.

Fase 2. Investigación

La Comisión emitirá un informe vinculante, tras la realización de las entrevistas o de las pruebas que se determinen, en uno de los sentidos siguientes:

- a) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- b) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

Se recomienda que el informe incluya la descripción de los hechos, las actuaciones realizadas, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y preventivas.

Fase 3. Resolución

En esta fase se aplicarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta el informe emitido por la Comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de discriminación o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar se instará la incoación de un expediente sancionador a la Dirección, Departamento Personal o de Recursos Humanos o responsabilidad de la empresa correspondiente, se solicitará la adopción de medidas correctoras y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

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 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, 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 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.

Fase 4. Seguimiento

La Dirección, Departamento de Personal o Recursos Humanos o responsabilidad de la empresa correspondiente donde se aplique el protocolo 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 y la empresa.

CONSIDERACIONES FINALES

Una vez finalizada la negociación del Protocolo será de cumplimiento obligado en el ámbito de aplicación descrito y entrará en vigor el día siguiente de dicha fecha.

La publicación y publicidad del protocolo deberá efectuarse por los cauces formales habituales en la empresa donde se aplique, con información directa al conjunto del personal de su ámbito de aplicación, que deberá tener acceso visible, directo e intuitivo a su contenido, al modelo de comunicación/denuncia, consentimiento, y a la vía o canales que se haya determinado para presentar las mismas.

El protocolo tendrá validez durante cuatro años, sin perjuicio de que puede ser modificado en aras de mejorar la prevención y la actuación en la medida que en la práctica se precise en la empresa donde se aplique.

PROPUESTA DE MODELOS DOCUMENTALES

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 DE LA EMPRESA

A la atención de la Secretaría de la Comisión.

Solicitante (marcar la que corresponda)

Persona afectada

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

Datos de la persona comunicante/denunciante

Apellidos / Nombre / DNI / Vías de contacto / Puesto y centro de trabajo / Localidad y provincia / Vínculo laboral / Categoría profesional

Datos de la persona afectada si es distinta a la persona comunicante/denunciante

Apellidos / Nombre / DNI / Vías de contacto / Puesto y centro de trabajo / Localidad y provincia / Vínculo laboral / Categoría profesional

Datos del incidente

Fecha / Lugar del incidente / Descripción / Personas implicadas / Personas que pueden dar testimonio / Pruebas aportadas

Firma, lugar y fecha de presentación del comunicado/denuncia

La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conoci-

miento de actos que pueden ser constitutivos de acoso o discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar según protocolo de aplicación.

En _____, a _____ de _____ de _____

MODELO DE CONSENTIMIENTO

La persona _____ da 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.

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

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 empresa: _____.

Esta Comisión está formada por un total de _____ personas; por la parte de la RLPT: _____; por la parte de la empresa : _____; y otras personas: _____.

Esta Comisión se reúne a fecha _____, en _____, 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 empresa _____, 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



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 empresa: _____; compuesta por ____ personas; por la parte de la RLPT:

_____; por la parte de la empresa _____
____; y otras personas _____ - _____.

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 empresa _____, y tras la fase de investigación pertinente elabora el siguiente informe:

_____.

Firma y fecha de las personas miembros de la Comisión
liar para el ámbito de la empresa: _____.

Esta Comisión está formada por un total de ____ personas; por la parte de la RLPT: _____;
por la parte de la empresa: _____
____; y otras personas: _____.

Esta Comisión se reúne a fecha _____, en _____, 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 empresa _____, 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





7. PROPUESTA DE PROTOCOLO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE LAS PERSONAS EN PROCESOS DE AFIRMACIÓN DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS

Tras la firma en el Diálogo Social del denominado modelo de protocolo de acompañamiento a las personas trans en el ámbito de la empresa en febrero de 2026 y su posterior publicación en la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social el 31 de marzo de 2026, desde la FSS-CCOO proponemos una adaptación dirigida a su implantación en los ámbitos sanitarios y sociosanitarios privados siguiendo los aspectos que recoge y ampliando su cobertura al conjunto de procedimientos de afirmación de género y a todas las personas que puedan acogerse al mismo, teniendo en cuenta a las personas trans, personas no binarias, personas queer y a otras identidades de género .

El acuerdo nombrado cumple con las obligaciones derivadas 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 y del Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas; que contempla en el área de formación, sensibilización y lenguaje que dentro de los aspectos mínimos a contener en la formación, el conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo. Su necesidad se basa en los datos de estudios realizados en nuestro país por la FELGTBI+ que indican que, en particular, las personas trans siguen sufriendo una mayor discriminación , acoso y violencia en el lugar de trabajo. Un 43% de los hombres trans y el 60 % de las mujeres trans afirman que se ha sentido discriminadas a la hora de buscar trabajo. Así mismo, el 25 % de los hombres trans y el 39 % de las mujeres trans se ha sentido discriminada en el trabajo. El acuerdo constituye un modelo voluntario que facilita y agiliza, a través de la negociación colectiva, el proceso de acompañamiento de las personas trans siempre que éstas así lo soliciten y contiene las pautas para abordar la elaboración de un modelo que, entre otras cuestiones, elimine obstáculos como la dificultad de adaptar la documentación a la identidad sexual sentida, procedimientos médicos, así como ausencias derivadas del proceso de afirmación de género o la adecuación de los espacios de trabajo a la diversidad de género.

