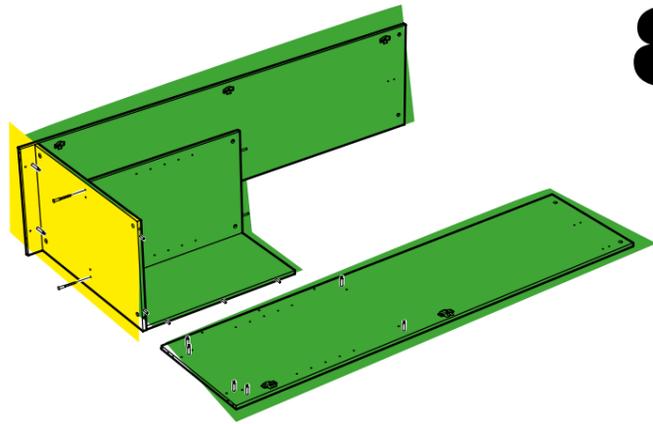


# COMO DESMONTAR UN ARMARIO

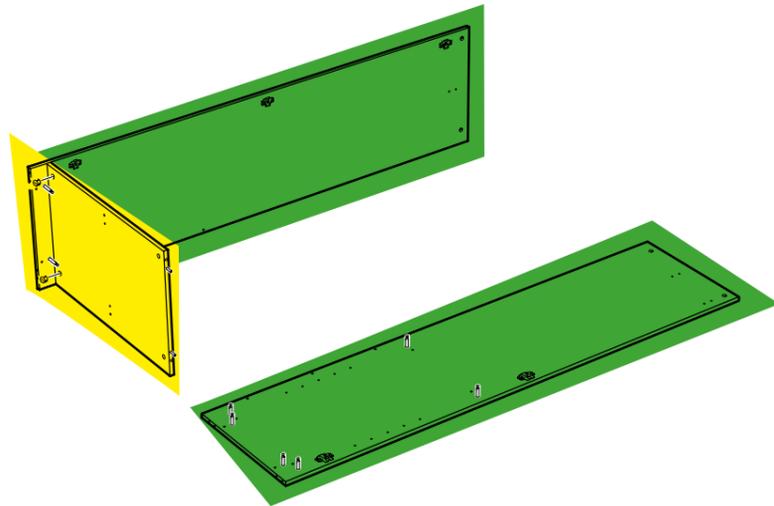
8

Negociar protocolos de actuación contra el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género y su posterior difusión a la plantilla a través del medio que se crea oportuno.



9

La representación legal de los trabajadores tiene que participar, dar apoyo y potenciar los acuerdos de sensibilización para la prevención contra el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género.

