

Planes LGTBI en las empresas

Guía de recomendaciones para la negociación

Toño Abad
Miriam Guijarro
David Diego
Cristina Maestre
Mar Cambrollé



Madrid, 2024 | Primera edición

Coordinación

Toño Abad

Autores

Toño Abad

Miriam Guijarro

David Diego

Cristina Maestre

Mar Cambrollé

© Antonio José Abad García, 2024

© Diseño de cubierta: Jaime Sempere Roy

Maquetación: Carmen M. Torres Jiménez

ISBN: 978-84-127828-3-7

Depósito legal: M-27322-2024





Planes LGTBI en las empresas

Guía de recomendaciones para la Negociación

Las personas LGTBI en la negociación colectiva en cumplimiento de la ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI.



Fuente: Getty Images

Agradecimientos

A Pepe Álvarez, por ser el primero en crear el espacio para que defendamos nuestros derechos en el trabajo. A Irene Montero, por no dudar ni un instante en que tener nuestros derechos reconocidos fuera posible. A Marieta García Gutiérrez, por creer que la causa LGTBI era el mejor de los espacios para pasar sus días antes de jubilarse. A Fernando Luján de Frías y Patricia Ruíz Martínez, por ensanchar el camino de los derechos.

A Mar Cambrollé, por apoyar nuestra lucha cuando nadie creyó en ella y por su activismo inspirador. A los políticos que hicieron posible la reforma del artículo 15.1, a Raquel Pedraja del PSOE, a Sofía Castañón de PODEMOS y a María Dantas de ERC.

A Guillem Pedragosa y Cristina Maestre por las aportaciones hechas desde Igualía. A Fran por sus inigualables aportaciones en tantos paseos por la ciudad, a Ana Pardo por su impulso imprescindible, a Mayte por su apoyo incondicional, a Jimena González por ser paciente y un referente, a Jose, Bego, Elena y Laura por llevarlo por toda España y defender las ideas de justicia e igualdad.

Índice de contenidos

1. Presentación 13

2. Introducción 17

3. Historia del colectivo LGTBI 21

- El colectivo LGTBI antes de Stonewall
- Los disturbios de Stonewall
- Principales hitos del activismo LGTBI
- Breve historia del colectivo Trans
- Leyes Trans

4. Aproximación conceptual a la diversidad sexual, familiar y de género 39

- Género
- Identidad sexual
- Las orientaciones sexuales
- Identidad de género
- Expresión de género
- La diversidad familiar

5. La discriminación hacia las personas LGBTI

45

- Definición de LGTBIfobia
- Tipos de LGTBIfobia
- Las distintas formas de discriminación
- La discriminación de las personas LGBTI
- Crímenes de odio en España

6. LGTBIfobia institucionalizada

57

- Terapias de conversión
- Falta de protección para las personas intersexuales
- Discriminación en el acceso a la salud reproductiva y derechos de familia

7. La LGTBIfobia en el trabajo

61

- La diversidad en las empresas
- Análisis de la situación
- La segmentación forzada del mercado laboral
- Ocultación e invisibilización
- Renuncia
- Los datos de discriminación en el empleo
 - ▷ Encuesta de clima laboral
 - ▷ Estudio de convenios

8. Avances para la mejora de la situación de las personas LGTBI en el trabajo

75

- EL Artículo 15.1 de a Ley Trans y LGTBI
- El V AENC y su importancia como impulsor de la igualdad
- Real Decreto 1026/2024

9. Métodos de evaluación

79

- Los planes LGTBI no precisan de un diagnóstico previo para su realización
- Dinámica de evaluación en el contexto empresarial
- Método Igualia

10. Planes LGTBI

89

- Interpretación jurídica de la norma
- Definición de planes LGTBI en las empresas
- Nada tiene que ver un plan de igualdad con un plan LGTBI
- Las medidas se acuerdan y se pactan a través de la negociación colectiva

11. Medidas para el respeto de los derechos de las personas LGTBI en el trabajo

103

- Medidas de acceso al empleo
- Medidas en la promoción profesional
- Mantenimiento del empleo y carrera profesional
- Formación y sensibilización
- Medidas de prevención de la violencia por LGTBIfobia
- Licencias y permisos
- Medidas en el ámbito de la salud laboral y riesgos psicosociales
- Régimen disciplinario

12. Protocolo contra la LGTBIfobia

111

13. Protocolo de acompañamiento a personas trans en el trabajo

123

14. Reglamento

131

15. Glosario

149

16. Bibliografía

155

Fuente: Unsplash





En esta guía encontraréis las medidas del reglamento, pero también las medidas que propone UGT como sindicato. UGT siempre ha apostado firmemente por la no discriminación y la igualdad de oportunidades

Pepe Álvarez | Secretario General de UGT

Presentación

El pasado 9 de octubre se publicó el RD 1026/2024 que reglamenta cómo se van a articular los planes LGTBI en las empresas, lo que, sin duda, es una gran noticia para UGT pero, sobre todo, para todas las trabajadoras y trabajadores del colectivo LGTBI.

Para UGT, como sindicato de clase, ha sido una gran noticia, ya que, en nuestro empeño por mejorar los derechos de todas las personas trabajadoras, nunca nos hemos olvidado del colectivo LGTBI y lo demostramos creando una enmienda a la ley 4/2023, que dio como resultado el artículo 15.1 de la misma, el artículo que tiene como propósito convertir todos los centros de trabajo en espacios diversos e inclusivos, un espacio seguro para todos los trabajadores y trabajadoras independientemente de su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

No hay que olvidar que, a día de hoy, hay personas trabajadoras que ocultan quienes son por miedo a represalias o, incluso, por miedo al despido. Hay trabajadores y trabajadoras que están renunciando a derechos sobradamente consolidados, especialmente aquellos que tienen que ver con la conciliación familiar

y permisos, por no visibilizarse o que no están obteniendo beneficios sociales en sus empresas por no formar parte de una familia tradicional. También hay personas, especialmente mujeres trans, a las que se les está negando todo tipo de oportunidades laborales, rechazándolas en los procesos de selección y empujándolas a la economía sumergida para encontrar una salida.

Por todo esto, la llegada de los planes LGTBI a las empresas es un motivo para estar de enhorabuena. También cabe destacar la importancia de haber elevado estos planes a la negociación colectiva y que todos los convenios tengan la obligatoriedad de plasmar, al menos, las medidas reflejadas en el reglamento.

Y digo al menos porque, para UGT, este reglamento es un acuerdo de mínimos e insto a nuestras delegadas y delegados a ir a por más en las negociaciones. En esta guía encontraréis las medidas del reglamento, pero también las medidas que propone UGT como sindicato, de ahí su importancia y su utilidad. Por eso, quería agradecer al Área LGTBI confederal y a todas las personas que han colaborado en su elaboración, por su trabajo y esfuerzo para aclarar

todas las dudas que puedan surgir en una negociación.

UGT siempre ha apostado firmemente por la no discriminación y la igualdad de oportunidades y lo vamos a demostrar en todas las mesas de convenio y en todos los centros de trabajo. UGT siempre ha sido un firme defensor de los derechos humanos y ¡los derechos LGTBI son derechos humanos!

Pepe Álvarez

Secretario General de UGT



Fuente: UGT





Aunque los planes LGTBI pueden parecer y asemejarse a otros planes que se ponen en marcha en las empresas y que ya cuentan con una importante trayectoria, como son los planes de igualdad, los planes LGTBI son medidas distintas y que tienen orígenes en normas distintas

Introducción

La presente guía nace como respuesta a la creación de los planes LGTBI en las empresas de España, novedad normativa introducida por 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 desarrollada en el RD 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrollan los planes LGTBI.

Ante esta nueva situación en las empresas, se hace necesario pues, que todas aquellas personas que tienen interés en desarrollar e implementar estas medidas cuenten con herramientas eficaces para su puesta en marcha y acuerdo, en las mesas de negociación y que adquieran el conocimiento de las mismas para que puedan trasladarse a la realidad de las empresas de nuestro país.

Aunque los planes LGTBI pueden parecer y asemejarse a otros planes que se ponen en marcha en las empresas y que ya cuentan con una importante trayectoria, **como son los planes de igualdad, los planes LGTBI son medidas distintas y que tienen orígenes en normas distintas**. Por lo tanto, hablamos de planes diferenciados que deben ser abordados en

negociaciones y en mesas diferentes. Son, en definitiva, medidas con destinatarios y destinatarias y alcance –tanto en su contenido material como formal– diferentes. Esta reflexión es muy importante, debido al empeño de algunos actores implicados, por distintas razones, de incorporar todo en el mismo ámbito negocial y competencial, lo que a juicio de los y las autoras de esta guía es un completo error y no se compadece con el interés y orientación jurídica de las normas, tanto la Ley Orgánica 4/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres como en la Ley 4/2023, conocida como Ley trans y LGTBI. También hay sectores de la sociedad civil o de la consultoría que pretenden introducir todo en el mismo cajón, lo que tiene un enorme peligro de difuminar las políticas de igualdad entre hombres y mujeres en las empresas, confundiendo destinatarios y el alcance las mismas. Cabe decir al respecto que, si el legislador hubiera querido que fuera la misma materia, hubiera recurrido a la reforma de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, pero decidió incorporar estas medidas laborales a un capítulo especial de una norma nueva, y, por lo tanto, es

indiscutible su voluntad de hacer de este un ámbito específico e individualizado de negociación en las empresas.

El derecho a la igualdad de trato en el empleo, es de crucial importancia, desde el marco europeo al nacional y está basado en el desarrollo constitucional del principio de igualdad que recoge nuestro Derecho constitucional y la mayoría de textos normativos de los países de nuestro entorno. Es también, como se demostrará en la presente guía, un importante intento de generar un conjunto de medidas legales que permitan reforzar la lucha contra la discriminación reforzado en el ámbito de la negociación colectiva. En ese sentido, estudios precedentes han demostrado que, a pesar de la importancia de estas medidas, solo un 30% de los convenios analizados incorporaban referencias a las personas LGTBI, ninguno a las personas trans, siendo estas menciones puramente generalistas e inespecíficas. Este hecho de que la Ley refuerce la negociación colectiva en esta materia tiene un valor singular, al dotarla de mayor efectividad

y alcance, generalizando la inclusión de las medidas en toda la normativa convencional española.

En esta guía se encontrará información importante para la elaboración de estas medidas, pero, sobre todo, constituye una guía de contenido indispensable para las negociadoras y negociadores de convenios, que tienen en ella desde las definiciones más básicas a la resolución de cuantos problemas se puedan enfrentar en el curso de las negociaciones, pero también en su implantación, evaluación y desarrollo.

Evidentemente quedarán cuestiones que resolver y que desarrollar para el futuro, dado



Ilustración: Carmen Torres

que la materia forma parte de una última novedad legislativa que queda por poner en marcha y comprobar su funcionamiento. Pero sin duda es un avance del que cualquier persona implicada en la puesta en marcha de medidas relacionadas con la igualdad se

puede sentir orgullosa y que va a hacer mejor el día a día de miles de personas trabajadoras de este país.

Toño Abad

*Responsable confederal LGTBI de UGT
y coordinador de la guía*

Historia del colectivo LGBTI

El colectivo LGBTI antes de Stonewall

Es difícil rastrear las disidencias sexuales y de género anteriores a nuestra edad contemporánea, ya que no nos han quedado apenas testimonios escritos de su existencia, aunque han sobrevivido en nuestro imaginario nombres de la antigüedad como Safo de Lesbos o Alejandro Magno, o nombres de artistas renacentistas como Miguel Ángel o Leonardo da Vinci. También somos conocedores de la homosexualidad en la antigua Grecia o la existencia de las personas denominadas ‘dos espíritus’ en las civilizaciones amerindias de todo el continente americano, pero lo cierto es que, con la llegada de la **hegemonía de las religiones monoteístas a Europa y Oriente Próximo, la homosexualidad, bisexualidad, transexualidad y otras identidades fueron censuradas y condenadas a la clandestinidad.**

Es en el siglo XIX cuando la homosexualidad empieza a tomar protagonismo en Europa, tanto para médicos como para legisladores. Se empieza a ver la homosexualidad como una patología psiquiátrica con tendencias criminales, por lo que es considerada ilegal en gran parte de Europa.

Curiosamente en España no hubo leyes que persiguieran la

*El **primer movimiento LGBTI de la historia, que luchaba por la despenalización de la homosexualidad, fue el **Comité Científico Humanitario**, en el año 1897 en Alemania.***

homosexualidad hasta la llegada al poder de Primo de Rivera (1923–1930), que la incluyó en su código penal. Aun así, no era bien aceptada socialmente e incluso se conocen redadas en clubes frecuentados por hombres gays anteriores a la dictadura de Primo de Rivera, como la que se produjo en el local madrileño El Ramillete en el año 1879.

La llegada de la **década de los 30 del siglo XX**, trajo consigo el **desembarco de los fascismos en Europa**. En Alemania, a pesar de que la homosexualidad estaba penada desde el siglo XIX, no aplicaban la ley de manera muy estricta, lo que propició el florecimiento de una subcultura gay, especialmente en Berlín.



Ilustración: Carmen Torres

Todo esto terminó abruptamente con la llegada de Hitler al poder en 1933 y la persecución contra los homosexuales se endureció, especialmente a partir de 1934, tras la noche de los cuchillos largos. Las personas homosexuales empezaron a ser considerados **enemigas del Estado o antisociales** y la presión policial aumentó y se mantendría hasta 1945. Las personas homosexuales detenidas tenían, por regla general, solamente dos caminos: o ser internadas en **hospitales psiquiátricos** o ser encarceladas en **campos de concentración**, donde portaban un triángulo rosa para su identificación. Por eso el triángulo rosa, incluso a día de hoy, sigue siendo un símbolo de vital importancia para el activismo LGBTI.

En España, con la victoria del bando sublevado contra el orden constitucional y la llegada del dictador al poder, la situación de la homosexualidad también se recrudeció. Se endureció **la ley de vagos y maleantes**, que fue creada en 1933 para perseguir los comportamientos antisociales de vagabundos o proxenetas. En el año **1954**, Franco la modificó para incluir la **persecución de la homosexualidad**. Los detenidos bajo el amparo de esta ley, debían conseguir su rehabilitación a través de trabajos forzados, por lo que se crean **campos de concentración, como el de Tefía en Fuerteventura o las cárceles de Huelva y Badajoz**. Las personas disidentes sexuales debían ser **vigiladas y tratadas** para salvaguardarles de sus *instintos degenerados* y

debían ser **reeducadas** para volver a ser parte de la sociedad. De esta reeducación se hicieron cargo la Iglesia, especialmente los miembros del Opus Dei, a los que, *tanto la represión de la sexualidad en general como de la homosexualidad en particular, parecía obsesionarles* (F. Olmeda El látigo y la pluma, 2013).

De toda esta represión la mujer estaba prácticamente excluida, es lo que se denomina la **invisibilidad lésbica**. Se sabía, por supuesto, que había mujeres lesbianas, pero reconocerlo era igual a reconocer a estas mujeres como **sujetos sexuales** con la capacidad de sentir placer y no como objetos sexuales dedicadas exclusivamente a procrear. Aun así, aunque sus relaciones muchas veces se pudieran camuflar como amistades íntimas, las mujeres tampoco pudieron vivir libremente su sexualidad. Incluso crearon un

lenguaje en clave, propio de la clandestinidad. Algunas de sus expresiones han llegado hasta nosotros, como el *¿entiendes?*, otras nos resultan más curiosas, como llamarse librerías para identificarse entre ellas.

Tras el fin de la Segunda Guerra Mundial, la persecución de la homosexualidad se empieza a relajar en occidente, aunque aún no se puede decir que las personas LGBTI fueran iguales en derechos y en libertades. Hay un día concreto que se considera el inicio del cambio, el inicio del camino hacia la igualdad de derechos, el inicio, al fin y al cabo, del activismo LGBTI. Se trata del 28 de junio de 1969, día en el que comenzaron los disturbios de Stonewall en Nueva York.

