



EN CLAVE DE IGUALDAD ACTUA CONTRA LA LGTBIFOBIA

EN CLAVE D IGUALDAD. ACTÚA CONTRA LA LGTBIFOBIA

Primera edición: junio de 2017

Promueve: Comisiones Obreras de Madrid

Dirige, elabora y coordina: Secretaría de Política Social
y Diversidad de CCOO de Madrid

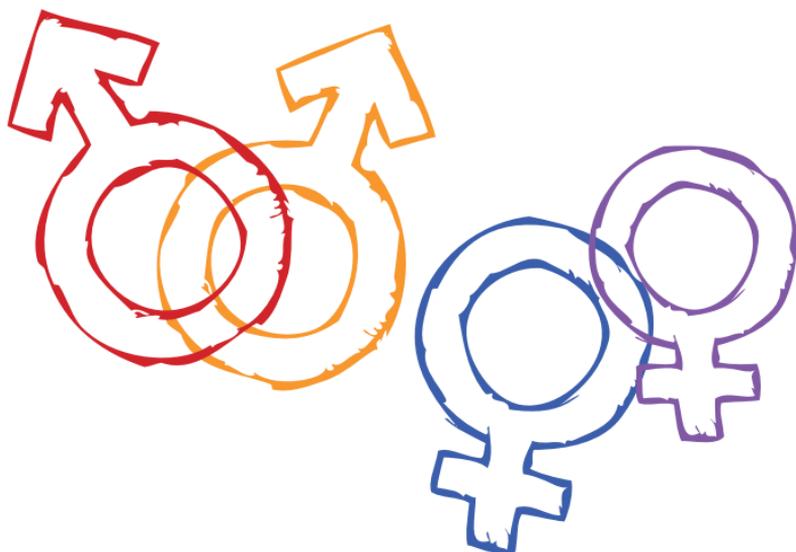
Colabora: Dirección General de Servicios Sociales e Integración
Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia.
Comunidad de Madrid

Edita: Ediciones GPS. Sebastián Herrera, 14. 28012 – Madrid

Diseño e impresión: Unigráficas GPS

DL: M-20428-2017

INTRODUCCIÓN	5
LGTBIFOBIA EN EL AMBITO LABORAL	7
NORMATIVA ANTIDISCRIMINACIÓN	11
NOVEDADES DE LA NORMATIVA AUTONÓMICA	13
INTERVENCIÓN SINDICAL	21
HERRAMIENTAS DE ACTUACIÓN EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN	25
ANEXO I. GLOSARIO	29
ANEXO II. LEGISLACIÓN	33
ANEXO III. SANCIONES	35
ANEXO IV. RECURSOS DE INTERÉS	39



CCOO de Madrid cuenta con una importante trayectoria en la defensa del empleo y de la calidad de vida de la población trabajadora y en la lucha contra la discriminación, en cualquiera de sus vertientes, con el fin de garantizar unas empresas más igualitarias y una sociedad más justa, participativa y democrática.

En los últimos tiempos se observa un aumento de los discursos homófobos, se han abierto nuevos espacios a la discriminación que suponen un alarmante retroceso en derechos y libertades en materia de igualdad del colectivo LGTBI, en consecuencia han aumentado de forma considerable y grave los delitos de odio que viene sufriendo el colectivo. La violencia LGTBIfóbica está presente en todos los aspectos de la vida, desde la familia hasta el ámbito laboral, pasando por la escuela y la vida social. Los centros de trabajo no dejan de ser un reflejo de la sociedad y, por tanto, se ven sacudidos por el aumento de la discriminación aunque ésta sea expresada de manera más sutil. La situación de crisis que venimos arrastrando en el país, sumado a una merma general de los derechos laborales, ambientes y entornos laborales hostiles a la diversidad, el miedo a ser despreciados, burlas y humillaciones, a la pérdida del puesto de trabajo etc., amordazan o tienen contra las cuerdas a trabajadores y trabajadoras LGTBI que viven constantes situaciones de vulnerabilidad impidiendo su visibilización, la reclamación de sus derechos...

La aprobación de las nuevas normativas autonómicas en materia de igualdad y no discriminación nos aportan un respaldo importante en nuestro trabajo diario contra la LGTBIfobia y nos marcan líneas de actuación claras para la prevención de la discriminación dentro de los centros de trabajo y la lucha contra los casos de LGTBIfobia que ya hayan aparecido.

Es, por tanto, el momento de dar un nuevo impulso al trabajo sindical de lucha contra la discriminación derivada de la orientación sexual e identidad y expresión de género, la prevención y eliminación de actitudes de rechazo hacia las personas LGTBI en el contexto laboral, mediante el fortalecimiento de las líneas de actuación y la apertura de nuevos espacios de intervención sindical.

El primer paso para el trabajo en este ámbito es contar con una información adecuada tanto de la norma como de las pautas a seguir para el desarrollo de la misma y la lucha contra la discriminación en las empresas. Esperamos que esta guía sea una útil herramienta a todas las personas trabajadoras y representantes sindicales para prevenir y evitar que este tipo de situaciones de discriminación se consoliden en el ámbito laboral.

LGBTIFOBIA EN EL AMBITO LABORAL

Tenemos que partir de la base de que nuestro mercado laboral ha sido y es tradicionalmente discriminatorio en general.