La propuesta sindical de la FSS-CCOO se ajusta la estructura y contenido del protocolo para el acompañamiento de personas en procesos de afirmación de género en el ámbito laboral, con mejoras sobre el documento de referencia, en los siguientes apartados:

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Las partes firmantes manifiestan su compromiso explícito con el respeto de los derechos humanos y laborales de las personas trans y de otras identidades de género, contribuyendo a su integración sociolaboral y garantizando espacios laborales libres de discriminación por razón de identidad de género y expresión de género.

OBJETO

Este protocolo tiene como objeto el acompañamiento de las personas trans y de otras identidades de género durante los procesos de afirmación de género en los procedimientos de rectificación registral de la mención relativa al sexo y, en su caso, al nombre y en otros procedimientos de afirmación de género.



GLOSARIO

Se desarrollará un glosario que contenga las definiciones de conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género, que facilite una mejor comprensión de los procesos de afirmación de género y cambio registral de la mención del nombre y sexo.

**Se sugiere el glosario o definiciones concretas presentadas en el punto 3 de esta guía*

TRATO A LAS PERSONAS TRANS Y OTRAS IDENTIDADES DE GÉNERO

Se reconocerá y respetará el género manifestado por cada persona trabajadora, con independencia de que se haya realizado el cambio registral de la mención del sexo.

Se favorecerá el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad y no discriminatorio, tanto en los procesos de selección para el acceso al empleo como en el ámbito laboral

Se respetará el uso de nombres y pronombres sociales de toda persona trabajadora, con independencia de que se haya realizado el cambio registral del nombre.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo se aplicará a las personas que mantengan una relación laboral con la empresa y al personal puesto a disposición de empresas usuarias por empresas de trabajo temporal.

PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Igualdad y no discriminación en el acceso y uso del protocolo para el acompañamiento de personas trans y otras identidades de género que realicen un procedimiento de afirmación de género en la empresa.

Flexibilidad para la aplicación del protocolo, siempre otorgando máxima prioridad a las decisiones tomadas por la persona en proceso de afirmación de género.

Reconocimiento a la socialización por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de las personas LGTBQIA+, consagrando el respeto a los nombres y pronombres manifestados.

Protección de la intimidad y dignidad de las personas LGTBQIA+

Obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitiendo ni divulgando información sobre el contenido y el desarrollo de los procesos de afirmación de género y acompañamiento.

Agilidad, diligencia y rapidez en la activación y desarrollo del protocolo para garantizar un oportuno acompañamiento en el proceso de afirmación de género.

Derecho a la información y protección de datos personales, cuidando especialmente la no revelación de datos de identificación e historial médico de las personas que solicitan la activación del protocolo.

Garantías de indemnidad y no represalias para las personas trabajadoras trans y otras identidades de género.

PROCEDIMIENTO DE ACOMPAÑAMIENTO EN PROCESOS CAMBIO REGISTRAL DE LA MENCIÓN DEL SEXO Y EL NOMBRE, EN SU CASO

Se iniciará por comunicación voluntaria de la persona trabajadora a la Secretaría de la Comisión, debiendo aportar junto con la solicitud el inicio del procedimiento de rectificación relativo al sexo y al nombre, en su caso, llevado a cabo ante la Administración Pública.

Se conformará una Comisión de Acompañamiento, integrada de forma paritaria por representantes de la empresa y de la RLPT, junto a la persona solicitante, en un plazo máximo de 5 días. Esta Comisión deberá estar formada y sensibilizada en diversidad sexo-genérica y afectiva o incorporar a una persona asesora con conocimientos en la materia. Una de las personas de la Comisión adoptará el rol de secretaria de la misma.

En caso de no existir RLPT, la comunicación con la persona trabajadora se realizará con la persona de referencia designada por la empresa.

El acompañamiento comprenderá acciones antes, durante y después del proceso del cambio registral de la mención del sexo y el nombre, en su caso:

Previamente al cambio registral, se adaptarán los recursos de identificación y señaléticas no sujetos a obligaciones legales ni comunicaciones oficiales con el nombre y pronombres señalados por la persona solicitante, evitando demoras injustificadas en su aplicación.

Se acordarán las formas de comunicación del proceso en el ámbito laboral en el que la persona solicitante trabaja, así como la realización de actividades formativas de para favorecer un entorno inclusivo.

Se garantizará que la empresa y el conjunto de la plantilla usen en su trato directo el nombre y género manifestado por la persona solicitante.