Los disturbios de Stonewall

Stonewall era un bar de ambiente que se situaba en el área residencial de Greenwich Village, en el norte de Nueva York. En esa época los bares de ambiente sufrían numerosas redadas de la policía, es decir, no se puede decir aún que la comunidad LGBTI tuviera ni siquiera el derecho a estar tranquilos por la calle. Ese 28 de junio, Stonewall estaba

especialmente concurrido, ya que, unos días antes, había muerto la actriz Judy Garland y se la estaba haciendo homenaje. La actriz que había hecho viajar más allá del arcoíris a diferentes generaciones, era, sin duda, un icono para la comunidad gay. Además, Stonewall no sólo era frecuentado por hombres gais, también acudían allí travestis o mujeres

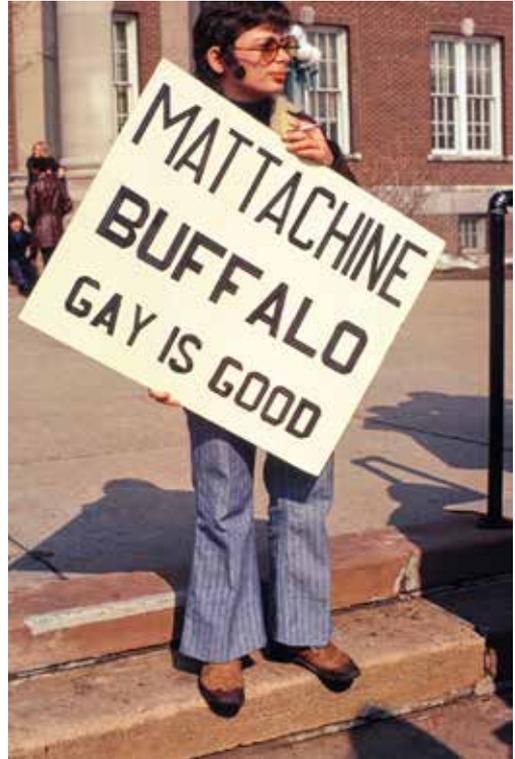
lesbianas, ya que era de los pocos establecimientos de la zona que tenía licencia para bailar.

La noche del **28 de junio de 1969** se produjo una **redada policial**, como era habitual, aunque ésta trajo consigo algo diferente: la **respuesta contra la policía** de las personas congregadas en el bar. Las versiones de los testigos son numerosas y algunas difieren entre sí, por lo que nos referiremos en esta guía a la versión más aceptada:

Una vez que la policía entra en Stonewall, la primera voz que se alza en contra es la de **Stormé DeLarverie**, una lesbiana *butch*, es decir, de estética muy masculina, y racializada. Stormé es detenida y, mientras la conducen al furgón policial, increpa a las personas que allí se congregaban animándoles a revolverse frente a esa detención y opresión. Eso motiva que empiecen las revueltas, se tiraron piedras y otros objetos contra la policía e, incluso, parece que les llegaron a encerrar dentro del bar. Las revueltas se extendieron durante varios días gracias al empuje de dos mujeres trans: **Sylvia Rivera y Marsha P. Johnson**.

Una vez concluidos los disturbios, **varios de los asistentes decidieron reunirse y empezar a luchar unidos por sus derechos**. Es decir, nace la primera marcha del Orgullo LGBTBI, o lo que es lo mismo, es el **nacimiento del activismo LGBTBI**, tal y como lo conocemos hoy.

Pero, ¿por qué fue tan importante Stonewall? ¿Fue acaso la primera



Fuente: New York Public Library

redada que tuvo una respuesta en contra y terminó en revuelta? Lo cierto es que no, se han contabilizado diferentes revueltas en Estados Unidos desde el año

1959, es decir, 10 años antes de Stonewall, siendo las más relevantes las de la **cafetería Compton's en San Francisco (1966)** y las del **Black Cat de Los Ángeles (1967)**.

Tampoco se puede decir que en Stonewall se une por primera vez el colectivo LGTBI para luchar por sus derechos. Existían desde hacía varios años diferentes grupos como **la Sociedad Mattachine o las Hijas de Bilitis**, que ya luchaban por los derechos de los homosexuales, e incluso portaban pancartas en las manifestaciones del 4 de julio reclamando la igualdad. El problema de estos grupos es que eran demasiado burgueses, demasiado elitistas y demasiado blancos. Es ahí donde radica la diferencia con Stonewall: tras los disturbios de Stonewall **cualquier persona LGTBI era aceptada para esa lucha conjunta, dando igual la clase social, la procedencia, la etnia, etc.**

Aunque esa unión tan aparentemente idílica, se puede decir que fue breve, ya que, en poco tiempo, el hombre cisgay blanco decidió tomar las riendas y encabezar la lucha. Algo bastante

injusto, teniendo en cuenta quiénes habían sido las protagonistas de los disturbios de Stonewall: dos mujeres trans y una mujer lesbiana, todas ellas, por cierto, racializadas. Incluso las **manifestaciones**



Fuente: New York Public Library

del Orgullo, que se empezaron a celebrar en 1970, tienen una mujer promotora: **Brenda Howard**, activista bisexual, fue la primera organizadora de un Orgullo, en conmemoración del primer aniversario de los disturbios de Stonewall.

Por lo tanto, mujeres lesbianas y bisexuales se integraron plenamente en **la lucha feminista**, ya que pensaban que tenía más sentido luchar junto a otras mujeres, que junto a unos hombres con los que apenas tenían nada en común. A las mujeres trans, directamente, se las invitó a salir, con la excusa de que daban mala imagen y poca seriedad a las reivindicaciones del colectivo. Tendrían que pasar un par de décadas para que el colectivo empezara a luchar conjuntamente.

Quizá lo más positivo de Stonewall es que encendió una mecha que se extendió, primero por toda



Fuente: New York Public Library

Norteamérica, pero también llegando a **Europa**. Por eso, aún hoy en día, se siguen conmemorando esos disturbios de Stonewall y el **28 de junio se ha instituido como día del Orgullo LGTBI**.

En España, el testigo de Stonewall lo toma **Armand de Fluvià**, que, en **1970**, comienza a ejercer su activismo en la clandestinidad, bajo el pseudónimo de Roger de Gaimon. Ese mismo año, **se deroga la ley de vagos y maleantes y es sustituida por la ley de peligrosidad y rehabilitación social**. Dicha ley, sigue persiguiendo y condenando a la reeducación y al internamiento

a los homosexuales, que son catalogados como activos y pasivos: los activos son encerrados en la cárcel de Huelva y los pasivos en la de Badajoz.

A la muerte de Franco en 1975, se va consolidando el activismo LGTBI en nuestro país y su primera gran reivindicación es la derogación de la ley de peligrosidad y rehabilitación social. Es lo que reivindican las **primeras manifestaciones** que se celebran en España: la primera en Barcelona en el año **1977**, mientras que la primera manifestación de Madrid se celebraría un año más tarde. Ambas movilizaciones, por cierto, lideradas **mujeres trans**.

El 26 y 27 de abril de 1978 tuvo lugar una reunión de la COFLHEE (Coordinadora de Frentes de Liberación Homosexual del Estado Español), siendo de anfitriona del MHAR (Movimiento Homosexual de Acción Revolucionaria), a la misma asisten: Frente de Liberación Homosexual de Castilla (FLHOC), Front d'Alliberament Gai de Catalunya (FAGC), Coordinadora de Col. lectius per L'alliberamnet Gai (CCAG); Euskal Herriko Gay Askapen Mugimendua (EHGAM), Frente de Liberación Homosexual Galego (FLHG), Frente Revolucionario de Liberación Sexual de Murcia (FRLSM). En dicho encuentro se decide salir un mismo día, con un mismo cartel y mismas peticiones. Se fija el **25 de junio**

de 1978, tras las movilizaciones en Catalunya, Madrid, Andalucía, País Vasco, Galicia y Murcia, se cumple parte del objetivo, el 26 de diciembre de 1978, el Gobierno de Adolfo Suárez, decide excluir los actos *homosexuales* de la LPRS. Primer logro del colectivo LGTBI

La Ley de Escándalo Público, vigente hasta 1988, siguió golpeando principalmente a personas trans y personas cuya expresión de género desafiaba los roles de expresión masculina. Esta ley prescribía **multas y la detención en las comisarías hasta un total de 72 horas**. Hubo casos en los que, al cumplirse las 72 horas, se ponía en libertad a la persona detenida y, pasadas unas horas, la policía iba a las esquinas donde sabía que se encontraba para detenerla de nuevo. **Una ley muy útil en los mundiales del 82, para hacer redadas y dejar las calles limpias de travestis, y no dar una mala imagen al turismo internacional.**



Documento sobre la reunión de la Coflhee.
Fuente Mar Cambrollé

organizado. **La derogación total de la ley no se produciría hasta el año 1995**. A pesar de esta derogación parcial, las disidencias sexuales seguirían perseguidas y criminalizadas por el delito de **escándalo público** recogido en el Código Penal, que no se derogaría hasta 1988.

La **década de los 80** trae consigo a terrible pandemia del **SIDA**. No se tenía apenas información de la enfermedad, se desconocía, por ejemplo, como se trasmitía, sólo se sabía que estaban muriendo, entre otros, muchos hombres homosexuales, por eso se la llegó a denominar el cáncer rosa. Precisamente esta tragedia fue la que hizo que muchas mujeres lesbianas y bisexuales se unieran a los grupos LGTBI, ya que querían ayudar y acompañar a los compañeros que tan mal lo estaban pasando. Además, trajeron consigo todo lo que habían aprendido del **movimiento feminista** y que tanto influiría en el activismo LGTBI. **Lemas feministas**

como lo personal es político se empiezan a escuchar también en manifestaciones del colectivo.

La **década de los 90** comienza con la noticia de que **la Organización Mundial de la Salud, deja de considerar la homosexualidad como una patología en su catálogo de enfermedades**. Concretamente, esto **sucede el 17 de mayo de 1990**, por eso, aún a día de hoy, se sigue considerando el 17 de mayo como **el día mundial contra la LGTBifobia**. Quedaría por delante un camino largo por recorrer para que la **transexualidad** también se dejase de considerar una enfermedad y habría que esperar hasta **2018**.

En España se van consolidando entidades LGTBI por todo el Estado y, en 1992, se funda lo que hoy es la FELGTBI+, es decir, la Federación Estatal LGTBI, así que, con una federación estatal ya creada, se empieza a vislumbrar lo que será la gran reivindicación en los años venideros: la consecución del **matrimonio igualitario**, lucha en la que destacó especialmente la figura de **Pedro Zerolo**. Hubo debates internos dentro del propio activismo sobre este tema: una parte quería luchar por una ley de parejas de hecho, pero no por

el matrimonio; mientras que las posiciones más radicales, se oponían frontalmente al matrimonio, ya que querían romper con el sistema y no querían repetir los mismos modelos patriarcales y heterosexuales ya impuestos.

Finalmente, se decide apostar firmemente por el matrimonio, al principio con actos simbólicos, como la toma del Registro Civil por parejas del mismo sexo que se querían casar, o una boda en la Plaza de España de Madrid entre Quijote y Sancho; ambos hechos ocurridos en 1995. Aunque es cierto que los políticos no se tomaban demasiado en serio estas reivindicaciones y echaban en cara a los activistas LGTBI el no tener fuerza en las calles que les respaldara. Por eso, el activismo LGTBI decide que tiene que mostrar su **fortaleza y su respaldo social en la calle** y eso sólo lo pueden hacer a través del **Orgullo**.



*Pedro Zerolo, Boti García Rodrigo, Beatriz Gimeno y Jordi Petit celebrando la consecución del matrimonio igualitario.
Fuente: Google*

Las manifestaciones del Orgullo de antaño, poco tienen que ver con las manifestaciones que conocemos hoy en día. Asistían muy pocas personas (20, 50, 100...), muchas de ellas ocultando su rostro para que no les reconociese sus entornos familiares o laborales. Se solían celebrar por calles concurridas, para que pareciera que había más manifestantes de los que realmente había y siempre se celebraban el día **28 de junio**, como homenaje a las revueltas de Stonewall. Pero el activismo tenía claro que había que reforzar el Orgullo de Madrid, ya que era la ciudad en la que se encontraba la prensa y también la clase política. Para ello se toman dos decisiones: por un lado, **se decide que la manifestación de Madrid se celebre después que en el resto de Comunidades y siempre en sábado**. De esta manera, a la manifestación de Madrid podría asistir gente de toda España, sin descuidar sus Orgullos, incrementando así el número de asistentes de una manera notable. Por otro lado, se decide implicar en el Orgullo a los empresarios del barrio de Chueca. De esta manera, en el año **1996, sale la primera carroza en la manifestación**, concretamente se trata de una carroza de la revista Shangay.

El número de carrozas y asistentes va creciendo cada año y el Orgullo termina de explotar en el año **2005**, cuando miles y miles de personas salen a celebrar la



Pancarta de UGT en el Orgullo. Fuente: UGT

aprobación de la Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a **contraer matrimonio**, que se había dado unos días antes. A partir de ese momento sí que podemos hablar de un Orgullo similar al que podemos vivir hoy en día, con cientos de miles de asistentes, mezclando la celebración con la reivindicación.

El matrimonio igualitario en 2005 no podía ser el techo del activismo LGTBI, ya que aún queda mucho por hacer y mucho por conquistar. En **2007 se aprobó una ley trans estatal, que fue actualizada y mejorada por la Ley 4/20023, 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.**

También se fueron aprobando leyes trans y LGTBI autonómicas, aunque hay comunidades que no tienen ninguna legislación LGTBI propia como Asturias, Castilla y León y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

Principales hitos del activismo LGTBI



Lo que está claro es que, en pocos años, ya que el activismo LGTBI es, en realidad, muy joven, España ha estado en la **vanguardia de los derechos sociales**, gracias al activismo y, también, gracias al gran respaldo social. Pasó en 2005 y ha pasado también en 2023, con la aprobación de una ley que va a posibilitar los centros de trabajo sean realmente inclusivos

y respetuosos con las personas LGTBI. Fruto de ese trabajo de organizaciones como UGT, se han incluido los **artículos 14 y 15 que reconocen los derechos en la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.**

2005

Aprobación del matrimonio igualitario

2018

Despatologización de la transexualidad

2023

Ley Trans y LGTBI

2007

Ley de cambio registral

Breve historia del colectivo trans

Como ya hemos apuntado anteriormente, antes de Stonewall ya hubo episodios relacionados con revueltas que reivindicaban los derechos de las personas trans en Estados Unidos. La realidad es que *el colectivo trans se enfrentaba a diario con todo aquello que las personas LGB querían evitar a toda costa* (S. Stryker, Historia de lo Trans, 2008), debido a su **imposibilidad de ocultarse**. La nula aceptación social y la clandestinidad hacen que sea imprescindible tejer redes entre las personas trans.

Ya en la **década de los 50** hubo episodios de resistencia colectiva, como el del **Cooper's Do-Nuts**, en el que un grupo de personas trans se enfrentaron a la policía durante una redada lanzándoles donuts. Pero en la década de los 60 corrían, sin duda, vientos más favorables, ya que se desafió lo que en décadas anteriores se consideraban expresiones sexuales y de género aceptables. Otros movimientos civiles también favorecen el asociacionismo, como el movimiento feminista o el Black Power.

Activistas de Stonewall como Marsha P. Johnson o Sylvia Rivera crean el **hogar STAR**, que fue un albergue para personas trans racializadas. También fue importante la **revista Drag Queen**, que consiguió hacer llegar el activismo trans a ciudades y pueblos más pequeños. La realidad es que después de Stonewall el movimiento trans se hace más autónomo e independiente, ya que no se sienten bienvenidas en el movimiento que ellas comenzaron. Además de las activistas nombradas, también es destacable la figura de **Reed Erickson**, que dio visibilidad a



Ilustración: Carmen Torres

los hombres trans. En la década de los 80, al igual que pasó con los hombres gays, el colectivo trans fue cruelmente golpeado por la pandemia del SIDA.