Las bases estructurales e ideológicas sobre las que se sustenta nuestra sociedad y, por tanto, nuestro mercado laboral, se han forjado a lo largo de una historia de desigualdad entre las personas y sociedades. A través del impulso social y la lucha sindical se ha conseguido avanzar en la igualdad de derechos para todos los trabajadores y trabajadoras; sin embargo, nuestro mercado laboral, necesariamente influenciado por esta concepción desigual, reproduce a través de su estructura situaciones de discriminación.

CONCEPCIÓN BASADA EN UN SISTEMA HETEROPATRIARCAL

Prevalencia de la visión de la heterosexualidad como la "normalidad".

La homosexualidad es percibida por algunas personas como peligrosa para el mantenimiento de los valores y las normas sociales. No encaja en los roles masculino/femenino que tradicionalmente se transmiten como correctos.

Nuestro mercado laboral es dual, con sectores de producción más masculinizados como por ejemplo construcción o industria, sectores relacionados con aquellos valores asociados a la masculinidad como la fuerza física, aguante en condiciones duras, valentía, competitividad..., o feminizados como por ejemplo educación infantil, enfermería, intervención social, servicio doméstico, etc., en la base de los papeles tradicionales de la mujer en la sociedad (cuidado a terceros, labores domésticas, economía familiar y otros).

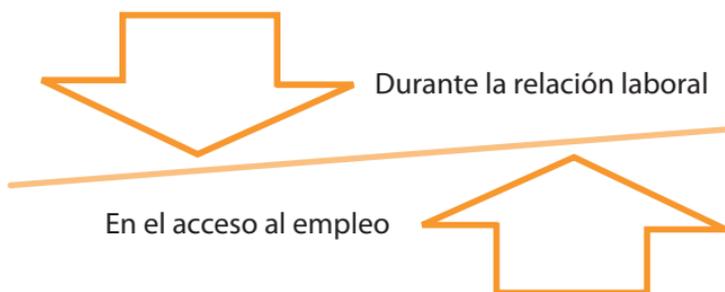
En la empresa y en el ambiente laboral, como reflejo social, persisten actitudes de odio y rechazo, mitos negativos y estereotipos sobre las personas con una orientación sexual y/o identidad de género diferente.

A pesar de los avances legales, muchas personas siguen sin poder vivir con libertad y naturalidad su orientación sexual y/o su identidad de género por miedo a represalias, abusos y burlas en sus puestos de trabajo. Esta realidad expone a lesbianas, gays, bisexuales y transexuales a situaciones de vulnerabilidad y pérdida de derechos, además de someterles/las a una gran presión psicológica.

La discriminación basada en la orientación sexual e identidad de género puede producirse en todos los aspectos relacionados con el empleo, desde la selección y contratación hasta la formación, las condiciones salariales, la promoción profesional, e incluso en el momento de finalización de la relación laboral.

Es fundamental garantizar entornos laborales respetuosos con la diversidad afectivo-sexual y de identidad de género.

Las formas de discriminación más habituales relacionadas con el empleo son:



EN EL ACCESO AL EMPLEO	DURANTE LA RELACIÓN LABORAL
<ul style="list-style-type: none">- Decisiones estereotipadas. Los departamentos de RRHH están formados por personas cuyos propios estereotipos y/o prejuicios se pueden poner en marcha.- Requerimientos discriminatorios. Exigir requisitos que no son necesarios para el desempeño del puesto, son mecanismos de discriminación indirecta.- Oferta discriminatoria. Indicios en la redacción de ir dirigidos a uno u otro colectivo.- Preguntas sobre la vida privada. Las decisiones o directrices de la empresa a la hora de contratar, no pueden estar fundamentadas en aspectos de la vida privada o personal.	<ul style="list-style-type: none">- Dificultar el acceso a bonificaciones o ascensos.- Pagar diferente sueldo.- Cambios injustificados de funciones, infrautilizar o sobrecargar de trabajo y reubicar en puestos alejados del contacto con el público.- Negar o dificultar el disfrute de derechos laborales. Como a los tratamientos y citas médicas, derechos asociados con el matrimonio, dificultar los permisos de paternidad o maternidad...- Despedir o no renovar el contrato en base a la orientación sexual e identidad de género.- Insultar, burlarse o propiciar estas acciones.- Aprovecharse de la vulnerabilidad de una persona para mantenerla en peores condiciones laborales.

NORMATIVA ANTIDISCRIMINACIÓN

Existe normativa específica, europea y estatal, que protege a la ciudadanía, y también a los trabajadores y trabajadoras, ante las situaciones de discriminación. Ésta define el principio de igualdad de trato como la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por motivos de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, edad o discapacidad de la persona¹.

El propio Estatuto de los Trabajadores recoge en el artículo 4 el derecho a no ser discriminados/as directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de orientación sexual y al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En contraposición al principio de igualdad de trato, la normativa, tanto europea como española, define los conceptos relacionados con las formas que puede tomar la discriminación, tanto en nuestro centro de trabajo como en nuestra vida cotidiana de la siguiente forma.



¹ Ver Anexo II

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Tratar a una persona de manera menos favorable que a otra en situación análoga, por motivos de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Cuando el hecho discriminatorio no es tan evidente estamos ante una discriminación directa sutil. Hoy por hoy, la tendencia de nuestra sociedad a lo políticamente correcto hace que la mayoría de las manifestaciones de la discriminación sean de este estilo.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Se produce cuando una condición (disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral) aparentemente neutra, pueda ocasionar una desventaja particular a un colectivo o a una persona, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima.