Se garantizará el uso según el género manifestado por la persona solicitante de los espacios de la empresa comunes (baños, duchas, vestuarios...) garantizando la intimidad de las personas. Se podrá realizar una evaluación del impacto económico y de modificación de las instalaciones que puedan ser unisex como los aseos y servicios. Se garantizará la existencia de códigos no discriminatorios de la uniformidad de la empresa sin segregación de la ropa de trabajo por género. En el caso de que la uniformidad se clasifique por género, se le procurará a la persona solicitante la de su preferencia y se realizará una evaluación del impacto económico de modificación de la uniformidad de toda la plantilla a ropa unisex.

La persona solicitante dispondrá de permiso retribuido por deber inexcusable para acudir a las citaciones para la realización del cambio registral de la mención del sexo y el nombre, en su caso.

Una vez que la rectificación de la mención registral relativa al sexo y nombre, en su caso, haya sido resuelta de forma favorable por la Administración Pública, se llevará a cabo el proceso de adaptación de toda la documentación relativa al contrato de trabajo, los recibos de salario, servicios informáticos para la identificación legal y otros relacionados en el menor plazo posible, nunca mayor a un mes, realizando la coordinación y seguimiento por parte de la Comisión.

PROCEDIMIENTO DE ACOMPAÑAMIENTO EN OTROS PROCESOS DE AFIRMACIÓN DE GÉNERO

Se iniciará por comunicación voluntaria de la persona trabajadora a la Secretaría de la Comisión, debiendo indicar junto con la solicitud la fecha de inicio del procedimiento de afirmación de género. Se conformará una Comisión de Acompañamiento, integrada de forma paritaria por representantes de la empresa y de la RLPT, junto a la persona solicitante, en un plazo máximo de 5 días. Esta Comisión deberá estar formada y sensibilizada en diversidad sexo-genérica y afectiva o incorporar a una persona asesora con conocimientos en la materia. Una de las personas de la Comisión adoptará el rol de secretaria de la misma.

Se garantizará el uso según el género manifestado por la persona solicitante de los espacios de la empresa comunes (baños, duchas, vestuarios...) garantizando la intimidad de las personas. Se podrá realizar una evaluación del impacto económico y de modificación de las instalaciones que puedan ser unisex como los aseos y servicios. Se garantizará la existencia de códigos no discriminatorios de la uniformidad de la empresa sin segregación de la ropa de trabajo por género. En el caso de que la uniformidad se clasifique por género, se le procurará a la persona solicitante la de su preferencia y se realizará una evaluación del impacto económico de modificación de la uniformidad de toda la plantilla a ropa unisex.

La Comisión velará porque las pruebas de las campañas médicas o de salud que desarrolle la empresa garanticen el acceso de la persona solicitante, atendiendo a sus necesidades.

La personas solicitante dispondrá de permiso retribuido para las consultas médicas para llevar a cabo el proceso de afirmación de género, así como a las revisiones que tengan que realizar con posterioridad.

La persona solicitante podrá acceder a una excedencia voluntaria para procesos de afirmación de género computable a efectos de antigüedad y con reserva de su puesto de trabajo de un año, por un período máximo de tres años, fraccionable hasta en tres períodos, cuando se encuentre en un proceso de afirmación de género. Dicha excedencia deberá ser debidamente justificada mediante la documentación acreditativa correspondiente emitida por profesionales o centros especializados.

VIGENCIA, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

La Comisión establecerá medidas de seguimiento y control de la situación laboral de la persona solicitant tras el cambio de la mención resgital del sexo y el nombre, en su caso, o finalización y transcurso de otro/s procesos de afirmación e género para la vigilancia de la aplicación de las medidas que se hayan puesto en marcha.

MODELO DE SOLICITUD

SOLICITUD DE INICIO DEL PROTOCOLO DE ACOMPAÑAMIENTO EN PROCESOS DE AFIRMACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA

A la atención de la Secretaría de la Comisión.

Datos de la persona solicitante:

Apellidos / Nombre / DNI / Vías de contacto / Puesto y centro de trabajo / Localidad y provincia / Vinculo laboral / Categoría profesional

Señalar el procedimiento o procedimientos de afirmación de género y su fecha de inicio.

__ Cambio registrar de la mención del sexo y el nombre, en su caso __/_____/____

__ Otro/s procedimientos de afirmación de género __/_____/____

En _____, a _____ de _____ de _____

8. 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 (AMBIT 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)

Protocolo contra el acoso y la discriminación a las personas LGTBI+ y la diversidad familiar del área pública de CCOO, Año 2024

Encuesta Estado LGTBI+ 2023 – FELGTBI+

Acuerdo sobre un modelo de protocolo de acompañamiento para personas trans en el ámbito de la empresa de febrero de 2026 (CCOO, UGT, Ministerio de Trabajo y Economía Social)



Zuecos para la diversidad



Instagram



TikTok

@LGTBIQAMasFSGCCOO

**Sigue nuestras redes LGTBIQA+
en TikTok e Instagram**