La década de los 90 fue el nacimiento del nuevo activismo Trans, cuando gracias al trabajo de diversos teóricos, destacando **Judith Butler**, el término **queer** adquiere una nueva dimensión política. Este activismo se abre a otras realidades, como las de las **personas no binarias** y, a partir de este momento, **se puede hablar de verdaderos avances legislativos**, como el reconocimiento legal del cambio de sexo, y la despatologización por parte de la Organización Mundial de la Salud, que se consiguió en el año 2018.

En España se produjo la que es considerada como la primera manifestación Trans de la historia. Nos referimos a **la marcha de Las Carolinas acaecida en 1933 en Barcelona**. La capital catalana estaba siendo protagonista de una serie de revueltas anarquistas que, el 9 de enero de 1933, trajeron como consecuencia el destrozo de una vespasiana por la explosión de una bomba. Las **vespasianas** eran urinarios públicos en los que se producían encuentros

entre homosexuales y a los que solían acudir las carolinas, es decir, un grupo de travestis que se asentaba, principalmente, en el Raval. Al enterarse del suceso, las carolinas marcharon desde el Raval hasta la vespasiana destruida, que se encontraba cerca del puerto de Barcelona, para depositar allí unas flores. Esta marcha simbólica se considera hoy un acontecimiento histórico, algo así como un proto-activismo LGTBI en Cataluña.

Como se ha apuntado anteriormente, el franquismo fue una dura etapa de represión para



Sivia Rivera. Fuente: New York Public Library

las conductas homosexuales y las disidencias de género. **La persona trans como sujeto político y, por lo tanto, el activismo trans, nacen durante la transición a la democracia.** En 1977 se celebra

la primera manifestación por la Liberación Homosexual (lo que hoy conocemos como Orgullo) en Barcelona y fue encabezada por **mujeres trans** que portaban pancartas con lemas como *No somos maricones, somos transexuales*.

Un año después, se celebran manifestaciones también en otras ciudades como Madrid y Sevilla, también encabezadas por mujeres trans, destacando la figura de la activista histórica Mar Cambrollé.

En la década de los 90, el activismo Trans se une al activismo del

resto del colectivo, aunque tienen algunas asociaciones exclusivas para ellas como la Plataforma Trans, Chrysallis o Transexualia. Con la llegada del nuevo siglo, llegan también varios **avances legislativos**, tanto a nivel estatal como autonómico. En 2007, y tras el anuncio de huelga de hambre de activistas trans, se aprueba la **Ley 3/2007, de 15 de marzo**, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas. Fue una **ley administrativa**, nunca una

Ley Trans, tampoco de Identidad de Género. Para eso habría que esperar a 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 LGBTBI**.



Manifestación del 77 en Barcelona. Fuente: Google

Leyes Trans autonómicas

Basadas en la Ley 3/2007



Fuente: Getty images

Basadas en la autodeterminación



Fuente: Mar Cambrollé

Leyes LGTBI autonómicas



Aproximación conceptual a la diversidad sexual, familiar y de género

Género

Construcción social de lo que implica ser hombre o mujer en la sociedad. Existe una transmisión cultural de la definición de comportamiento, actuación social, formas de vestirse, de relacionarse socialmente en público. Hace una definición a la pertenencia de ser hombre o mujer, sin dar espacio a otras visiones más amplias de la persona. Según esto existen dos géneros, género masculino y género femenino, no se da cabida a nada más. El género es una construcción social y, por tanto, varía según culturas y momentos históricos.

Identidad Sexual

La definición del sexo-género de una persona va mucho más allá de la apreciación visual de sus órganos genitales externos en el momento del nacimiento y no es un concepto puramente biológico, sino, sobre todo, psicosocial –como estableció el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, Sentencias de la Gran Sala de 11 de julio de 2002, en los casos Christine Goodwin contra el Reino Unido e I. contra el Reino Unido–

El sexo de una persona no lo determinan los cromosomas, las hormonas, caracteres sexuales, ni los genitales. Estos, solamente tienen una incidencia determinante de la diversidad corporal. El componente que determina saberse hombre o mujer, es la identidad sexual, que es la conciencia de quien uno es.

Las orientaciones sexuales

Se habla de orientaciones sexuales cuando hablamos de la atracción emocional, sexual y/o romántica que sentimos hacia otras personas. Vivimos en una sociedad profundamente heterocentrista, en la que tradicionalmente solo se ha aceptado la heterosexualidad como orientación válida, siendo consideradas las personas de otras orientaciones como desviadas, depravadas, etc. Dentro de las orientaciones sexuales, podemos diferenciar entre orientaciones monosexuales y plurisexuales. Se englobarían como orientaciones monosexuales la heterosexualidad y

la homosexualidad (gay y lesbiana); mientras que serían plurisexuales la bisexualidad, la pansexualidad, la polisexualidad, etc.

Orientaciones monosexuales

Gay

Un hombre que se siente atraído emocional, romántica y/o sexualmente hacia otra persona del mismo género; algunas personas solo utilizan el término en referencia a los hombres gay. Es preferible utilizar la palabra gay en vez de la palabra homosexual, ya que algunas personas la encuentran estigmatizante.

Lesbiana

Una mujer que siente atracción emocional, romántica y/o sexual hacia otra mujer.

Heterosexual

Persona que siente dicha atracción romántica, afectiva y/o sexual por personas de diferente género. Contraparte de homosexual.

Orientaciones Plurisexuales

Bisexual

Persona que tiene la capacidad de sentir atracción romántica, afectiva y/o sexual

por más de un género, no necesariamente al mismo tiempo, no necesariamente de la misma manera, no necesariamente en el mismo grado ni con la misma intensidad. En esta guía lo usaremos como término paraguas que incluya a todas las orientaciones plurisexuales (pansexualidad, polisexualidad...).

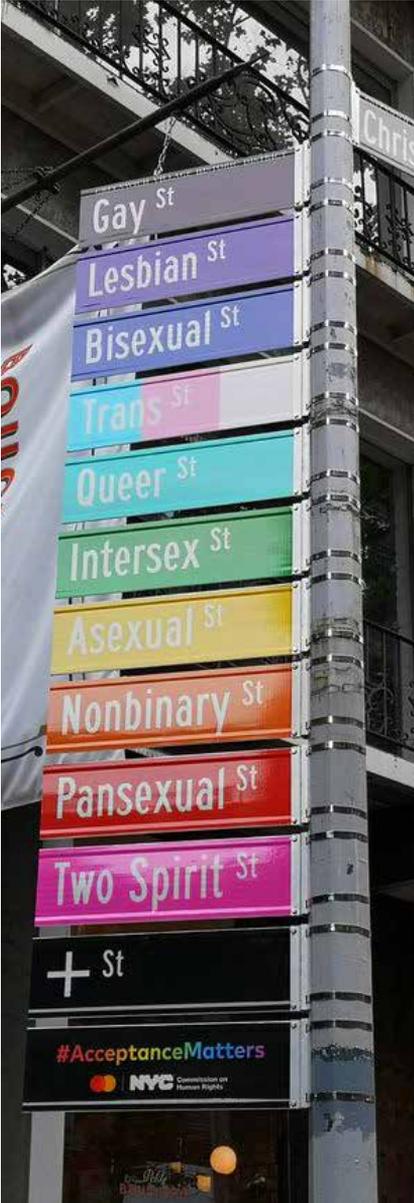
Otras definiciones

Asexual: persona que siente una falta de atracción sexual hacia otras personas, o un nivel bajo o nulo de deseo por la actividad sexual.

Queer: término que trasciende a las etiquetas tradicionales de orientación sexual e identidad de género, ya que desafía el binarismo de ambas (por ejemplo, una persona puede ser fluida y puede fluir de un extremo al otro del espectro binario, tanto su orientación como su identidad de género).

Demisexual: persona que siente atracción por otra persona, pero solamente después de haber creado un vínculo entre ellas, es decir, carecen de lo que se denomina atracción sexual primaria, basada en la atracción a primera vista.

Sapiosexual: persona que siente atracción por otra persona en función de su inteligencia, es una atracción basada en el vínculo intelectual.



Fuente: Elena Moreno

Identidad de género

Vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente y autodetermina, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado en el momento del nacimiento.

Género Binario

Es la clasificación del sexo y el género en dos formas distintas y complementarias de masculino y femenino. En este modelo binario, *sexo y género y se asumen por defecto como alineados*; por ejemplo, a un hombre se le supondría como masculino en aspecto, cuerpo, carácter y comportamiento.

Genero No Binario

Aquellos cuyas identidades de género no logran identificarse con los géneros masculino y femenino, pudiendo reconocerse dentro de la extensa variedad de género, con el que satisfaga su personalidad. Pueden percibirse o no, como personas pertenecientes total o parcialmente, a un género específico; o pueden

sentir cierta divergencia que les permite asignarse características particulares de determinados géneros, para cumplir sus deseos de identidad.

Trans

Termino paraguas global y general para abarcar todas las diferentes miradas sobre personas que no se sienten identificadas con un determinado género o sexo asignado. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación afectivo-sexual, por tanto, cabría la posibilidad de que una persona trans fuera heterosexual, homosexual o bisexual. Hay personas trans que sienten que tienen que atravesar por un proceso de reasignación total de sexo, otras en cambio se identifican con un sexo y un género en concreto, pero no creen que para ello tengan que pasar por un proceso de reasignación quirúrgica, pero que no siguen las normas de masculinidad o feminidad hegemónicas. Es decir, personas que no son trans pero cuya expresión del género va a ser diferente

de lo que se espera de ellas como niñas, niños, hombres o mujeres.

Cisgénero

Contraparte de trans, es decir, que se identifica con su sexo/género asignado.

Intersexualidad

Condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se ajusta a las definiciones socialmente prescritas de los cuerpos masculinos o femeninos (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).

Expresión de género

La expresión de género es el **conjunto de elementos externos que una persona utiliza para expresar su género**, sea de forma normativa o no normativa. Aunque esta no depende de la orientación sexual, sí que está directamente condicionada por ella debido a los estereotipos sexuales. Mientras que una expresión de género normativa es acorde con la identidad de género del individuo, una expresión de género no normativa no suele concordar nunca lo suficiente con dicha identidad de género. Por lo tanto, lo que conocemos como hombre con pluma, sería un hombre con una expresión de género no típicamente masculina y estaría expuesto a la discriminación, ya sea un hombre gay o un hombre heterosexual.

La diversidad familiar

Como hemos visto con las orientaciones sexuales y las identidades de género, en las familias también está presente la diversidad. *Dentro del modelo de familias arcoíris existe gran variedad de familias en las que hay miembros que son lesbianas, gays, bisexuales o trans: familias monoparentales, adoptivas, multiétnicas y multirraciales, tardías, transnacionales, sin hijos o hijas, recompuestas o cualquiera otra de las muchas formas de familia que están presentes en nuestro entorno* (I. Pichardo, *Abrazar la diversidad*, 2015).

La discriminación hacia las personas LGTBI

Definición de LGTBIfobia

La LGTBIfobia **es el rechazo, prejuicio y/o discriminación contra las personas LGTBI**, que se puede manifestar de diferentes maneras y en diferentes ámbitos (familiar, laboral, social, institucional, etc).

Es una **conducta adquirida culturalmente** y, al igual que otras conductas discriminatorias como el sexismo, el machismo, el racismo o la xenofobia, se puede desaprender.

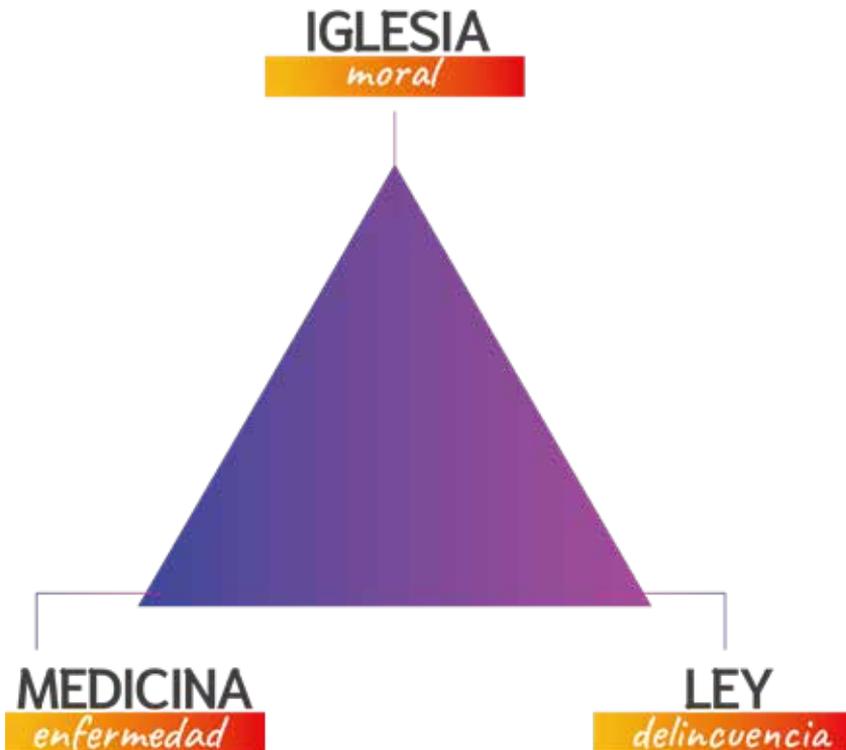


Ilustración: Carmen Torres

Pero, ¿cómo llegó la LGTBifobia a ser preponderante en la Europa ilustrada cuando la sociedad había sido más permisiva con las prácticas homosexuales, por ejemplo, en la oscura Edad Media. Todo esto nos remite a lo que conocemos como **triángulo del odio**, es decir, desde la Ilustración y, especialmente, durante el siglo XIX, los tres pilares que sustentaban la sociedad europea de la época propiciaron y expandieron la LGTBifobia: para la ley, las personas LGBTI han sido y son en muchos países delincuentes, para la medicina, enfermos para la Iglesia, pecadores.

Las **consecuencias de este triángulo fue la ilegalización de la homosexualidad** en, prácticamente, todo occidente y la puesta en marcha de terapias médicas totalmente crueles e innecesarias, contra las que se sigue luchando hoy en día. Pero, quizá, la consecuencia más terrible fue que, para toda la sociedad, la LGTBifobia se convirtió en algo indudable e innegable hasta hace relativamente pocos años.

Tipos de LGTBifobia

Homofobia

Actitud degradante, discriminatoria, ofensiva o desfavorable hacia alguien solo por el hecho de ser homosexual.

Lesbofobia

Discriminación específica que sufren las mujeres lesbianas, que están expuestas a mayor discriminación que el resto de mujeres por ser

homosexuales y que el resto de homosexuales por ser mujeres (I. Pichardo, Abrazar la diversidad, 2015). Se suele hacer la distinción entre homofobia y lesbofobia, ya que la violencia dirigida hacia mujeres lesbianas suele tener un carácter más sexual.

Bifobia

Es el odio y/o discriminación que sufren las personas bisexuales, producto, sobre todo, del desconocimiento de

las realidades plurisexuales en una sociedad profundamente monosexual, que tiende a rechazar o, incluso, negar la existencia de la bisexualidad.

Transfobia

Es la discriminación específica que sufren las personas trans ya que ponen en cuestión el sistema sexo/género desde su raíz, al desafiar la identidad de género asignada en el nacimiento.

Plumofobia

Como vimos anteriormente, la expresión de género es el conjunto de elementos externos que una persona utiliza para expresar su género, sea de forma normativa o no normativa. Por lo tanto, las personas con una expresión de género no normativa se pueden enfrentar a las mismas violencias que sufren las personas LGTBI, independiente de cual sea realmente su orientación sexual, solamente por no ser consideradas suficientemente masculinos o suficientemente femeninas para la sociedad.