ACOSO o MOOBING

Toda conducta que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

El *moobing* es un tipo de agresión extremadamente sutil.

REPRESALIAS

La ley también protege contra las consecuencias que pueda sufrir aquel que ha presentado una denuncia por discriminación o el que apoya la denuncia en este sentido.

En 2016 se aprobaron con amplio consenso en la Comunidad de Madrid la Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid (en adelante **ley trans**) y la Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid (en adelante **ley LGTBIfobia**).

Las leyes aprobadas recientemente en la Comunidad de Madrid, si bien son diferentes y con importantes



medidas a desarrollar, tienen algunos puntos en común: recogen derechos fundamentales de la persona como a ser tratado sin discriminación y conforme a la identidad de género auto percibida (sin que haya necesidad de ningún aval, prueba o test médico o psicológico), ambas normativas invierten la carga

de la prueba y recogen la protección institucional a través de un régimen sancionador.

La ley trans ha supuesto un apoyo muy importante en la lucha del colectivo, que sufre una situación de grave discriminación, ya que supone un respaldo legal a la hora de caminar hacia derechos. En la norma se establece el derecho al reconocimiento de la identidad de género, libremente manifestada, sin presión, y a ser tratado en base a la misma. La Comunidad de Madrid debe garantizar a las personas trans una atención integral y adecuada a sus necesidades médicas, psicológicas, jurídicas, sociales, laborales, culturales y del resto de derechos fundamentales en igualdad de trato.

Se hace especial hincapié, en la protección de los menores y mayores trans, la prevención de la transfobia en los centros escolares, la atención sanitaria y su tratamiento administrativo. Establece además una serie de medidas en diferentes ámbitos fundamentales de la persona, social, familiar, laboral...

La ley contra la LGTBfobia, que integra en sus medidas a las personas trans es menos específica. Parte de una base fundamental, el reconocimiento del derecho a no ser discriminado por su orientación ni su identidad y son el Gobierno Regional y los Ayuntamientos quienes deben garantizar el cumplimiento de esos derechos a través de políticas activas.

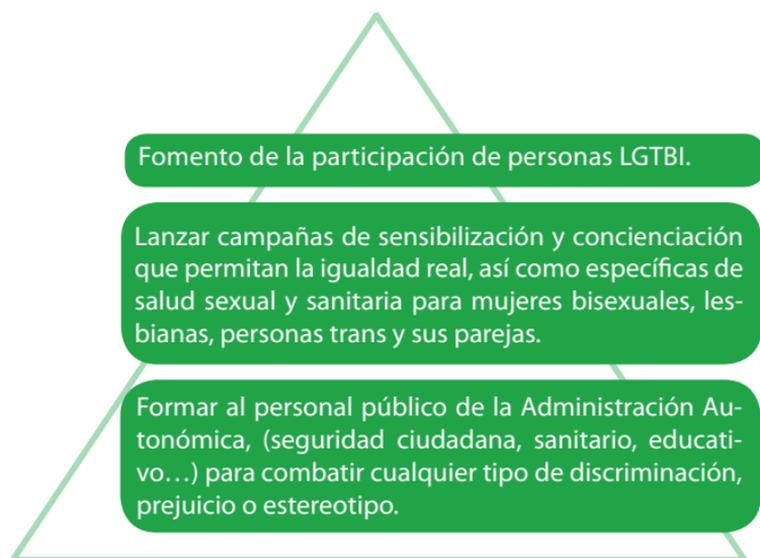
Cuestiones importantes que recoge la ley a tener en cuenta:

- El derecho a ser tratado/a conforme a tu identidad de género libremente manifestada tanto en el ámbito público como el privado y a ser tratado e identificado/a conforme a ésta.
- No se puede obligar a nadie a revelar su orientación sexual o identidad o expresión de género ni a someterse a tratamientos hormonales, quirúrgicos o psiquiátricos para modificar su orientación sexual o identidad o expresión de género (terapias de aversión) o a pruebas sobre la misma.
- Adaptación de la Administración Pública e instituciones con la adecuación de los impresos y formularios, incorporando también medidas destinadas a igualdad en las bases de las subvenciones, informes de impacto, realización de seguimiento estadístico...
- Creación, como órgano consultivo de las Administraciones de la Comunidad, del Consejo LGTBI de la Comunidad de Madrid como un espacio

de participación ciudadana superior en materia de derechos y deberes de las personas LGTBI.

- Creación de una Comisión Interdepartamental que, mediante planes, garantice la coordinación entre los distintos órganos competentes para la aplicación de las leyes y haga seguimiento y evaluación de las políticas y medidas desarrolladas.
- Creación del Centro de Documentación y de Memoria Histórica LGTBI que recogerá los archivos, registros y documentos, de las organizaciones y sectores LGTBI de la Comunidad de Madrid así como la documentación relacionada con la memoria histórica de la represión del colectivo en Madrid.
- Inversión de la carga de la prueba en los procesos autonómicos, no así en los penales ni en los procedimientos administrativos sancionadores.
- Se establecen medidas específicas para ámbitos fundamentales de la persona como el social, familiar, sanitario, educativo y laboral.
- Implantan también actuaciones y protocolos de atención en materia de prevención y lucha contra las agresiones y los delitos de odio. En este sentido es importante señalar que la ley obliga a los profesionales de prevención, atención y asistencia en cualquiera de los ámbitos, incluido el laboral, a comunicar cualquier discriminación o violencia LGTBI a la policía.