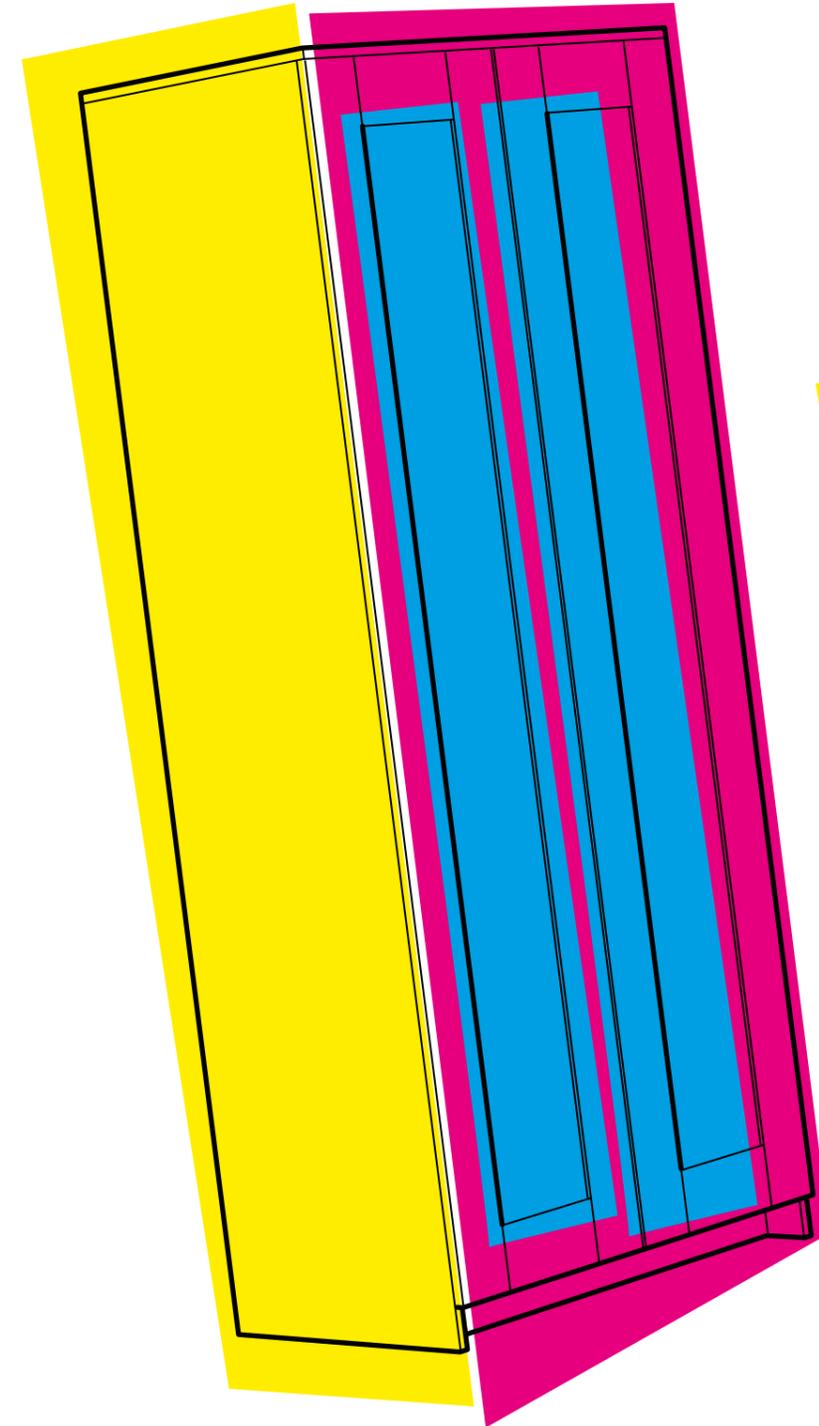


10

Formación y sensibilización a la plantilla contra la LGTBIfobia.



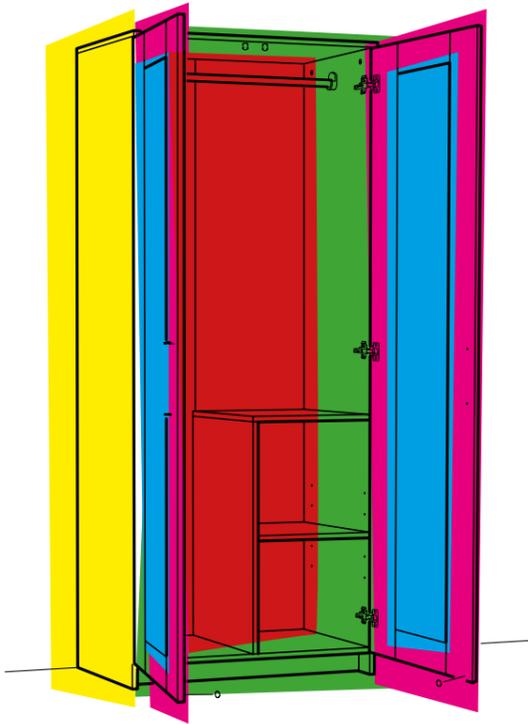
#NiArmarioNiEstanteriaEnrollateCadaDia



1

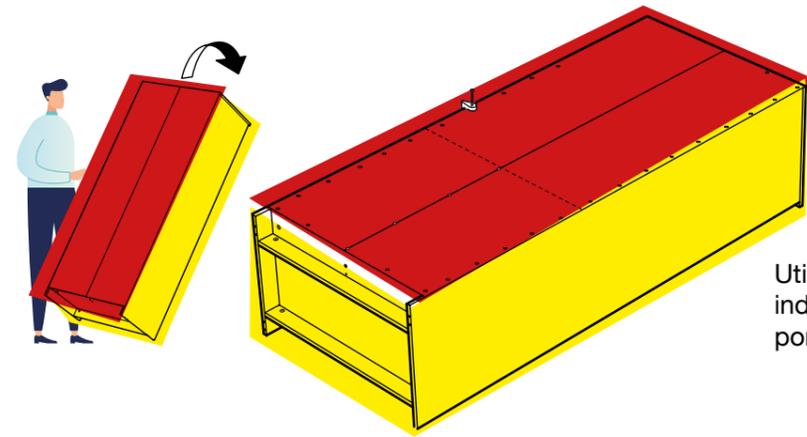
Incluir la LGTBIfobia como riesgo psicosocial para prevenir el acoso laboral por orientación sexual, identidad o expresión de género.