Las distintas formas de discriminación

Discriminación directa

Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

Discriminación indirecta

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.

Discriminación múltiple e interseccional

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación 15/2022, de 12 de julio,

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

Acoso discriminatorio

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una

persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Discriminación por asociación y discriminación por error

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Medidas de acción positiva

Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para

su desarrollo y los objetivos que persigan.

La discriminación de las personas LGTBI

La realidad de las personas LGTBI sigue estando marcada, en muchos casos, por la **discriminación, la violencia y el odio** motivados en el rechazo a las orientaciones sexuales, expresiones y/o identidades de género no normativas. Esta situación viene produciéndose en todos los ámbitos, desde el educativo, el sanitario, social, laboral y personal o familiar y condiciona derechos tan importantes como la libertad, la dignidad y la igualdad, así como el libre desarrollo de la personalidad. Limita, en esencia, el derecho de toda persona a mostrarse como es, sin miedo a recibir rechazo y sin interferencias externas basadas en el prejuicio y el estereotipo.

Desde ese punto de vista, existen todavía numerosos países donde la diversidad es criminalizada, estableciendo penas privativas de libertad a las personas por ser gais, lesbianas, bisexuales o trans, así como en algunos estados, pena de muerte. Existen 62 países que condenan a penas de cárcel a las personas LGTBI, y en 12 de ellos se impone pena capital. Ocho de estos, ejecutan efectivamente la condena.

ILGA Europa, la ONG que alerta del incumplimiento de las políticas LGTBI a nivel internacional, advierte del aumento de los discursos de odio contra las personas LGTBI por parte de figuras públicas, debido al auge de los partidos de extrema derecha en países como Bulgaria, Polonia, Turquía, Chipre, Finlandia, Grecia, Portugal o España, donde Vox –tercer partido en representación parlamentaria– ha sido protagonista de campañas homófobas.

Esta situación que se extiende por el mundo, constituye un grave peligro de involución en España, con la irrupción de la ultraderecha en las instituciones del Estado, que ha obtenido representación en ayuntamientos, parlamentos autonómicos y Congreso de los Diputados y Senado, condicionando la política en algunos territorios desde los apoyos parlamentarios y acuerdos de gobierno. El nuevo discurso del odio que difunden, que es una revisión del discurso e ideas del pasado, el señalamiento de las personas LGTBI que supuestamente *disfrutaban de determinados privilegios*, como un lobby de poder que busca desestabilizar la familia, las creencias o el estilo de vida *tradicional*, el rechazo al abordaje de la diversidad en el ámbito educativo a través de la imposición del llamado *pin parental* o la elaboración de listas de personas y activistas LGTBI en algunos territorios, así como su persecución

a través de las redes sociales y los medios de comunicación forma parte de una estrategia política, inédita en los últimos años de la democracia, que se ha incorporado recientemente en el discurso y la agenda política.

En esta nueva legislatura, con un gobierno de coalición progresista, se abre una ventana de oportunidad para el reconocimiento real de los derechos de las personas LGBTBI, desarrollando la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGBTBI. En ese sentido, es muy necesaria un desarrollo que, en primer lugar, garantice los derechos de las personas LGBTBI en todo el Estado, debido a las diferencias y desigualdades territoriales al existir normas en unas Comunidades Autónomas y no existir en otras y, en segundo lugar, que reconozca derechos que tradicionalmente habían sido negados a un colectivo históricamente invisibilizado y maltratado por las instituciones, como el de las personas trans.

Por ello es más importante ahora que nunca que el Sindicato dé una respuesta satisfactoria a las necesidades de las personas LGBTBI, en el ámbito laboral y social, para representar a la sociedad en su conjunto, pero también para ser un verdadero elemento transformador y vertebrador de la sociedad.

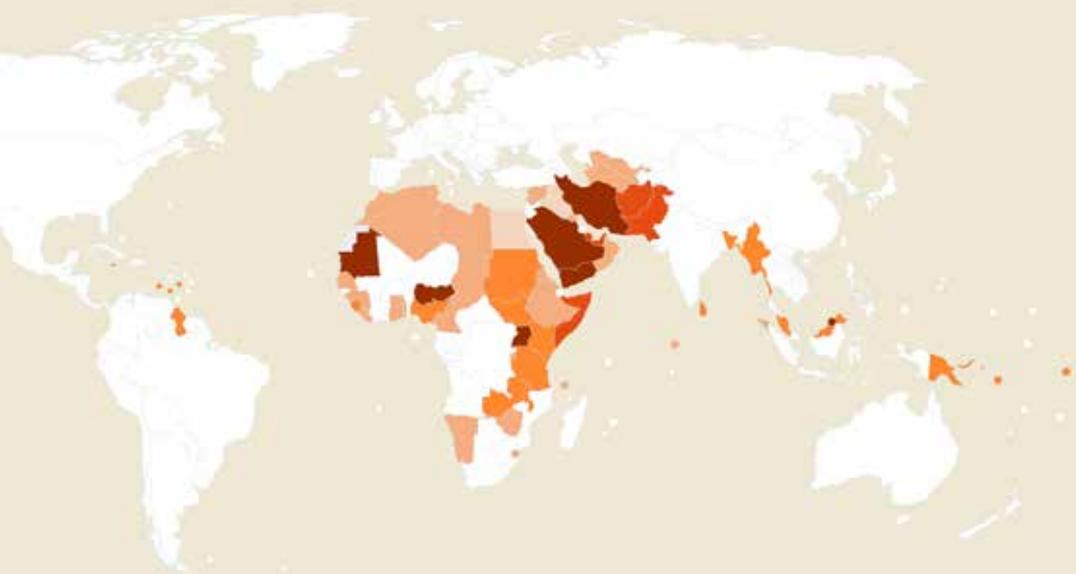
El liderazgo de iniciativas en el ámbito laboral, la formación de los delegados y de las delegadas en la atención a la diversidad sexual, familiar y de género en el trabajo, la incorporación de las personas LGBTBI en la negociación colectiva y en la acción sindical son aspectos cruciales que hay que abordar, contribuyendo decisivamente a la igualdad efectiva y real y a anteponer las libertades públicas y los derechos civiles a discursos y políticas que nos retrotraen al pasado y a un mundo en blanco y negro.



Fuente: Ilga World

Criminalización de actos sexuales consensuales

Abril 2024



Criminalización Criminalización de hecho Hasta 8 años de prisión De 10 años a cadena perpetua Pena de muerte (posible) Pena de muerte

© ILGA Mundo.
Se permite en la
base.ilga.org

ilga
world

Crímenes de odio en España

Desde la Transición han sido numerosas las agresiones que ha sufrido el colectivo LGTBI a manos, principalmente, de diversos grupos de la extrema derecha. En 1981 se produjo el Caso Almería, en el que tres hombres homosexuales que viajaban desde Cantabria a Almería son confundidos con miembros de ETA y son detenidos y asesinados por la Guardia Civil. La homosexualidad de las víctimas fue utilizada como atenuante durante el juicio por parte de la defensa.

Pero no es hasta 1991 cuando se habla por primera vez de delito de odio por LGTBIfobia. Se trata del asesinato de **Sonia Rescalvo**, el 6 de octubre de 1991 en el parque de la Ciudadela de Barcelona. Sonia era una mujer trans de 45 años, prostituta e indigente, por lo que solía dormir en el Parque de la Ciudadela. Allí fue apalizada la madrugada del 6 de octubre, junto a su compañera Doris, por un grupo de 6 neonazis. Doris consiguió sobrevivir a la brutal paliza, pero Sonia falleció, causando su muerte gran impacto y conmoción y sirviendo de impulso al activismo por los derechos de las personas trans. Su memoria ha sido recuperada y reivindicada gracias al movimiento LGTBI de Cataluña y a activistas históricos como Eugeny Rodríguez, presidente del

Observatori contra l'Homofobia de Catalunya.

El 5 de mayo de 2014, **Javier Abil** fue asesinado y descuartizado en Gandía por otro hombre, al enterarse de que era gay. El asesino tuvo tal nivel de ensañamiento que dejó alojada 22 centímetros de la hoja del cuchillo en su cráneo. En primera instancia se reconoció el agravante de odio, pero durante la apelación se redujeron las penas, ya que el Tribunal desestimó el argumento del odio.

En el año 2015, en Alicante, aparece una mujer asesinada en el hueco de un ascensor. Fue arrojada por sus victimarios tras darle una paliza al descubrir que era una mujer trans. Su caso, seguido por las entidades LGTBI de Alicante, mostraron que durante el procedimiento judicial no se reconoció su verdadera identidad, por lo que no se pudo considerar la transfobia como agravante. **Lyssa da Silva**, que además era una mujer migrante, apenas tuvo a nadie que defendiera en el procedimiento judicial su identidad como mujer trans. Los victimarios llegaron a un acuerdo con la Fiscalía que les permitió cumplir las condenas en Francia, país de origen de los asesinos.

El 3 de julio de 2021, **Samuel Luiz**, de 24 años, fue asesinado en A Coruña. Samuel estaba realizando

una videollamada cuando fue increpado por su agresor, el cual volvería momentos más tarde con un grupo de personas, que le propinaron una paliza a Samuel, el cual fallecería por las heridas provocadas. El crimen se produjo durante la semana del Orgullo y causó gran impacto, motivando manifestaciones de repulsa y reacciones de diversas personalidades.



Fuente: Google

Hay que tener en cuenta que, muchas veces, los crímenes de odio tienen otras caras, como las del bullying, ocasionando, también, terribles consecuencias e incluso el asesinato social. Es lo que le pasó a **Alan García**, joven trans de 17 años, que sufrió durante años acoso escolar. Dicho acoso le ocasionó una severa depresión, llegando, incluso, a autolesionarse

y derivó en suicidio el día 24 de diciembre de 2015.

Aunque los avances legislativos han ayudado a mejorar la calidad de vida del colectivo LGTBI, hay que tener en cuenta que el odio



Fuente: Google

sigue campando por nuestro país y debe ser nuestra máxima prioridad atajarlo. Por eso son imprescindibles medidas como los Planes LGTBI para abordar la LGTBIfobia en el trabajo, aunque la intervención deber ser más profunda para llegar a todos los estratos de la sociedad. El ámbito laboral era el último lugar en el que la diversidad no había entrado de forma decidida y con normativa para su respeto, por lo que alcanzar este espacio contribuirá a que la LGTBIfobia pueda ser erradicada con mayor intensidad de la sociedad.

Según el Informe sobre la evolución de los delitos de odio, realizado por el Ministerio del Interior en el año 2022, los delitos de odio relacionados con la orientación sexual o la identidad de género, son los segundos más frecuentes en nuestro país (en 2022 se registraron 459 delitos). Por otro lado, estos delitos se han producido en diferentes lugares como viviendas, espacios abiertos, establecimientos, transporte público, etc; pero se destaca el increíble ascenso de medios como internet, redes sociales o el teléfono, a través de los cuales se produce la mayoría de los delitos.

Fuente: UGT





Identidad no la decide nadie"
INTEGRAL TRANS YA !!



NO TE PRIVAS
COLECTIVO DE LESBIANAS, GAYE, TRANS
Y BISEXUALES DE LA REGIÓN DE MURCIA

Capítulo 06

Terapias de conversión

Falta de protección para las personas intersexuales

Discriminación en el acceso a la salud reproductiva y derechos de familia

LGTBIfobia institucionalizada

La **LGTBIfobia institucionalizada** se refiere a la **discriminación sistemática y estructural contra las personas LGBTI por parte de instituciones públicas o privadas**. Esto puede manifestarse a través de leyes, políticas, normas o prácticas que perpetúan prejuicios, desigualdad y exclusión basados en la orientación sexual o identidad de género de las personas. Esta discriminación puede darse tanto de manera explícita como implícita, a través de la falta de protección legal o el maltrato dentro de las instituciones.

En la actualidad, en España aún existen ciertas prácticas que pueden considerarse LGTBIfobia institucionalizada, a pesar de los avances en derechos y protección del colectivo LGBTI. Algunas de estas prácticas incluyen:

Terapias de conversión

Aunque están prohibidas en varias comunidades autónomas (como Madrid, Andalucía y Cataluña), en España no existe una prohibición a nivel estatal para las terapias de conversión o de *reorientación* sexual, destinadas a cambiar la

orientación sexual o identidad de género de las personas LGBTI.

Mientras que la mayoría de estas prácticas solo son apoyadas por sectores ultraconservadores, existen muchas otras que están normalizadas en el ámbito social y cultural, sobre todo cuando se dirigen a realidades LGBTI invisibilizadas tanto fuera como dentro del propio colectivo. Esto ocurre especialmente con las identidades que aún no han sido despatologizadas y continúan figurando como posibles trastornos que deben ser corregidos. Hasta ahora, solo han sido despatologizadas de manera oficial la homosexualidad en 1990, cuando la OMS la eliminó de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE), y la transexualidad (que no las identidades trans), en 2018, al eliminar la OMS el trastorno de *incongruencia de género* del CIE-11.

En la actualidad, realidades tan diversas como la intersexualidad, la asexualidad, o la aún llamada *incongruencia de género en la infancia*, siguen apareciendo como trastornos en manuales de diagnóstico. Las personas asexuales pueden ser

diagnosticadas con un trastorno de la sexualidad hipoactiva al que se pueden aplicar **terapias correctivas** que, en muchas ocasiones, incluyen ejercer violencia sexual sobre la persona. Así mismo, las mujeres asexuales, al igual que las mujeres lesbianas, tienen más probabilidades de sufrir *violaciones correctivas* que buscan *arreglar* su sexualidad.

Falta de protección para las personas intersexuales

La falta de protección para las personas intersexuales es uno de los aspectos más alarmantes en cuanto a la **LGTBIfobia institucionalizada** en España y en muchos otros países. Las personas intersexuales nacen con características sexuales (genitales, hormonales o cromosómicas) que no encajan en las definiciones típicas de *masculino* o *femenino*. La falta de una regulación clara en este ámbito perpetúa prácticas médicas y sociales que violan los derechos humanos de estas personas.

Uno de los principales problemas a los que se enfrentan las personas intersexuales es la realización de **intervenciones quirúrgicas o médicas no consentidas** en bebés y menores para *normalizar* sus genitales.

Estas cirugías se realizan con el objetivo de hacer que el cuerpo de la persona intersexual se ajuste a las normas sociales binaristas de género (masculino o femenino), a menudo antes de que la persona sea capaz de expresar su propia identidad de género o dar su consentimiento informado.

En España, a pesar de los avances en derechos LGBTI, **no existe una ley específica** que prohíba estas intervenciones médicas no consentidas en personas intersexuales. Esta falta de legislación deja a las personas intersexuales en una situación de vulnerabilidad ante estas prácticas médicas.



Fuente: Google

Aunque algunas comunidades autónomas han adoptado leyes que reconocen los derechos de las personas intersexuales, estas normativas no siempre son claras o efectivas en la prohibición de cirugías no consentidas.

Aunque la Ley 4/2023 incluye menciones a la necesidad de respetar los derechos de las personas intersexuales, no se ha implementado una prohibición específica a nivel estatal de las intervenciones quirúrgicas no necesarias. De hecho, la Ley indica que “se prohíben todas aquellas prácticas de modificación genital en personas menores de doce años, salvo en los casos en que las indicaciones médicas exijan lo contrario en aras de proteger la salud de la persona”. Dado que no existe una definición clara de qué supone *proteger la salud de la persona*, se genera un vacío legal que permite que los hospitales y médicos sigan realizando estas cirugías.

Discriminación en el acceso a la salud reproductiva y derechos de familia

La discriminación en el acceso a la salud reproductiva y derechos de familia afecta de manera significativa a las personas LGBTI en España, a pesar de los avances legales en igualdad de derechos, como el matrimonio igualitario y la adopción por parte de parejas del mismo sexo.

A pesar de que el sistema de salud pública en España ofrece tratamientos de reproducción

asistida, en la práctica, **existen desigualdades en el acceso a estos servicios para las parejas LGBTI**, particularmente para mujeres lesbianas, mujeres solteras y personas trans con capacidad de gestar.