Además la Administración se compromete a:



En relación a las medidas específicas del ámbito laboral, las normas recogen tres elementos concretos:



1. POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

- a. Compromiso de la Administración en incluir en los correspondientes planes de servicios integrados para el empleo, así como en los planes de formación para el empleo las medidas de formación, orientación, inserción, y prevención de la exclusión que garanticen el ejercicio del derecho al trabajo para las personas susceptibles de discriminación por su orientación sexual y/o identidad de género.
- b. Incluir en los convenios colectivos que se suscriban la perspectiva de no discriminación por motivos de diversidad sexual y de género.
- c. Establecer medidas de acción positiva para favorecer la inserción laboral de mujeres trans, así como de jóvenes víctimas de violencia, por su orientación sexual o identidad o expresión de género.

2. POLÍTICAS DE FOMENTO DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

- a. Ninguna persona podrá ser objeto de discriminación alguna en el acceso al mercado de trabajo, ni en el ámbito laboral ya sea por sus superiores o compañeros, ya sea en relación al tratamiento, remuneración o categoría profesional. Tampoco podrán denegarse ayudas, subvenciones o prestaciones dirigidas a la inserción laboral o al emprendimiento basándose en la orientación y/o identidad de género.
- b. Lucha contra la LGTBIfobia traducido en medidas concretas como:

- b1. Garantizar de un modo real y efectivo la no discriminación en materia de contratación y ocupación, del personal funcionario y laboral.
- b2. Trabajar con los agentes sociales para favorecer la inclusión de cláusulas antidiscriminatorias en los convenios colectivos e impulsar actuaciones, códigos de conducta y protocolos de actuación, que garanticen estos derechos en las empresas.
- b3. Fomentar la implantación de indicadores de igualdad que midan la verdadera inclusión de las personas LGTBI en el sector público y el privado.
- b4. Incluir la heterogeneidad del hecho familiar en cualquier medida de conciliación y gestión del tiempo de trabajo.
- b5. Incorporará en sus planes de formación materias sobre la igualdad de las personas LGTBI.
- b6. Elaboración de estudios en los que se visibilice la situación laboral de las personas LGTBI y las medidas que se deben adoptar para luchar contra su posible discriminación en empresas públicas y privadas.
- b7. Establecer mecanismos de información y evaluación periódicos para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo.
- b8. Velar por el respeto del derecho de igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo por parte de los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación autorizadas.
- b9. Incorporación de atención especial al cumplimiento de esta normativa en las bases reguladoras de las subvenciones y en los plie-

- gos de las contrataciones públicos así como la no contratación de ningún servicio con empresas privadas condenadas por sentencia firme por delitos contra la orientación sexual e identidad de género.
- c. Desarrollar un Plan contra la discriminación en el ámbito laboral, público y privado, que contemple medidas de igualdad, difusión e información de los derechos de las personas LGTBI.
 - d. Realizar campañas de difusión y sensibilización del tejido social y empresarial para la plena integración laboral.
 - e. Establecer mecanismos de detección e intervención en casos de acoso laboral.

3. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

- a. Incluir en la estrategia madrileña de responsabilidad social empresarial, medidas destinadas a promover la igualdad y la no discriminación.
- b. El distintivo de Empresa Socialmente Responsable de la Comunidad de Madrid incorporará indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI.
- c. Difusión de las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGTBI y garantía de igualdad y no discriminación.

En otro orden de cosas, la ley establece un régimen sancionador con infracciones administrativas cuando haya conductas discriminatorias por identidad o expresión de género u orientación sexual².

² Ver Anexo III

SANCIONES LEVES	SANCIONES GRAVES	SANCIONES MUY GRAVES
<ul style="list-style-type: none"> - Prescripción a los 6 meses. - Apercibimiento o multa de 200 a 3.000 €. 	<ul style="list-style-type: none"> - Prescripción a los 2 años. - Multa de 3.001 hasta 20.000 euros. - Podrá conllevar también la imposibilidad durante un año de: <ul style="list-style-type: none"> - Acceder a ayudas públicas; - Contratar con la Administración. 	<ul style="list-style-type: none"> - Prescripción a los 3 años. - Multa de 20.001 hasta 45.000 euros. - Podrá conllevar también la imposibilidad durante tres años de: <ul style="list-style-type: none"> - Acceder a ayudas públicas; - Contratar con la Administración; - Ser titular de centros que presten servicios públicos.

La actual normativa es una herramienta muy importante de lucha contra la discriminación en el ámbito laboral y da respaldo a la intervención sindical que ya se viene realizando en esta materia.

Con la nueva ley en la mano, la intervención sindical, la negociación colectiva de convenios y protocolos igualitarios y de procesos de selección libres de discriminación no son sólo algo que se otorga de manera graciable por parte del empresariado sino que es una importante cuestión de obligado cumplimiento en la Comunidad de Madrid.

La representación de los trabajadores/as, no sólo tiene el deber de intervenir ante las situaciones de discriminación como parte de la defensa de los derechos y la calidad de vida de la población trabajadora, sino que además está en una posición adecuada para impulsar las acciones pertinentes para que el centro de trabajo sea un lugar libre de discriminación.