#NiArmarioNiEstanteriaEnrollateCadaDia



**2**

Tener en cuenta definiciones de familia en las que estén incluidas las parejas legalmente constituidas que forman gais y lesbianas, transexuales y bisexuales.

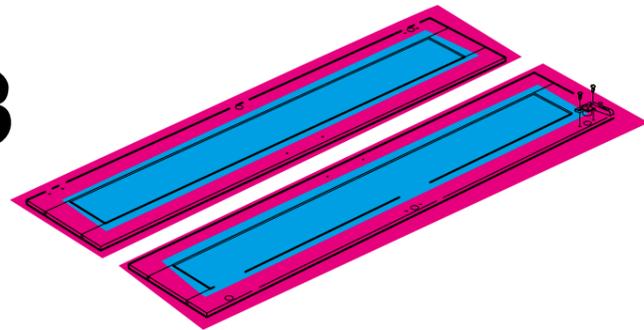


**5**

Utilizar el nombre sentido independientemente del que pone en el DNI.

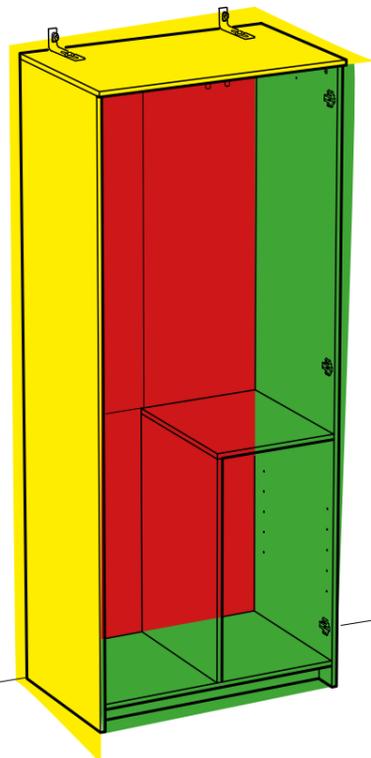
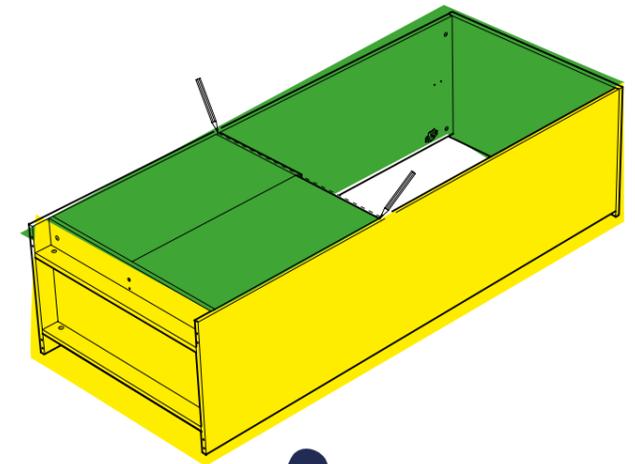
Prestar especial atención al hablar del permiso de paternidad en parejas del mismo sexo. Es necesario recoger no sólo la figura paterna, sino que se debe tener en cuenta que son permisos a disfrutar por un u otro progenitor con independencia del sexo.

**3**



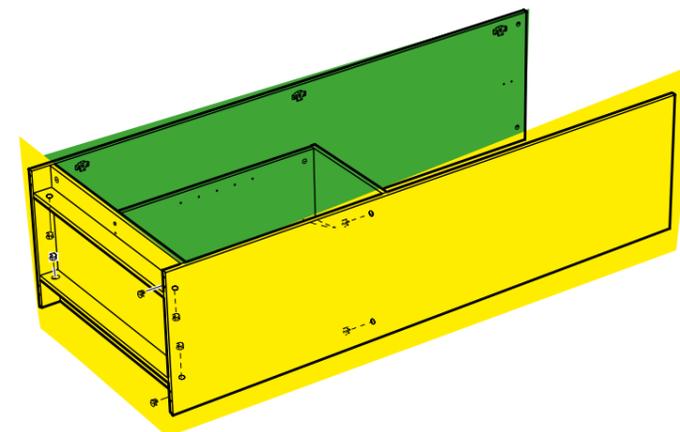
Permisos de asistencia a consulta médica para recibir los tratamientos de reasignación de sexo y para la realización de los trámites necesarios para la reasignación de sexo. Estos dos permisos se excluyen del porcentaje de absentismo individual como causa de despido objetivo.

**6**



**4**

Garantizar la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios...) para salvaguardar la intimidad de las personas que lo deseen.



**7**

Tipificar cualquier acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género en el procedimiento sancionador como una falta, con una adecuada escala de gravedad.