El **reconocimiento legal de la parentalidad** es otro ámbito en el que las personas LGBTI enfrentan discriminación, particularmente en situaciones en las que uno o ambos progenitores no son los padres biológicos. Aunque existen leyes que reconocen la filiación en parejas del mismo sexo, la aplicación de estas leyes puede variar, y existen lagunas legales que generan incertidumbre y complicaciones.

Las personas trans enfrentan además problemas adicionales en el reconocimiento de su parentalidad. En algunos casos, los sistemas legales no están adaptados para reconocer el género de una persona trans que tiene hijos antes o después de su transición. Por ejemplo, un hombre trans que da a luz puede ser registrado legalmente como *madre* en lugar de *padre*, lo que genera tensiones y complicaciones en la identidad legal de la familia.

Capítulo 07

La diversidad en las empresas

Análisis de la situación

La segmentación forzada del mercado laboral

Ocultación e invisibilización

Renuncia

Los datos de discriminación en el empleo

La LGTBIfobia en el trabajo

La diversidad en las empresas

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas trans, supone un **cambio en el tratamiento de la diversidad sexual, familiar y de género y de las personas LGTBI en todos los ámbitos, pero especialmente en el laboral.**

Los datos de discriminación hacia las personas LGTBI en las empresas hacían imprescindible que se adoptaran medidas claras y contundentes con el fin de prevenir y actuar frente a la violencia, en la eliminación de sesgos discriminatorios en relación con el tratamiento de la diversidad en el acceso al empleo y durante el empleo y en la aprobación y puesta a disposición de un protocolo contra la LGTBIfobia en el trabajo, que permitiera a las víctimas que sufren esta clase de discriminación actuar frente a ella y sus agresores. Y aunque las formas de abordaje de estas situaciones han sido dispares y diversas en los últimos años, en la actualidad, la ausencia de iniciativas o la falta de articulado social y político de esta materia

ha creado el espacio perfecto para que empresas y entidades privadas hayan generado actuaciones en el ámbito laboral que no se abordan desde la perspectiva sindical y de los derechos de las trabajadoras y trabajadores.

Así, en numerosas ocasiones, la diversidad en general, y concretamente la diversidad sexual, familiar y de género, se abordan de forma superficial, mercantil o como simple imagen de marca, con el fin de darse una pátina de modernidad e inclusividad. Pero no deja de ser paradójico que, aunque buscan mejorar su imagen, no apliquen ningún tipo de política interna

UGT impulsó el cambio normativo para regular el respeto a las personas LGTBI en los centros de trabajo

que favorezca la inclusividad de las personas trabajadoras y la eliminación de los espacios de odio que pudieran darse en sus empresas y sociedades.

Es por ello que se hace urgente articular una **respuesta**

garantista con los derechos de las trabajadoras y trabajadores LGTBI y que contemple que las personas LGTBI en el empleo no dejan de ser lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales, aunque lo oculten, como se verá más adelante y utilicen la invisibilización de su realidad como una herramienta de protección y defensa frente a las distintas formas de violencia que sufren.

Análisis de la situación

En el ámbito laboral se siguen perpetuando prácticas que discriminan a las personas por su orientación sexual, expresión o identidad de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar. El trabajo, como espacio de socialización y de realización personal, es una esfera fundamental en la vida de las personas. Aunque en materia legal se están produciendo avances importantes, en el **ámbito laboral** se reproducen **formas de discriminación múltiples**, que a menudo están normalizadas o pasan desapercibidas. Además, existen una serie de características específicas de estas discriminaciones sobre las que cabe actuar de forma directa y especializada que requieren un abordaje, también, determinado.

Para entender la LGTBIfobia en el trabajo, hay que analizar tres

variables características que se establecen como elementos que, conjugados, reproducen la discriminación y la violencia y que condicionan el desarrollo social y personal de las personas LGTBI y que, en muchos sentidos, configuran riesgos psicosociales asociados: **la ocultación, la renuncia y la segmentación forzada del mercado laboral.**

En base a la definición de **riesgo psicosocial**, entendido como aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador o de la trabajadora. Así, unas condiciones psicosociales adversas están en el origen tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador o de la trabajadora.

*Es por ello que se hace **imprescindible** contemplar en las evaluaciones de riesgos y en la planificación de la prevención los riesgos relacionados con la LGTBIfobia como riesgo*

psicosocial y con ello garantizar el establecimiento de actuaciones para prevenir el acoso laboral por orientación sexual e identidad de género.

La segmentación forzada del mercado laboral

La **expresión de género**, es decir, la forma en la que se materializa externamente la masculinidad y feminidad, determina la reacción social que reciben las personas en torno a su apariencia, expresiones, comportamientos y aspecto. Cuando un hombre es más femenino o una mujer es más masculina que lo socialmente aceptado, en función de los estereotipos construidos social y culturalmente, reciben un determinado nivel de violencia debido a la LGTBIfobia imperante.

La discriminación por autosegregación o segmentación forzada del mercado laboral supone que **las personas LGBTI cuya expresión de género no se corresponde con el estereotipo socialmente esperado para hombre o mujer** buscarán, consciente o inconscientemente, trabajos en sectores más proclives y respetuosos con la

diversidad LGBTI, como pueden ser los relacionados con el textil, la moda, la estética o sectores tradicionalmente feminizados, como las profesiones dedicadas a los cuidados (educación, salud, etc). Esto se debe a que **estamos en una sociedad fuertemente patriarcal** que penaliza a la mujer y, por tanto, lo femenino y los valores asociados a ello.

La discriminación por segmentación forzada del mercado laboral es una forma de discriminación estructural

que en muchas ocasiones no es detectada por las propias personas LGBTI. Es legítimo, en una sociedad machista que utiliza la violencia para *corregir* a quien se escapa de la norma, que las personas LGBTI acudan a sectores que no perciben como hostiles, para protegerse y no verse sometidos y sometidas a situaciones de violencia.

Esta situación es muy preocupante, porque supone de hecho la **pérdida de oportunidades** de las personas LGBTI para realizarse profesionalmente y desarrollarse en su plano laboral y personal. Además, el mercado es más pequeño, tiene menos ofertas reales prácticas, por lo tanto, pone límites a la carrera profesional de los trabajadores y trabajadoras LGBTI. También produce un **menoscabo de los intereses de las empresas** que, en su búsqueda de talento, pierden oportunidades.

Ocultación e invisibilización

Según el estudio de 2017 del Instituto de la Mujer sobre las personas LGTB en el empleo, el fenómeno de la ocultación es una de las formas más comunes de discriminación que sufren lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales en el ámbito laboral. Mientras que muchas personas heterosexuales comparten en su círculo laboral su vida privada sin ser sometidas al escrutinio y cuestionamiento social de su entorno, las personas LGTB deben, en muchos casos, mantener oculta su situación personal. El miedo al despido, a encontrar la incompreensión de sus compañeros y compañeras, a ser sometidos a algún tipo de violencia, la pérdida de prestigio o de relevancia laboral, son elementos que juegan a favor de que las personas LGTB mantengan oculta su orientación sexual o identidad para evitar situaciones desagradables.

La ocultación **está obligada por las circunstancias**, aunque parezca que se realiza de forma voluntaria, y supone un continuo control de la información que se muestra en el trabajo ante los compañeros y las compañeras. La ocultación actúa en forma de protección o autodefensa, frente a situaciones de violencia y odio, pero, aunque podría parecer

que protege a las personas que la ejercen, genera una situación de estrés con el fin evitar revelar la orientación sexual o la identidad de género que, finalmente, juega en contra del desarrollo natural de las relaciones laborales. A este fenómeno que separa la vida privada de la vida profesional se le denomina disociación de la vida laboral y personal, y ocurre en numerosas personas que, a pesar de que en su familia y ámbito social están *fuera del armario*, vuelven a él en el trabajo.

Otro escenario en el que las personas LGTB han manifestado la existencia de prácticas

el 51% de las personas LGTB vuelven al armario en el trabajo

discriminatorias contra ellas es en las **entrevistas de trabajo**, donde, según relatan las personas interesadas, es relativamente habitual que se les pregunte por su vida íntima, especialmente por el lugar en el que viven y con quién, por ese motivo, y ante el miedo a no ser contratados/as en el inicio de un nuevo empleo domina la ocultación, o al menos, la no expresión.

Según el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, del Ministerio de Igualdad, *la expresión de la orientación sexual*

o identidad de género se va produciendo de forma informal y parcialmente a medida que se construyen espacios de confianza y de intimidad en el espacio laboral. La confianza en la organización se construye a partir de la vivencia cotidiana con los compañeros y superiores, no es la organización la que ofrece o construye directamente la percepción de un espacio no hostil para las personas LGTBI.

Finalmente es significativo que, en muchos casos, las personas LGTBI, que han *salido del armario* en su ámbito familiar y social cercano, mantienen oculta su orientación e identidad en el trabajo.

Esto resulta especialmente difícil entre las personas trans, que por diferentes motivos pueden carecer de la oportunidad de *protegerse*. En ese sentido, el no haber accedido a un cambio registral del nombre y del sexo en su documentación, el rechazo de su expresión de género o el acudir a consultas médicas pueden suponer que se conozca su situación personal y sean objeto de determinadas formas de violencia. Por ello se hace imprescindible un marco legal, también en el ámbito laboral, para la salvaguarda de sus derechos, y así mismo, que se incorporen cláusulas en la negociación colectiva para la protección de situaciones que pueden llegar a ser numerosas y para las que no hay una

regulación específica. Los planes de acompañamiento son en este caso imprescindibles, y la representación sindical debe tener en ellos un papel decisivo de seguimiento, supervisión y evaluación.

Renuncia

Es frecuente que, debido a la necesidad de ocultamiento ante un entorno hostil a la diversidad sexual, familiar y de género en el trabajo, las personas LGTBI prefieran renunciar a derechos laborales consolidados y vinculados a las relaciones familiares (permiso por maternidad, paternidad, matrimonio, acompañamiento al cónyuge a visitas médicas) ante la perspectiva de revelar la orientación sexual o identidad de género en sus centros de trabajo. Esta situación, que es consecuencia de la invisibilidad autoimpuesta, provoca que la persona tenga, justificadamente, el sentimiento de que no está siendo ella misma ni disfrutando de espacios de seguridad y confianza.

En las personas trans, debido a la posible reacción contraria del entorno laboral, se puede dar la circunstancia de que el trabajador o trabajadora renuncie a realizar su tránsito y postergar *sine die* su camino hacia el género.

*La renuncia es la máxima expresión de la discriminación y forma parte de una **discriminación** que tiene lugar de **forma silenciosa** y asumida por la persona que la realiza, de manera que las personas que utilizan este mecanismo de protección frente a la violencia, ni siquiera contemplan la posibilidad de reclamar esos derechos ante las autoridades laborales o sus representantes legales.*

*Tenemos **testimonios directos** de mujeres lesbianas que han decidido casarse en su periodo vacacional, renunciando así a su permiso por matrimonio y de mujeres lesbianas que no han acompañado a sus parejas hospitalizadas por graves enfermedades para no explicar en sus trabajos que sus parejas eran también mujeres.*

Los datos de la discriminación en el empleo

A principios del año 2020, UGT realizó una encuesta para estudiar la discriminación de las personas en el ámbito laboral y proponer, desde el conocimiento, medidas para erradicar la LGTBIfobia de los entornos laborales de las personas. Estudio que repitió en 2023, analizando la evolución de los datos que ya había obtenido previamente.

Partiendo de la realidad de que numerosas personas LGTBI sufren discriminación en los centros de trabajo por motivos de su orientación sexual, expresión e identidad de género, que se percibe de forma variable entre las personas LGTBI y quienes no lo son, tratamos de describir cómo se produce la discriminación que sufren las personas LGTBI en los centros de trabajo y cómo se percibe esta por las personas no LGTBI.

- Percepción de la discriminación por las personas no LGTBI en el trabajo.
- Percepción y experiencias de la discriminación de las personas LGTBI en el trabajo.

La encuesta, junto con otros estudios realizados, en particular un seguimiento de los contenidos contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en los convenios colectivos, nos permitió identificar situaciones y establecer propuestas de actuación para luchar por la igualdad de trato y oportunidades en el mundo del trabajo.

Para seguir avanzando, hemos realizado una nueva edición de la encuesta, que nos permita observar cambios en la situación y ver los avances realizados y



Fuente: UGT

las necesidades de actuación más acuciantes, para continuar avanzando en igualdad, así como seguir proponiendo actuaciones en acción sindical de cara a evitar y perseguir la discriminación lgtbfóbica en el ámbito laboral.

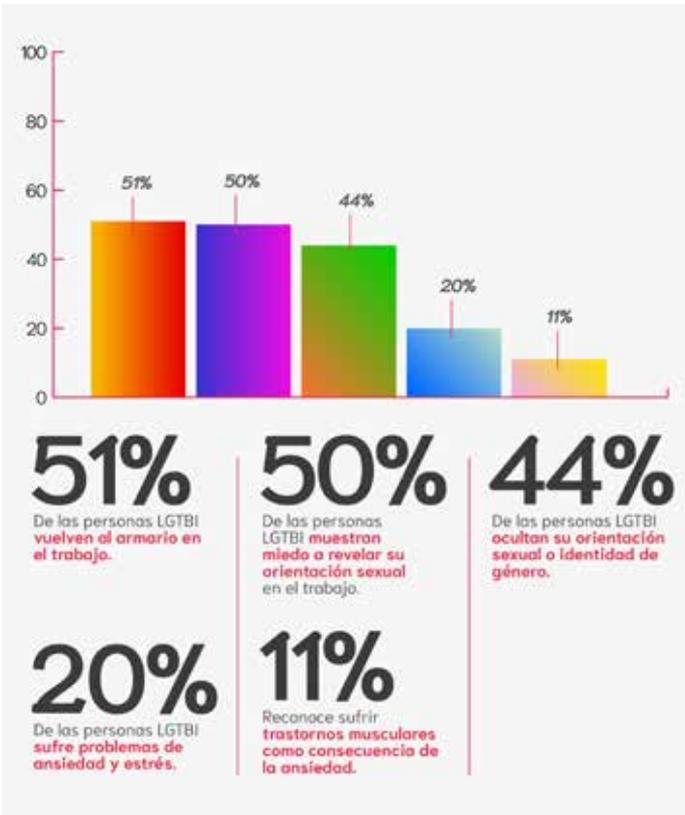
Encuesta sobre la discriminación LGTBfóbica en centros de trabajo

En las encuestas sobre discriminación que hicimos desde **UGT en los años 2020 y 2023**, uno de los datos más preocupantes que nos encontramos fue que a pesar de que en el ámbito social y familiar ya se ha salido del armario, **el 51% de las personas LGTBI vuelven al armario en el trabajo. Un 50% de las personas LGTBI muestran miedo a revelar su orientación sexual en el trabajo,**

en conversaciones con sus superiores o compañeros/as de trabajo, por miedo a la incomprensión de sus iguales, a represalias e, incluso, al despido. En parte, esto se debe que se piensa que ser LGTBI te resta oportunidades en el mundo laboral, ya sea para acceder al empleo, ya que el **44% de las personas LGTBI ocultan su orientación sexual o identidad de género para encontrar un trabajo** y el **75% de las personas LGTBI han considerado alguna vez un inconveniente ser LGTBI en el acceso al empleo;** ya sea para promocionar en el empleo, ya que el **55% de las personas LGTBI ha considerado alguna vez un inconveniente ser LGTBI para promocionar en el empleo.** Por eso muchas personas realizan

un ejercicio de ocultación que, aparte de no poder expresarse con libertad ante sus propios compañeros y compañeras, acarrea otra serie de consecuencias negativas: **el 20% de las personas LGTBI reconoce que la disociación entre la vida privada y el**

son las agresiones verbales, especialmente los chistes y los rumores. Un 50% de las personas LGTBI aseguran haber vivido una agresión verbal en el trabajo y el **55% reconoce que nadie de su entorno laboral se ha posicionado a su favor.**