Además y, en vista de la nueva normativa, es su obligación denunciar todas aquellas situaciones de discriminación que se presencien o de las que se tenga conocimiento que se den en la empresa.

Como representación sindical tenemos que ir más allá de la responsabilidad social corporativa o del reconocimiento de las buenas prácticas que la Comunidad de Madrid va a poner en marcha. Debemos por tanto, abordar la igualdad de las personas LGTBI desde el cumplimiento de la legalidad y la garantía de los derechos de los y las trabajadoras con tres herramientas fundamentales:

1. Las leyes que respaldan nuestra acción.
2. La negociación colectiva.
3. Las propuestas positivas de gestión de la diversidad.

El trabajo más importante en este sentido, será en el marco de la negociación colectiva, de modo que podamos, a través de cláusulas igualitarias y protocolos de acción, garantizar el compromiso de la empresa por la igualdad de trato y el cumplimiento de las leyes. Pero el campo de trabajo es amplio y novedoso, nada está normativizado por lo que las medidas dependerán de cada caso particular adaptándose las actuaciones a las características particulares.



Como base fundamental partiremos de que el convenio colectivo que manejemos ha de ser igualitario, si no es así por contener cláusulas que impliquen la discriminación directa o indirecta, debemos negociar la eliminación de las mismas e incluir cláusulas igualitarias en cumplimiento de la ley.

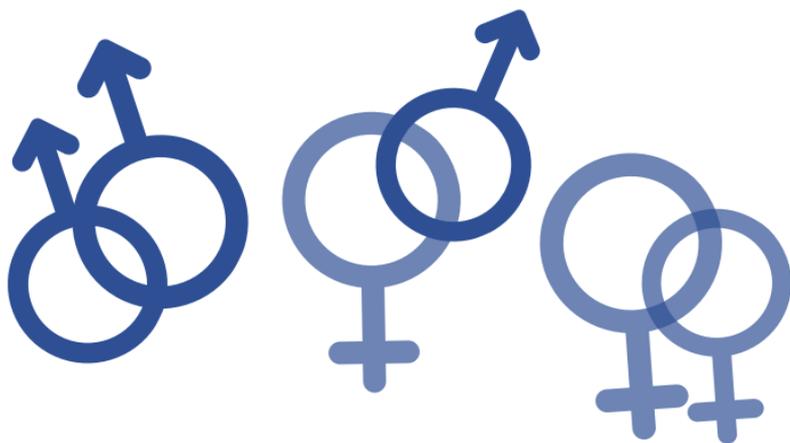
La elaboración y publicación de unas líneas políticas igualitarias en la empresa que pongan la base de un compromiso firme puede facilitar el desarrollo de la norma en los centros de trabajo, a través de protocolos concretos, integrados en los planes de igualdad o en los planes de gestión de la diversidad.

A la hora de desarrollar las cláusulas igualitarias establecidas en convenio, tanto si lo hacemos desde el propio convenio colectivo, incluyendo las medidas en el plan de igualdad de la empresa o a través de protocolos de actuación específicos, debemos adaptarlas, lógicamente, a las características de la empresa, la producción, servicio o actividad que realiza, el tipo de puestos de trabajo que tiene, etc., y tomar en consideración las siguientes acciones:

- Revisar todos los protocolos de funcionamiento interno, circulares, manuales de procedimientos, etc., con la finalidad de garantizar que no incluyen cláusulas que puedan resultar discriminatorias (directa o indirectamente).
- Desarrollar un procedimiento de selección de personal a través de competencias profesionales y con presencia sindical para cuidar que el proceso de acceso a la empresa tenga garantías de trato no discriminatorio. Procedimiento que se debería hacer extensible a los procesos de promoción interna.
- Asegurar que los beneficios sociales alcancen también a las parejas del mismo sexo.

- Extensión de los derechos de los matrimonios a las parejas de hecho.
- Garantizar que todas las formas de convivencia reconocidas tengan la plena cobertura por parte de un convenio colectivo.
- Adecuar la documentación e identificaciones internas a la diversidad respetando siempre el género auto percibido de cada trabajador o trabajadora (carnet de empresa, tarjetas de acceso, correo electrónico...)
- Favorecer el desarrollo de campañas de sensibilización y formación dentro de la empresa a fin de garantizar espacios de trabajo saludables y libres de LGTBIfobia. Abordar en este punto el cuidado del lenguaje y la prevención de las situaciones de acoso y violencia.
- Desarrollar protocolos de prevención y actuación en caso de acoso por razón de orientación sexual o identidad de género (real o percibida). En caso de tener protocolos de acoso integrar en su ámbito de actuación a las personas LGTBI.
- Blindar los derechos al mantenimiento del puesto de trabajo a las personas que, una vez dentro de la empresa, decidan iniciar un proceso de transición, y facilitar la adecuación de toda la documentación interna de la empresa, y llegado el momento la externa.
- Eliminar en el censo de trabajadores y trabajadoras la información relacionada al sexo y/o género.
- Procurar la implantación de uniformes unisex o facilitar la opción coherente con el género auto percibido de la persona.
- Procurar la incorporación, a los ya existentes, de baños y vestuarios mixtos.

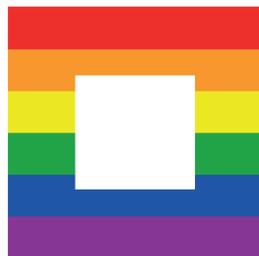
- Impulsar protocolos de atención a trabajadores y trabajadoras víctimas de delitos de odio.
- Poner a disposición de la plantilla una persona de referencia dentro de la representación sindical para el asesoramiento, información y orientación en esta materia.



EN PRIMERA PERSONA

Si durante un proceso de selección sufres o presencias una discriminación, no dejes de ponerte en contacto con el sindicato. A pesar de que los departamentos de recursos humanos tratan de no evidenciar las posibles directrices discriminatorias durante los procesos de selección, dotándolas de un matiz puramente laboral y/o de requerimientos del puesto y son casos con mucha dificultad, la inversión de la carga de la prueba abre vías a la denuncia y a la sanción de estas prácticas empresariales. Además, la información que tú aportes puede servir en el futuro para documentar otros casos y así ayudar a otras personas para que no pasen por la misma situación.

Si durante la relación laboral sufres o presencias discriminación, informa sobre la situación a la representación sindical de tu centro de trabajo o en su caso al comité de empresa. Después de analizar en profundidad tu caso, te asesorarán sobre las alternativas que puedes seguir y valorarán las posibilidades de emprender acciones legales (penales, laborales y/o administrativas).



Recopila toda la documentación que puedas aportar para demostrar la situación de acoso, discriminación o represalias de la que estás siendo víctima:

- Escribe un diario o anota con ejemplos concretos los momentos en los que has sentido que estabas siendo discriminado/a.
- Documentos escritos, e-mails, comunicaciones sobre cambios injustificados de funciones, lugar de trabajo, etc.

- Reúne testigos de las situaciones que has vivido entre tus compañeros y compañeras para que puedan corroborar tu versión.

En caso de que la discriminación provenga de un compañero o compañera, debes hablar con tu responsable superior directo que, como tal, es la persona encargada de solucionar la situación y tomar las medidas necesarias para que esto deje de suceder.

COMO REPRESENTANTE SINDICAL

Es tu obligación como compañero/a y más aún como delegado/a denunciar todas aquellas situaciones de discriminación que presencias o de las que seas consciente que se produzcan en la empresa.

Ante una denuncia anónima, antes de hacer nada, observa y recaba toda la información que puedas. Una vez que tengas más elementos objetivos de valor dirígete a la persona afectada.

En caso de que la situación llegue a tu conocimiento por terceros habla directamente con la persona afectada. Es fundamental que tengas en cuenta la importancia de orientar, apoyar y acompañar a los compañeros o compañeras que estén viviendo una situación de discriminación de cualquier tipo durante todo el proceso, que respetes sus tiempos y su propio proceso. Ten en cuenta que lo que están pasando es muy duro.

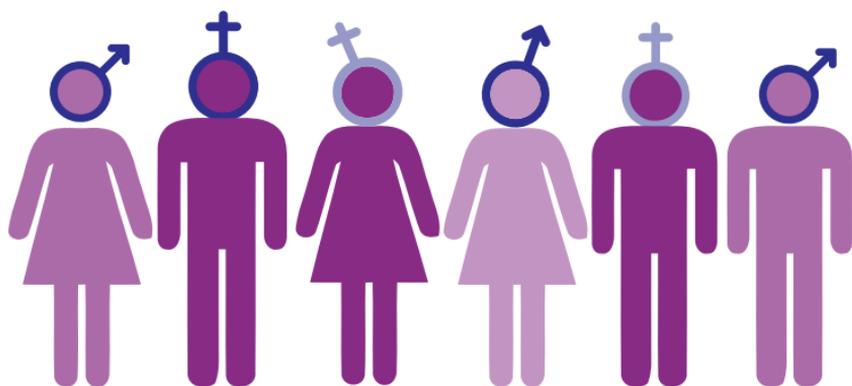
Al mismo tiempo, es importante que te informes, orientes y busques apoyo en el sindicato ya que existen profesionales que te pueden ayudar a abordar las diferentes situaciones.

Analiza con el debido cuidado y sigilo cada caso teniendo en cuenta qué tipo de discriminación es, de dónde proviene y qué es lo que la persona afectada quiere hacer.

Escribe un relato cronológico lo más detallado posible y reúne las pruebas documentales y testimoniales que puedas para, en caso de que sea necesario, argumentar de forma sólida una denuncia.

En función de todos estos elementos la intervención sindical puede variar. Desde una actuación en la empresa como hablar con el mando medio responsable para que tomen las medidas oportunas, a acogerse a los protocolos de acoso en caso de que existieran, o establecer las medidas legales necesarias, tanto por vía administrativa en cumplimiento de la normativa autonómica antidiscriminación, hasta medidas de actuación laboral a través de la inspección de trabajo, o penal ante la policía o el juzgado según las circunstancias, y siempre guiado por los abogados/as y especialistas del sindicato en estos temas.

Cada caso es un mundo y los factores que intervienen también lo son, es por eso que nuestra respuesta tiene que ir en coherencia y proporcionalidad a la situación concreta planteada.



SEXO: diferencias biológicas: genéticas, genitales y gonadales entre hombres, mujeres e intersexuales.

SEXUALIDAD: es una dimensión de la personalidad que toca sentimientos y emociones. Es la forma de expresión de la intimidad que incluye las dimensiones física, emocional, social, y espiritual de cada persona. Se conforma por los elementos: biológicos, psicológicos y sociales.