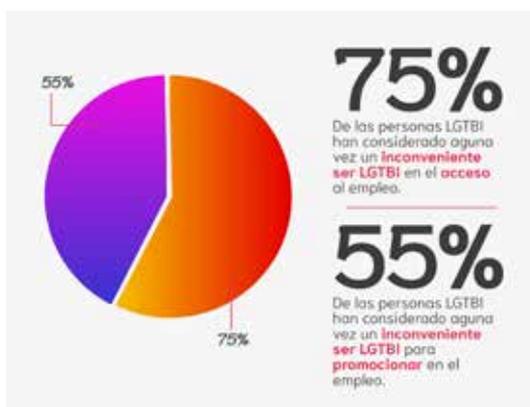


Es preocupante la falta de apoyo, tanto de la empresa como de los propios compañeros y compañeras, con el que cuentan las personas LGTBI ante una agresión: un **75% de las personas consultadas (no LGTBI) reconocen haber presenciado algún tipo de agresión verbal hacia lesbianas, gais, bisexuales o trans en el trabajo** y un **80% de las conductas acusatorias hacia personas trans y no binarias ocurren delante de otras personas**, sin que nadie haga nada por

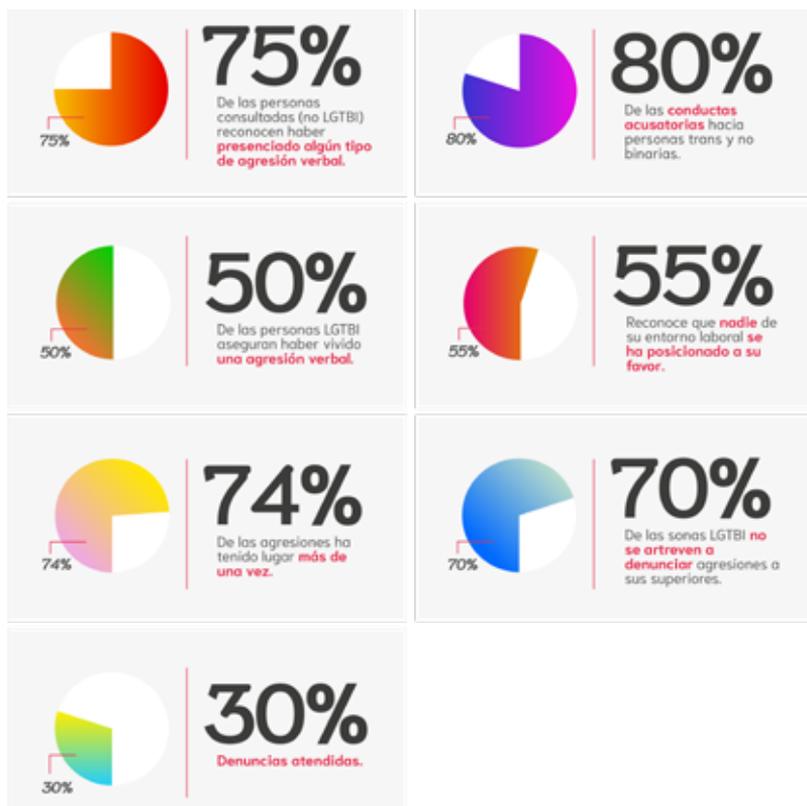
trabajo les produce situaciones de ansiedad y estrés y un **11% reconoce sufrir trastornos musculares** como consecuencia de la ansiedad. En cuanto a las violencias vividas en los centros de trabajo, las encuestas nos mostraron que las más habituales

evitarlo. Además, un porcentaje muy alto de las agresiones, el **74%, son reiterativas**, por lo que tampoco nos debe extrañar el dato de que el **70% de las personas LGTBI no se atreven a denunciar agresiones a sus superiores en el trabajo** cuando, además, **solo se atienden el 30% de las denuncias.**

Otra conclusión que se puede sacar de nuestras encuestas es la especial vulnerabilidad del colectivo trans. Un **55% de las personas trans y no binarias han sido rechazadas directa (40%) e indirectamente (15%) en entrevistas de trabajo**. Además, un **62% de las personas trans no ha recibido ningún tipo de apoyo en su entorno laboral durante su transición**, muchas de ellas, por lo tanto, incluso aplazan su transición sine die. La autopercepción dentro del colectivo trans también es sumamente negativo, ya que, el **70% de las personas trans consideran que**



no están aceptadas socialmente, por lo que no es de extrañar que, adivinando una falta de apoyo, **solo se denuncia un 5% de las conductas violentas contra las personas trans y no binarias.**





Estudio de convenios

Una vez analizados los datos del clima laboral en el colectivo LGTBI, decidimos averiguar qué medidas se estaban tomando al respecto, especialmente en los convenios. Para ello, nuestra compañera Marieta García Gutiérrez **analizó más de 1.100 convenios colectivos publicados entre los años 2020 y 2021** y la sorpresa fue que nos encontramos

las personas intersex en sus vidas cotidianas, no existen estudios que aborden la discriminación en el ámbito laboral.

En ese sentido, en el primer estudio exploratorio sobre esta realidad que realizamos en el año 2020, a través de los grupos de trabajo de análisis cualitativo, determinamos que existían algunos supuestos en los que las personas intersexuales habían sufrido alguna



con un vacío muy importante, ya que solamente un **30% de los convenios tenía alguna cláusula que hiciera mención al colectivo LGTBI** (aunque eran cláusulas muy genéricas y de difícil aplicación) y un **0% de los convenios mencionaban al colectivo trans**.

Personas intersex y trabajo

Aunque la realidad de las personas intersexuales se ha estudiado en numerosas ocasiones y existe una extensa literatura científica que acredita las situaciones que sufren

forma de discriminación laboral, fundamentalmente en forma de exclusión.

Así, determinamos algunas de las situaciones más habituales, concretando las siguientes:

Realización de reconocimientos médicos invasivos que tengan como causa de exclusión laboral determinadas anomalías genéticas, congénitas o adquiridas y/o procesos endocrinometabólicos que produzcan alteraciones morfológicas o funcionales.

Realización de análisis de sangre con el fin de determinar niveles hormonales determinados que causen la exclusión de procesos laborales para el acceso al empleo.

Cabe señalar que numerosas empresas del sector público y del sector privado realizan este tipo de reconocimiento médico que puede producir que una persona intersexual, que tiene capacidad total para el desarrollo de cualquier tarea laboral, quede excluida por causa de alguna de las cuestiones anteriormente señaladas.



Fuente: UGT



Capítulo 08

EL Artículo 15.1 de a Ley Trans y LGTBI

El V AENC y su importancia como impulsor de la igualdad

Real Decreto 1026/2024

Avances fundamentales para la mejora de la situación de las personas LGTBI en el trabajo

El artículo 15.1 de la Ley 472023

La necesidad de introducir, en el marco laboral español, una referencia para la protección de las personas LGTBI en España, se introdujo en la tramitación parlamentaria de la Ley 4/2023, por parte del área de Acción LGTBI de UGT. Esta modificación a la norma, introduce por primera vez la obligación de las empresas de implementar medidas específicas de protección de las personas LGTBI trabajadoras.

En efecto, uno de los grandes avances que hemos conseguido es que 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, contemple en su artículo 15.1. la **obligatoriedad para las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras** de establecer mediante la negociación medidas planificadas para avanzar en la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI, enmienda presentada por UGT y apoyada por PSOE, PODEMOS y ERC:

Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.

1.- Las empresas de más de 50 personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de 12 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.

El V AENC y su importancia como impulsor de la igualdad laboral

Paralelamente al cambio normativo, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva **recoge**, por primera vez en un acuerdo interconfederal, **un capítulo, el Capítulo XIV, relativo a diversidad LGTBI**, con el fin de que empresarios y sindicatos establezcan un marco convenial de respeto a los derechos de las personas LGTBI en el trabajo.

Las Organizaciones empresariales y sindicales compartimos la necesidad de fomentar la diversidad de las plantillas, aprovechando el potencial humano, social y económico que supone esta diversidad.

Para **conseguir este objetivo, los convenios colectivos deben:**

- **Promover** plantillas heterogéneas.
- **Crear espacios** de trabajo inclusivos y seguros.
- **Favorecer** la integración y la no discriminación al colectivo LGTBI

en los centros de trabajo a través de medidas específicas, de conformidad con lo previsto en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

- **Asegurar** que los protocolos de acoso y violencia en el trabajo contemplen la protección de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Tenemos más instrumentos que nunca para poder introducir en los convenios colectivos cláusulas que permitan avanzar en los objetivos de igualdad y no discriminación en el trabajo, contamos con el apoyo de la legislación y con el compromiso de los interlocutores sociales.

Confiamos en que estos instrumentos de conocimiento, sumados a las nuevas herramientas que nos proporcionan la Ley y el AENC, nos permitan avanzar en la igualdad de las personas LGTBI y la erradicación de la LGTBI fobia en todos los centros de trabajo de nuestro país.

Real Decreto 1026/2024

El **8 de octubre de 2024** se publicó el **Real decreto 1026/2024**, el cual desarrolla el conjunto planificado de medidas, es decir, regula los planes LGTBI. En él se destaca que estas medidas planificadas han de ser negociadas y pactadas con la RLPT a través de la negociación

colectiva, siendo voluntaria para las empresas de 50 o menos personas trabajadoras. También se incluyen en este reglamento el Protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

Tanto el conjunto planificado de medidas, como los plazos y la legitimización en la negociación serán desarrollados ampliamente a continuación.

Métodos de evaluación

Los planes LGTBI no precisan de un diagnóstico previo para su realización

Al contrario que los planes de igualdad, para la negociación y pacto de las medidas planificadas del artículo 15.1 **no se precisa realizar ningún diagnóstico**, ni en los términos en los que se realizan los diagnósticos en materia de igualdad en las empresas ni en otros similares o distintos. Primero porque se incurriría en una **vulneración flagrante del derecho a la intimidad y privacidad de las personas**. No se trata de preguntar, averiguar e indagar sobre la orientación o identidad de nadie, lo que está fuera de toda lógica. Ni las medidas a las que se refiere el 15.1 son de acción positiva que afectan a personas particulares e identificables. El término, que en otros ámbitos puede tener un propósito técnico, aquí implica un proceso de evaluación que, usado de marea errónea, en lugar de promover la inclusión, podría generar **desconfianza y señalamiento** de personas que no tienen por qué ser identificadas por su orientación sexual o identidad de género.

El término “diagnóstico”, además, al aplicarse a cuestiones LGTBI,

puede conllevar una connotación negativa, como si estas realidades fueran problemas a resolver. Esto va en contra del propio espíritu de la normativa, que busca precisamente **desestigmatizar** y normalizar la diversidad LGTBI. Las empresas no necesitan un diagnóstico de la identidad o la orientación de las personas empleadas para cumplir con la ley; lo que requieren es implementar medidas que protejan a las personas, independientemente de si han manifestado abiertamente ser LGTBI.

En efecto, como se ha dicho se trata, por un lado, de medidas cuya virtud es generar un **espacio de trabajo inclusivo, libre de violencias y de odio**, para que quien quiera expresarse lo pueda hacer libremente y sin recibir ningún tipo de represalia discriminatoria por ello. Se podría decir que verdaderamente el legislador ha buscado que en las empresas de nuestro país se haga un esfuerzo de cambio de paradigma cultural y social frente a la diversidad sexual, familiar y de género. Y, por otro lado, se

trata de medidas, concretamente el protocolo contra el acoso discriminatorio, que **protejan a la víctima denunciante del acoso** por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar. No cabe duda pues, que en ambos casos el diagnóstico de la situación previo a la adopción de medidas queda fuera de todo lugar, y, dicho sea de paso, también el negocio de la consultoría en esta materia, que tanto se ha beneficiado y se beneficia de otros procedimientos como el de diagnóstico en los planes de igualdad. La función de la consultoría o del asesoramiento de terceros es apoyar a las empresas en este cambio

de paradigma, proponiendo soluciones estratégicas que vayan más allá de la mera normativa y se traduzcan en verdaderos espacios de inclusión. A través de la sensibilización, el diseño de protocolos efectivos y la creación de entornos de diálogo, se puede conseguir que las organizaciones entiendan que la protección

Los planes LGBTI buscan un cambio de cultura hacia la diversidad en las empresas

y el respeto por la diversidad no requieren que nadie sea identificado o señalado.

Dinámica de evaluación en el contexto empresarial

Para que una organización pueda implantar correctamente las medidas que se hayan pactado en su convenio o convenios de aplicación, es fundamental que antes evalúe desde donde parte, es decir, en qué medida está ya integrada la diversidad en sus políticas y cultura empresarial. Para que la diversidad esté plenamente integrada en la política y cultura empresarial de una organización no es, en ningún caso, necesario conocer si existen personas LGBTI+ en dicha organización. Tampoco es necesario “esperar” a incorporar a

una persona LGBTI+ o a que alguna persona trabajadora revele su identidad u orientación sexual para comenzar a aplicar medidas que garanticen su bienestar laboral. La integración de la diversidad en las políticas y cultura empresarial son elementos preventivos y proactivos que deben formar parte de la identidad de la organización.

Existen en la actualidad diferentes métodos reconocidos para valorar si la empresa es un entorno donde la diversidad está integrada completamente.

Corporate Equality Index (CEI)

El Corporate Equality Index (CEI) **es un informe anual elaborado por la Human Rights Campaign (HRC)**, la organización de derechos civiles más grande en Estados Unidos que trabaja por la igualdad de la comunidad LGTBI. El CEI es un estándar reconocido para evaluar las políticas y prácticas de inclusión LGTBI de las empresas en el lugar de trabajo. Este índice, que se lanzó por primera vez en 2002, y se aplica en grandes empresas de Estados Unidos.

El CEI evalúa a las empresas en una **escala de 0 a 100**, donde las organizaciones pueden alcanzar la puntuación máxima si cumplen con los siguientes criterios principales: **Políticas de no discriminación** que prohíben la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género; **Beneficios sociales y sanitarios**, teniendo en cuenta que en Estados Unidos no se cuenta con sanidad pública o participación sindical en la regulación de derechos laborales; **Responsabilidad social**, mostrando apoyo público frente a la discriminación; y **Cultura e inclusión**, midiendo la existencia de programas internos, como la formación en diversidad e inclusión, grupos de recursos para personas LGTBI, y otras iniciativas que promuevan un ambiente de trabajo inclusivo.

Stonewall Workplace Equality Index

El Stonewall Workplace Equality Index **es una herramienta que mide el desempeño de las empresas en la implementación de políticas inclusivas para personas LGTBI+** desarrollado por la organización Stonewall de Reino Unido. A través de un cuestionario detallado, las organizaciones responden sobre áreas clave como las políticas de no discriminación, la sensibilización de las personas empleadas, la formación sobre diversidad y la creación de espacios seguros.

Entre las evaluaciones realizadas por este índice, se encuentran las **Políticas de No Discriminación**, que prohíben la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género, el **Apoyo a personas Trans**, incluyendo la gestión de la transición de género en el lugar de trabajo y la creación de un entorno seguro y respetuoso, y la **Cultura Inclusiva y Formación**, dirigida a promover un ambiente de trabajo más consciente y equitativo.

El Método Igualia

La creación e implementación de un Plan de Acción LGTBI en el ámbito laboral constituye un imperativo legal y ético en la promoción de la igualdad y la no discriminación. Sin embargo, para asegurar la efectividad y adecuación de dicho plan, es fundamental considerar no solo el marco jurídico nacional sino el autonómico, así como las disposiciones de los convenios colectivos aplicables.

A nivel autonómico, casi todas las comunidades autónomas cuentan con normativas adicionales que complementan y refuerzan la protección de los derechos LGTBI en el ámbito laboral, por lo que es imprescindible familiarizarse con la legislación específica de la región correspondiente.

Además, resulta imprescindible analizar la incidencia de la LGTBIfobia en el sector específico donde opera la empresa. Esta evaluación permite identificar la problemática y las necesidades particulares de las personas LGTBI en dicho sector, orientando así la elaboración de medidas y acciones específicas dentro del Plan de Acción LGTBI.

Sectores como el educativo, el ámbito sanitario o aquellos dedicados a la cultura y el entretenimiento, deberán prestar especial atención a la protección de las personas LGTBI

Cálculos iniciales e Índice de Integración

En el marco de un compromiso proactivo con la igualdad de derechos y la no discriminación, es imperativo la elaboración de un Plan de Acción LGTBI que se erige como una herramienta fundamental para asegurar el pleno ejercicio de los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Para garantizar la efectividad y pertinencia de dicho plan, es esencial llevar a cabo una evaluación exhaustiva que permita identificar los obstáculos y áreas de mejora dentro de la organización. Esta evaluación previa se estructura en tres fases interrelacionadas: la evaluación de la heteronormatividad en la empresa, la evaluación del riesgo de discriminación potencial y el cálculo del índice de integración.

La primera fase, la evaluación de la heteronormatividad en la empresa, busca analizar e identificar sesgos y prejuicios arraigados relacionados con la presunción de heterosexualidad que puedan suponer un obstáculo para la plena integración y participación de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

La segunda fase, la evaluación del riesgo de discriminación potencial, tiene como objetivo identificar los posibles factores y situaciones que podrían conducir a la discriminación o al acoso por motivos de orientación sexual o identidad de género.

Finalmente, la tercera fase consiste en el cálculo del índice de integración, que permite medir el grado de inclusión y diversidad dentro de la organización en relación con las personas LGTBI. Este índice proporciona una métrica objetiva para evaluar el progreso hacia la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad sexual y de género en el lugar de trabajo.

¿Por qué evaluamos la heteronormatividad?

Entender de qué manera están arraigados los roles de género y la presunción de heterosexualidad en la empresa contextualizará el punto de partida del Plan LGTBI. Es imprescindible entender que el Plan LGTBI no debe buscar responsabilizar a las personas LGTBI de su integración, sino poner el foco en la revisión de prejuicios y privilegios de un entorno heteronormativo. Una empresa en la que histórica y/o culturalmente estén especialmente presentes ideales tradicionales de género

y sexualidad será un entorno mucho más hostil para toda aquella identidad que desafíe estas nociones y, por tanto, deberá trabajar de manera más profunda su base. Por otro lado, una empresa donde existan ideas más cercanas al empoderamiento femenino o las nuevas masculinidades será mucho más permeable a la inclusión de identidades diversas.

¿Qué es el riesgo potencial de discriminación?

Conocer el grado de heteronormatividad en la empresa ya nos va a dar un contexto sobre el riesgo potencial de discriminación que podría sufrir una persona que no se ajuste a los roles establecidos. Sin embargo, deberemos analizar todas las áreas de la empresa (el acceso al empleo, el desarrollo profesional, el acceso a la conciliación, así como todas las políticas de RRHH) con el fin de establecer qué políticas podrían estar poniendo en peligro el libre desarrollo profesional de las personas LGTBI. La existencia de entrevistas abiertas, la recopilación de datos sensibles no relevantes para el desarrollo del puesto de trabajo, la exigencia de un código de vestimenta basado en la estética y no en la funcionalidad de

las prendas, son ejemplos de políticas de empresa susceptibles de ser discriminatorias y que deben ser o revisadas o erradicadas.

Este índice nace de las investigaciones realizadas por Cristina Maestre como parte del **proyecto Igualia LGTBI+** y con la finalidad de dotar a las organizaciones de una medida cuantitativa que no incurra en la revelación de la identidad u orientación sexual de las personas y permita cuantificar el grado en el que las realidades LGTBI+ están integradas en la cultura organizacional.

Algunas medidas para fomentar la integración

La promoción de la integración LGTBI en el ámbito laboral no se limita únicamente a la implementación de políticas de igualdad y no discriminación, sino que requiere un enfoque integral que aborde las normas sociales y las creencias arraigadas que perpetúan la exclusión y la desigualdad. Para ello, necesitaremos:

- **Deconstruir roles de género:** Los roles de género tradicionales imponen expectativas y limitaciones basadas en la identidad de género de las personas, perpetuando

estereotipos y discriminación en el ámbito laboral. La deconstrucción de estos roles implica desafiar las normas sociales preestablecidas y cuestionar el modelo binario tradicional.

- **Cuestionar creencias sobre las relaciones románticas:** Las creencias arraigadas sobre las relaciones románticas pueden influir en la percepción y tratamiento de las personas LGTBI, sobre todo en aquellas que desafían las estructuras tradicionales del amor romántico, como puede ser la asexualidad o el arromanticismo. Eliminar expectativas sobre las relaciones ajenas y no cuestionarlas mejorará la integración de las personas LGTBI.
- **Revisión de percepciones sobre estructuras familiares:** Al igual que en el caso de las relaciones románticas, es importante visibilizar todos los modelos de estructuras familiares, entendiendo estos tan válidos como los tradicionales. Es crucial revisar y ampliar las percepciones sobre las

estructuras familiares para reconocer y valorar la diversidad de formas de convivencia y parentesco.

- **Eliminación de la heteronormatividad:** La heteronormatividad, entendida como la idea de que la heterosexualidad es la norma y la única forma válida de orientación sexual, permea muchas facetas de la sociedad, incluido el ámbito laboral. Eliminar la heteronormatividad implica no presuponer la heterosexualidad de las personas trabajadoras y, por tanto, asumir sus necesidades en base a este hecho.
- **Cuestionamiento de divisiones de espacios:** Las divisiones de espacios basadas en el género, ya sean físicas (baños, vestuarios) o estructurales (uniformes, avatares) pueden contribuir a la exclusión y la discriminación de personas que no se enmarquen dentro del modelo binario tradicional. Cuestionar estas divisiones y promover espacios inclusivos y accesibles para todas las personas es esencial para fomentar

un ambiente laboral integrador y respetuoso con la diversidad.

- **Acompañamiento a la transición:** El proceso de transición puede ser complejo e individual para cada persona trans, por lo que establecer procedimientos de actuación puede facilitar a la empresa el acompañamiento a la persona para facilitar su integración, ya sea desde el cambio burocrático de nombres y pronombres hasta los permisos para posibles intervenciones o revisiones médicas.
- **Formación y sensibilización continua:** La única vía que garantiza una plena integración de las personas LGTBI en el ámbito laboral es la formación y sensibilización en realidades LGTBI para todas las personas trabajadoras, que busque naturalizar las distintas identidades y orientaciones más allá de lo heteronormativo.

La evaluación del contexto inicial del que parte la organización es fundamental para poder establecer una planificación

eficiente de la implantación de las medidas del Plan LGTBI. En una organización que parta de una nula integración de la realidad LGTBI en su cultura y políticas, se deberá comenzar con **sensibilización básica** para abrir la puerta al conocimiento de la realidad LGTBI, poniendo en marcha de manera prioritaria **protocolos contra la discriminación**, y empezando a crear **espacios seguros de diálogo** en el que personas interesadas puedan hacer preguntas o sugerencias a la empresa. Para empresas con conocimiento LGTBI de manera “coloquial”, pero donde la visibilidad es baja, se debería avanzar con formaciones más profundas sobre **sesgos inconscientes**, crear grupos de recursos para personas empleadas LGTBI que garanticen la confidencialidad, y promover la visibilidad a través de **campañas internas**. Finalmente, una empresa que ya cuenta con personas LGTBI visibles y políticas

inclusivas básicas, podría avanzar en la integración de la realidad LGTBI en el resto de sus **políticas corporativas**, no solo dirigiéndolas a la organización interna sino también a la imagen externa, estableciendo **cláusulas con clientela y proveeduría**, estableciendo sistemas de gestión como la ISO 30415:2021 o el más específico **Sello SGI DS-20**



Solo un enfoque adaptado a la realidad de la empresa puede hacer que el Plan LGTBI sea realmente efectivo y consiga una inclusión integral en cada contexto.

Fuente: UGT



Capítulo 10

Interpretación jurídica de la norma

Definición de planes LGBTI en las empresas

Nada tiene que ver un plan de igualdad con un plan LGBTI

Las medidas se acuerdan y se pactan a través de la negociación colectiva

Planes LGTBI

Interpretación jurídica de la norma

El derecho a la **no discriminación y a la igualdad de trato** y de oportunidades es una aspiración del ser humano que tiene una amplia acogida en el ordenamiento jurídico aprobado y hunde sus raíces en el constitucionalismo histórico y reciente, convirtiéndose en un principio del Estado social y democrático de Derecho.

*La Constitución Española de 1978 recoge en su **artículo 14** 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”.*

En cuanto al desarrollo legislativo del artículo 14 de la Constitución hay que apuntar que el mismo es enteramente singular. El carácter relacional y no autónomo del principio de igualdad, es decir, el que **la igualdad no pueda predicarse en abstracto**, sino únicamente respecto de relaciones jurídicas concretas, impide que este principio pueda ser objeto de una regulación o desarrollo normativo con carácter general. Es por ello que, al no poder aplicarse

de forma autónoma y unitaria, hay numerosas normas donde este principio informador del derecho se recoge de forma transversal y se desarrolla con mayor concreción y especificidad. El ejemplo más reciente es la **Ley 4/2023, de 28 de febrero**, para la igualdad de trato de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI, pero también otras como la **Ley 15/2022, de 12 de julio**, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, con importantes referencias a la prohibición de cualquier tipo de discriminación en el lugar de trabajo, por ejemplo la serofobia o la xenofobia, y también la conocida **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que es precisamente en el ámbito laboral donde tiene un mayor impacto al crear y establecer los **Planes de Igualdad**, como herramienta fundamental para combatir las desigualdades que sufren las mujeres en el trabajo por el mero hecho de serlo.

En el plano internacional, Europa no ha sido ajena a los avances legislativos necesarios en la lucha contra la discriminación. Así, hace veinte años se aprobaba

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 que recogía el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y a estar protegida contra la discriminación, admitiendo que constituye un derecho universal reconocido en la **Declaración Universal de Derechos Humanos**, la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación, los Pactos de las Naciones Unidas de Derechos Civiles y Políticos y sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, de los que son parte todos los Estados miembros de la UE. En esta misma línea, el **Convenio nº 111** de la Organización Internacional del Trabajo prohíbe la discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación, desarrollando un marco internacional que supone un claro llamamiento a profundizar en las políticas públicas para lograr la plena igualdad de todas las personas, especialmente los grupos y colectivos más preteridos.

En el análisis esta normativa internacional, europea y nacional, desde el marco directivo europeo y convencional internacional, hasta nuestro encaje constitucional del

principio–derecho a la igualdad, cabe detenerse en que no es hasta el año 2000, precisamente con la aprobación de la **Directiva europea 78/2000**, donde un texto legal hace referencia explícita a la orientación sexual como una de las materias por las que se prohíbe discriminar. En sentido contrario cabe decir que, entre todas las cuestiones prohibidas de la discriminación, la **diversidad sexual** no figuraba entre los motivos por los que el legislador nacional hubiera una especial sensibilidad, a pesar de que es una de las formas más habituales de discriminación de las personas, tal y como queda recogido en el artículo primero de la Directiva.

Pero el mandato constitucional no se limita formalmente a consagrar el derecho a la igualdad ante la ley y a prohibir toda forma de discriminación en su artículo 14, lo que podría parecer que es suficiente para su desarrollo en otras normas. No se puede entender el art. 14 CE sin otro mandato constitucional, el de la **igualdad material**, que obliga activamente a todos los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas, con el llamamiento a remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud derivados de la obligación constitucional que establece el artículo 9.2 CE. Esto

constituye una orden de actuación, un verdadero principio de acción del derecho constitucional que interpela directamente a los poderes públicos a desarrollar de forma efectiva y eficaz el principio-derecho de igualdad y condiciona toda política pública en el sentido de lograr el objetivo de la plena igualdad real y efectiva. Es por ello que el **derecho positivo**, especialmente en materia laboral, está construido sobre un conjunto preceptos que establecen la interdicción de la desigualdad y de la discriminación como una norma plenamente válida y aplicable de forma eficaz, ejercitable y garantizable.

En el marco jurídico laboral español, 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, en su artículo 4 apartado 2 subapartado c, se reconoce como un **derecho de los trabajadores y trabajadoras a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo** o, una vez empleadas, por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales –entre otras causas comunes de discriminación. También en su apartado 2, letra e, se reconoce el derecho al **respeto de su intimidad** y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso

por razón de orientación sexual, modificación que se hace muy recientemente en virtud de la disposición final decimocuarta de la **Ley 4/2023, de 28 de febrero**, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Relacionado con lo anterior, el **artículo 17 ET** establece que se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por motivos de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales. En ese sentido, el mismo artículo del Estatuto de los Trabajadores, reitera que **serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores** como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Sobre esta última modificación, precisamente la norma dota a de verdadera eficacia a la

labor de vigilancia y sanción que tienen encomendadas las administraciones públicas frente al incumplimiento de la obligación de tomar medidas de protección frente a la discriminación y la violencia dirigida a las personas LGTBI a que se refiere el artículo 62.3 de la **Ley 4/2023**, y que su vez da lugar a la asunción de responsabilidad de las personas empleadoras en los términos del artículo 62.2 de la norma, que establece que **las administraciones públicas**, en el ámbito de sus competencias, **adoptarán métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de tales situaciones**, y articularán medidas adecuadas para su cese inmediato. En todo caso, estas modificaciones legitiman, en el apartado tercero, a las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios para adoptar métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de las situaciones de discriminación por razón de las causas previstas en la ley, así como articular medidas adecuadas para su cese inmediato, y que se refiere a las medidas planificadas y contra el acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales que están obligadas a tener disponibles las empresas en virtud del **artículo 15.1 de la Ley 4/2023**.

Este compromiso y sus obligaciones derivadas viene reforzado por el impulso de la potestad sancionadora que la propia Ley hace con la reforma del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por **Real Decreto Legislativo 5/2000**, de 4 de agosto, modificándola en el orden de incluir estos motivos entre las responsabilidades que tiene el empresario de evitar conductas prohibidas, a saber, las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por circunstancias de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación y el acoso por razón de, entre otras, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo, análogamente a lo que ya ocurre con el acoso por razón de sexo.

Estas conductas constituyen, pues, **infracciones administrativas muy graves** en materia de relaciones laborales en el orden social, artículo 8 y 13 bis respectivamente, con sanciones económicas en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros y si se apreciase reincidencia la cuantía de las sanciones podría incrementarse hasta el duplo del grado de la sanción correspondiente a la infracción cometida.

Definición de planes LGBTI en las empresas

La necesidad de medidas para lograr la igualdad real y efectiva de las personas LGBTI en el empleo en las empresas ha quedado demostrada a través de los diversos estudios que se han realizado sobre discriminación en el empleo desde el área de Acción LGBTI de UGT en 2020, en el estudio *Hacia centros de trabajo inclusivos*, la realidad de las personas LGBTI en el empleo en España, en 2021 con el estudio sobre Las personas LGBTI en la Negociación Colectiva y 2023, en la segunda edición del estudio *Hacia centros de trabajo inclusivos*, y que más adelante se verán.

Para definir pues, qué es un plan LGBTI en las empresas, hay que

recurrir necesariamente a 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 LGBTI. Así pues, el **artículo 15.1** de la citada recoge que

“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 LGBTI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGBTI. 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.”