GÉNERO: hace referencia a lo que se espera de la persona por el hecho de ser hombre o mujer. A los roles, responsabilidades y oportunidades asignados a uno u otro sexo, a lo femenino y lo masculino... Es, por tanto, una construcción social determinada por la cultura y el contexto social, político y económico, pero no por la biología.

DIVERSIDAD SEXUAL: hace referencia a la existencia de diferentes orientaciones e identidades sexuales.

ORIENTACION SEXUAL: es la dirección que toma la necesidad de satisfacción sexual. Es la atracción emocional, sexual o afectiva hacia otra persona. Está relacionada con los sentimientos y el auto concepto y no sólo con el comportamiento sexual.

- **Heterosexual:** personas que se sienten atraídas por otras de su sexo opuesto.
- **Homosexual:** personas que se sienten atraídas por otras de su mismo sexo.
- **Gay:** hombre homosexual.
- **Lesbiana:** mujer homosexual.
- **Bisexual:** personas que se sienten atraídas por personas de su mismo sexo y del opuesto.

IDENTIDAD: conciencia de mi.

- **Sexual:** construcción individual y representación del yo que le permiten reconocer la pertenencia a un sexo biológico.

- **De género:** relacionada con el género con el que una persona se identifica.

Entendemos el género autopercebido por cada persona, sin que deba ser acreditado ni determinado mediante informe psicológico o médico, pudiendo corresponder o no con el sexo asignado en el momento del nacimiento, y pudiendo o no involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, atendiendo a la voluntad de la persona.

PERSONA INTERSEXUAL: persona que nace con una anatomía reproductiva o genital que no parece encajar en las definiciones típicas de masculino y femenino.

PERSONA TRANS: toda aquella persona que se identifica con un género diferente o que expresa su identidad de género de manera diferente al género que le asignaron al nacer. El término trans ampara múltiples formas de expresión de la identidad de género o subcategorías como transexuales, transgénero, travestis, variantes de género, u otras identidades de quienes definen su género como "otro" o describen su identidad en sus propias palabras.

LGTBI: siglas que designan a personas Lesbianas, Gays, Trans, Bisexuales e Intersexuales.

LGTBIFOBIA: aversión obsesiva y conjunto de conductas de odio, rechazo y hostilidad miedo, repudio, prejuicio o discriminación hacia personas que se reconocen a sí mismos como LGTBI y sus manifestaciones.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA: hay discriminación directa cuando una persona haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga o comparable, por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar en el que todos o alguno de sus componentes sea una persona LGTBI.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: hay discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puedan ocasionar una desventaja particular a personas por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar en el que todos o alguno de sus componentes sea una persona LGTBI.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE: hay discriminación múltiple cuando además de discriminación por motivo de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, una persona sufre conjuntamente discriminación por otro motivo recogido en la legislación europea, nacional o autonómica. Específicamente se tendrá en cuenta que a la posible discriminación por expresión, identidad de género, orientación del deseo o pertenencia a un grupo familiar con presencia de personas LGTBI, se pueda sumar la pertenencia a colectivos como inmigrantes, minorías étnicas, personas con discapacidad, mujeres, etcétera.

DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN: hay discriminación por asociación cuando una persona es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con una persona, un grupo o familia que incluya a personas LGTBI.

DISCRIMINACIÓN POR ERROR: situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.

ACOSO DISCRIMINATORIO: será acoso discriminatorio cualquier comportamiento o conducta que por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra

la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

REPRESALIA DISCRIMINATORIA: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está sometida o ha sido sometida.

VICTIMIZACIÓN SECUNDARIA: perjuicio causado a las personas LGTBI que, siendo víctimas de discriminación, acoso, trato vejatorio o represalia, sufren las consecuencias de una mala o inadecuada atención por parte de representantes de instituciones públicas, policía o cualquier otro agente implicado.

VIOLENCIA INTRAGÉNERO: se considera como tal a aquella que en sus diferentes formas se produce en el seno de relaciones afectivas y sexuales entre personas del mismo sexo, constituyendo un ejercicio de poder, siendo el objetivo de la persona que abusa, dominar y controlar a su víctima.

ACCIONES INCLUSIVAS: se entienden así a aquellas acciones que pretenden dar a un determinado grupo social que históricamente ha sufrido discriminación un trato preferencial en el acceso a ciertos recursos o servicios, con la idea de mejorar su calidad de vida y compensar la discriminación de la que fueron víctimas.

TERAPIA DE AVERSIÓN o de conversión de orientación sexual e identidad de género: Por este término se entienden todas las intervenciones médicas, psiquiátricas, psicológicas, religiosas o de cualquier otra índole que persigan la modificación de la orientación sexual o de la identidad de género de una persona.

LEGISLACIÓN EUROPEA

La Directiva 2000/43/CE del Consejo Europeo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. En tanto que identifica el principio de no discriminación, es decir, identifica lo que la sociedad, en general, considera intolerable.

La Directiva 2000/78/CE, del Consejo Europeo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

LEGISLACIÓN ESPAÑOLA

La Constitución Española en el Artículo 9.2 del Título Preliminar establece 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”. Asimismo los Artículos 10, 14 y 49 también hacen referencia la protección constitucional de la igualdad de trato en el estado español.

Las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE sobre igualdad y lucha contra la discriminación se han incorporado al sistema legislativo español mediante la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social. La Sección Tercera de la Ley 62/2003 tiene por objeto establecer medidas para que el principio de igualdad de trato y no discriminación en el trabajo sea real y efectivo.

En este momento, se está iniciando el trámite parlamentario con respaldo de todos los partidos de la oposición, una proposición de Ley de Igualdad LGTB.

El Estatuto de los Trabajadores, recoge en sus artículos 4 y 17 el derecho de los trabajadores 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 sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, discapacidad, siempre que se hallen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo.

La Ley 13/2005, reforma el Código Civil relativo al matrimonio de personas del mismo sexo.

Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas. (Ley de Identidad de Género).

LEGISLACIÓN AUTONÓMICA

Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid.

La Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid.

SANCIONES LEVES

Insultar o vejar verbalmente en la prestación de servicios públicos, en cualquier medio de comunicación, en discursos o intervenciones públicas o en redes sociales.

No facilitar la acción investigadora de los servicios de inspección de la Comunidad de Madrid.

Amenazar, coaccionar, injuriar o vejar injustamente de forma leve a las personas LGTBI o sus familias.

Causar daños a bienes muebles o inmuebles contra las personas LGTBI o sus familias.

SANCIONES GRAVES

La reiteración en los insultos o vejaciones verbales o incitación a la violencia en la prestación de servicios públicos, en cualquier medio de comunicación en discursos o intervenciones públicas o en las redes sociales.

La realización de actos o cláusulas en los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación

Impedir u obstaculizar la realización de trámites administrativos o acceso a servicios.

Realizar actos que impliquen aislamiento, rechazo o menosprecio público.

La implantación, el impulso o la tolerancia de prácticas laborales discriminatorias.

La elaboración, uso o difusión en centros educativos de materiales didácticos discriminatorios.

La obstrucción o negativa absoluta a la actuación de los servicios de inspección de la Comunidad de Madrid.

Golpear o maltratar de obra a otra persona sin causarle lesión, por razón de la orientación sexual, identidad o expresión de género de ésta, real o percibida.

Reiteración en el daño a bienes muebles o inmuebles de otra persona.

La denegación de prestaciones a las que se tenga derecho, cuando dicha denegación esté motivada por la orientación sexual, identidad o expresión de género.

La denegación del acceso a los bienes y servicios y la oferta de los mismos

Discriminar a un trabajador por razón de la orientación sexual, identidad o expresión de género (real o percibida).

No eliminar inmediatamente expresiones vejatorias o de incitación a la violencia contenidas en sitios web o redes sociales de las que sea responsable, una vez tenga conocimiento efectivo del uso de esas expresiones.

SANCIONES MUY GRAVES

Comportamientos agresivos o acoso con el propósito o consecuencia de atentar contra la dignidad, creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la misma.

Cualquier represalia o trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado la misma una queja, reclamación, denuncia, demanda... destinado a impedir su discriminación

La promoción y realización de terapias de aversión. Con o sin consentimiento de la persona.

Despedir a un trabajador/a a causa de su orientación sexual, identidad o expresión de género.

Convocar espectáculos o actividades recreativas que tengan como objeto la incitación al odio, la violencia o la discriminación de las persona LGTBI.

Recabar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo.

La negativa a atender o asistir de manera efectiva a quienes hayan sufrido cualquier tipo de discrimina-

ción o abuso por razón de su identidad o expresión de género cuando por su condición o puesto tenga obligación de atender a la víctima.

COMUNIDAD DE MADRID

Programa LGTBI de la Comunidad de Madrid

www.madrid.org.

Calle Alcalá, 22. 5º dcha.

Teléfono: 91 701 07 88. infoigtbi@madrid.org

Oficina de Atención a las Víctimas de Delitos

Violentos en la Comunidad de Madrid: 900 150 909

AYUNTAMIENTO DE MADRID

www.esmadrid.com/agenda/world-pride-madrid-2017

Teléfono de asistencia a Víctimas de los Delitos

de Odio: 91 513 29 74

CCOO DE MADRID

www.madridccoo.es.

Secretaría de Política Social y Diversidad.

Calle Lope de Vega 38. Teléfono: 915365397.

psocial@usmr.ccoo.es

FELGTB

www.felgtb.org. Calle Infantas, 40, 4º izquierda.

Teléfono: 913 604 605. info@felgtb.org

COGAM

www.cogam.es

Calle de la Puebla, 9 con esquina a C/ Ballesta.

Teléfono: 915224517. informacionlgtb@cogam.es

FUNDACIÓN TRIÁNGULO

www.fundaciontriangulo.org

Calle Meléndez Valdés, 52 – 1º D.

Teléfono: 91 593 05 40. correo@fundaciontriangulo.es

APOYO POSITIVO

www.apoyopositivo.org

Av. del Llano Castellano, 26, 28034 Madrid.

Teléfono: 913 58 14 44. info@apoyopositivo.org

ARCOPOLI

www.arcopoli.org

Escuela Técnica Superior de Arquitectura de Madrid.

Avda. Juan de Herrera nº 4.

Telefono: 913 947 597 buzon@arcopoli.org

OBSERVATORIO MADRILEÑO CONTRA LA LGTBFobia

www.contraelodio.org.

Teléfono de asistencia a Víctimas de los Delitos

de Odio: 618 547 166. delitosdeodio@arcopoli.es

ENCLAVE D

RESPETO

AL MEDIO AMBIENTE

**Cuando esta guía no te sea útil,
no la tires, **recíclala.****





comisiones obreras de Madrid



Comunidad de Madrid