Por lo tanto, los planes LGBTI serán:

- ▷ Un **conjunto planificado de medidas y recursos** con el fin de lograr la igualdad de las personas LGBTI en las empresas
- ▷ Necesariamente y de forma obligatoria, tendrán que tener entre ellas un **protocolo de actuación frente al acoso**

discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad, expresión de género y características sexuales

- ▷ Sería deseable para UGT que también se incluya un **protocolo de acompañamiento a personas trans en el trabajo.**
- ▷ Estas medidas deberán ser **pactadas y acordadas** con la representación de las trabajadoras y de los trabajadores, esto es, con las organizaciones sindicales a través de la **negociación colectiva.**
- ▷ Todas las medidas que alienta a aprobar el artículo 15.1 en su literal deben formar parte de un conjunto planificado, esto es, de un **plan**, y que la naturaleza de las mismas debe estar intrínsecamente conectado con la **negociación colectiva.** No es de extrañar, pues, que las medidas nazcan de las mesas negociadoras y vayan a parar a un documento individualizado bajo la denominación de Plan LGBTBI.
- ▷ El llamamiento a la negociación colectiva que hace la Ley, es clave porque sabemos que la forma de **implicar a todas las partes** es a través de los procesos de negociación en los que todas las partes se comprometen.

- ▷ Objetivamente **esta guía supone un mínimo que en todo caso está abierto a mejoras en el ámbito del diálogo empresas-sindicatos.**

Nada tiene que ver un plan de igualdad con un plan LGBTBI

Ni en su alcance, ni en su contenido, ni en las personas destinatarias ni en las normas que dan origen a ambas obligaciones, que son **normas distintas**, una de ellas con rango de orgánica y del año 2007 y otra con rango de ordinaria del 2023. Por lo tanto, tampoco se pueden establecer demasiadas comparativas y similitudes entre la una y la otra, aunque ambas normas regulen y desarrollen materias propias del derecho-principio constitucional a la igualdad y su fin sea combatir con la desigualdad. Pero, aunque ambas desigualdades puedan tener un origen más o menos común, la forma en la que se materializan, actúan y sus herramientas son ciertamente distintas y específicas. Y aunque sea de manera inconsciente, al establecer paralelismos entre las mismas se incurriría en algunas confusiones sobre las que este análisis quiere aportar alguna claridad.

Para aclarar algunos términos, los **planes de igualdad** que nacen de

la Ley Orgánica 3/2007 **buscan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres** y tienen su sentido en la situación de desigualdad, con importantes manifestaciones en el marco laboral, que sufren las mujeres por el hecho de ser mujeres. Las medidas, de los planes de igualdad, tienen una **importante carga de análisis y especificidad**, así como la profundidad de su diseño se debe la necesidad de alcanzar una enorme especialización.

Los planes LGTBI nacen en una ley muy posterior, la Ley 4/2023, su regulación queda pospuesta en la misma norma a un reglamento, **pero tienen el fin de generar espacios de trabajo inclusivos**, y en términos generales, libres de violencia. Sus medidas tienen un **marcado carácter programático** y más dispositivo, pero sobre todo no van dirigidas a personas concretas, si no a un conjunto indeterminado de población, las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales y sus familias, que no se han dado a conocer. Son, en definitiva, herramientas distintas.

En consecuencia, los planes LGTBI no son en ningún caso subsumibles ni integrables a los planes de igualdad. Las medidas dirigidas a las personas LGTBI no pueden modificar las medidas dirigidas a las mujeres que están recogidas en los planes de igualdad. Son, además, complementarios, sí, en

tanto que algunas mujeres pueden ser a su vez lesbianas, bisexuales o trans y, para ese grupo de población concreto, en el caso de las empresas obligadas por ambas normas, están afectadas de un lado por las medidas incluidas en los planes de igualdad por ser mujeres y por otro en las medidas recogidas en el plan LGTBI por ser LBT.

Las medidas se acuerdan y se pactan a través de la negociación colectiva

Son, indiscutiblemente y tal como establece la Ley 4/2023 en su artículo 15, **medidas pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras**. Por lo tanto, no cabe otra vía de alcance que aquella que contemple que las medidas han de ser negociadas como parte de la elaboración de un texto de convenio con los representantes legales de las trabajadoras y los trabajadores. Esto quiere decir que no se someten a un periodo de consultas, ni se publican, presentan ni otorgan.

En efecto, en virtud de la autonomía colectiva, artículo 82 del ET los convenios colectivos, como resultado de la negociación

desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos y podrán los convenios colectivos, artículo 85 ET, dentro del respeto a las leyes, regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.

Es necesario destacar que, más allá de la obligación legal que establece la Ley 4/2023, de 28 de febrero, el 10 de mayo del mismo año, los interlocutores sociales CEOE y CEPYME, en representación de las patronales, y CCOO y UGT, en representación de las organizaciones sindicales, alcanzaron el V Acuerdo Interconfederal para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), que amplía las materias sindicales objeto de negociación, desarrollando en el capítulo XIV un llamamiento a las partes para poner en marcha medidas eficaces para la igualdad de las personas LGTBI y que se materializa en la creación de espacios de trabajo inclusivos y seguros, favorecer la integración y la no discriminación del colectivo LGTBI en los centros de trabajo a través de medidas específicas, de conformidad con lo previsto en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de

28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y asegurar que los protocolos de acoso y violencia en el trabajo contemplen la protección de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Cabe concluir que, no solo justificadamente en la Ley, también por acuerdo de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, la diversidad sexual, familiar y de género es una materia sindical más objeto de la negociación colectiva, que se amplía por primera vez en la historia sindical española, para acoger el respeto a las personas LGTBI. La consecuencia de ello es que esta es no solo una novedad legislativa, es también una nueva obligación de las empresas, pero también una nueva materia objeto de acuerdo negocial entre las partes concernidas.

Sujetos legitimados

En cuanto a la legitimación de las partes negociadoras:

1. La legitimación para negociar en convenio colectivo las medidas planificadas será la prevista en el **artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores**:

- En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el **comité de empresa**, los **delegados de personal**, en su caso, o las **secciones sindicales** si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.
- La intervención en la negociación corresponderá a las **secciones sindicales** cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.
- Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que

afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el apartado 2 para la negociación de los convenios sectoriales.

- En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimadas para negociar las **secciones sindicales** que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.
- En los **convenios sectoriales** estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores:
 - ▷ Los **sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal**, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas,

federadas o confederadas a los mismos.

- ▷ Los **sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de comunidad autónoma** respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
- ▷ Los **sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento** de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.
- En representación de los empresarios estarán legitimados para negociar:
 - ▷ En los convenios de empresa o ámbito inferior, el **propio empresario**.
 - ▷ En los convenios de grupo de empresas y en los que afecten mismos.
 - ▷ En los convenios colectivos sectoriales, las **asociaciones empresariales** que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el diez por ciento de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2, y siempre que estas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al quince por ciento de los trabajadores afectados.
 - En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, según lo previsto en el párrafo anterior, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las **asociaciones empresariales de ámbito estatal** que cuenten

con el diez por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten en esta con un mínimo del quince por ciento de las empresas o trabajadores.

- Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal **los sindicatos de comunidad autónoma que tengan la consideración de más representativos** conforme a lo previsto en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y las asociaciones empresariales de la comunidad autónoma que reúnan los requisitos señalados en la disposición adicional sexta de la presente ley.
- Todo sindicato, federación o confederación sindical, y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación, tendrá derecho a formar parte de la **comisión negociadora**.

2. En las empresas con varios centros de trabajo negociará el **comité intercentros**, si existe y tiene establecidas competencias para la negociación.

3. En las empresas donde no existan las representaciones referidas en los apartados anteriores, y que carezcan de convenio colectivo de aplicación, se creará una **comisión negociadora** constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, 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. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada una de las partes y la representación sindical se conformará en proporción a la representatividad de cada organización en el sector.

4. Sin perjuicio de lo anterior, la parte social de esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones sindicales que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días

hábiles, ampliables en otros diez días hábiles si ninguna respondiera en el primer periodo. En caso de que no se obtuviera respuesta en ese nuevo plazo, **la empresa podrá proceder unilateralmente a la determinación de las medidas planificadas de acuerdo con los contenidos recogidos en este Real Decreto.**

5. Si existen centros de trabajo con representación legal de personas trabajadoras y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuenten con ella y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme a los párrafos anteriores de este apartado en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con ella. En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes.

6. En todos los supuestos anteriores, las comisiones negociadoras podrán contar con apoyo y asesoramiento externo de personas

especializadas en materia **de igualdad de las personas LGBTBI en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.**

7. Las personas que integran la comisión negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo y confidencialidad con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

8. En la negociación de las medidas planificadas deberá garantizarse el respeto a la intimidad de las personas trabajadoras.

Procedimiento de la negociación

La negociación de las medidas se llevará a cabo de la siguiente manera:

- En los **convenios colectivos de ámbito empresarial**, en el marco de dichos convenios.
- En los **convenios colectivos de ámbito superior a la empresa**, en el marco de dichos convenios, incluyendo un proceso de adaptación a la empresa.
- En ausencia de convenio colectivo de aplicación, las medidas planificadas se negociararán con la **RLPT mediante acuerdos de empresa**.
- En las empresas que no cuenten con convenio colectivo y carezcan de RLPT, las medidas planificadas se negociararán por los **sindicatos más representativos y los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa**.

Plazo para llevar a cabo la negociación

- Las empresas que cuenten con más de 50 personas trabajadoras, que regulan sus condiciones laborales a través de **convenios colectivos o acuerdos de empresa**, y aquellas que carezcan de convenio colectivo y cuenten con la **RLPT**, deberán iniciar el procedimiento en el **plazo de tres meses**.
- En las empresas que teniendo la obligación de negociar medidas planificadas **no cuenten con convenio colectivo** y carezcan de la RLPT, deberán hacerlo en un plazo de **seis meses**.
- **Transcurridos tres meses desde el inicio del procedimiento de negociación** sin que se haya alcanzado un acuerdo, las empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras **aplicarán las medidas establecidas en el reglamento hasta que entren en vigor las que se puedan acordar mediante convenios colectivos o acuerdos de empresa**.

Capítulo 11

Medidas de acceso al empleo

Medidas en la promoción profesional

Mantenimiento del empleo y carrera profesional

Formación y sensibilización

Medidas de prevención de la violencia por LGTBIfobia

Licencias y permisos

Medidas en el ámbito de la salud laboral y riesgos psicosociales

Régimen Disciplinario

Medidas para el respeto de los derechos de las personas LGTBI en el trabajo

Teniendo en cuenta que las medidas reglamentadas, recogidas en el **Real decreto 1026/2024** muestran un acuerdo de mínimos, a continuación les presentamos **las medidas propuestas por UGT**, que, obviamente, se ciñen al reglamento, pero van más allá.

Medidas en el acceso al empleo

Las empresas, y específicamente, los departamentos y empresas dedicadas a los recursos humanos y a la selección de personas, deben **adoptar prácticas de contratación y promoción basadas en el mérito y las habilidades**, sin discriminación por ninguna causa, y específicamente, por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales o pertenencia a grupo familiar.

La empresa planificará, diseñará y ejecutará las medidas de acceso al empleo, teniendo en cuenta lo establecido en el **artículo 50 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo**, en relación con la vulnerabilidad de las personas trans.

Constituirá vulneración del principio de igualdad de trato y

no discriminación por orientación sexual la conducta de mera declaración pública de intenciones del empresariado de no contratar personas trans aun cuando ello no se haya traducido real y actualmente en la no contratación efectiva de ninguna persona perteneciente a este colectivo.

Con el fin de eliminar los sesgos discriminatorios por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales se pondrán en marcha procesos de selección de personas con perspectiva inclusiva hacia las personas LGTBI, analizando cada una de las etapas para asegurar que estén libres de sesgos sexistas, LGTBIfóbicos y/o discriminatorios.

A tal fin, y conforme a lo preceptuado en el artículo 64.4 d) del Estatuto de los Trabajadores, **los representantes de las trabajadoras y trabajadores deberán de ser informados por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones** en los que se basan los **algoritmos o sistemas de inteligencia artificial** que afectan a la **toma de decisiones** que incidan en las condiciones de acceso del empleo, con el fin de eliminar los posibles sesgos discriminatorios que puedan tener.

Formar, capacitar y sensibilizar a los y las profesionales encargadas de los procesos de selección y, en caso de tratarse de procesos externos, comprobar que la entidad y equipo que lo desarrollen incorporan una perspectiva inclusiva hacia las personas LGTBI, especialmente hacia las personas trans. Así mismo, en las cláusulas de contratación de los citados procesos se hará constar específicamente este requisito.

Garantizar, en los procesos de selección, la preservación del **derecho a la intimidad de las personas**, se evitará la realización de preguntas invasivas con la vida personal y familiar, así como la solicitud de cualquier dato que pueda vulnerar este principio.

Queda **prohibida cualquier pregunta que se relacione con la orientación sexual, la identidad**

y/o expresión de género y características sexuales, en el acceso y en la promoción profesional, así como la solicitud, por el empleador, de datos de carácter personal en los procesos de selección que vulneren el principio de igualdad y constituyan actos discriminatorios en virtud de lo dispuesto en el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (TRLISOS), sin perjuicio de cuantas otras acciones civiles o penales pueda interponer el candidato en defensa de sus intereses.

La **indagación en los perfiles de redes sociales** de las personas candidatas a un empleo sólo se justificará si están relacionados con fines profesionales, y siempre y cuando el candidato haya sido informado sobre el tratamiento de sus datos personales a tal efecto, es decir, solo en redes corporativas o dirigidas a ese fin.

Quedan **prohibidos los reconocimientos médicos en los que el estado serológico, los niveles hormonales o el análisis de la anatomía y morfología corporal**, y especialmente en lo relativo a los genitales, son causa de exclusión de los procesos selectivos de personal, en el acceso y en la promoción y/o mantenimiento del empleo.

Medidas en la promoción profesional

Ninguna persona podrá ser discriminada por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar en la promoción profesional en empleo, así como por su pertenencia a grupo familiar.

Los departamentos de recursos humanos o de personal realizarán un **análisis de las fases de la selección de persona para la promoción eliminando de ellas cualquier sesgo discriminatorio** que se pudiera producir. En el caso de empresas externas para tal fin, se incluirá específicamente en los requisitos de contratación.

Queda **prohibida cualquier pregunta** que se relacione con la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género y características sexuales, en el acceso y en la promoción profesional.

Quedan **prohibidos los reconocimientos médicos** en los que el estado serológico, los niveles hormonales o el análisis de la anatomía y morfología corporal, y especialmente en lo relativo a los genitales, son causa de exclusión de los procesos selectivos de personal en la promoción profesional.

Con el fin de procurar que, durante el desarrollo de la prestación laboral, la realidad de las personas trabajadoras trans sea igual al resto de personas trabajadoras de la empresa, las empresas velarán para que en la documentación interna se utilice un lenguaje inclusivo y respetuoso con los derechos de las personas LGTBI.

Mantenimiento del empleo y carrera profesional

Las **empresas**, en relación con sus políticas en gestión de personal y recursos humanos, **deberán planificar, diseñar y ejecutar las medidas de mantenimiento del empleo de las personas trans** teniendo en cuenta su condición de vulnerabilidad, **conforme a la definición dada por la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.**

Quedan prohibidos los reconocimientos médicos en los que el estado serológico, los niveles hormonales o el análisis de la anatomía y morfología corporal, y especialmente en lo relativo a los genitales, son causa de exclusión de los procesos selectivos de personal en la promoción profesional.

Con el fin de procurar que, durante el desarrollo de la prestación laboral, la realidad de las personas trabajadoras trans sea igual al resto de personas trabajadoras de la empresa, las empresas velarán para que en la documentación interna se utilice un lenguaje inclusivo y respetuoso con los derechos de las personas trans y LGTBI.

Formación y sensibilización

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 no discriminación. **La formación irá dirigida a toda la plantilla**, incluyendo a los cuadros intermedios, directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos a tratar se compondrán de:

- Conocimiento general y **difusión del Plan LGTBI** de la empresa, sus medidas, 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.**
- **Conocimiento y difusión del protocolo** para la prevención, detención y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y característica sexuales.

Medidas de prevención de la violencia por LGTBIfobia

Respeto

Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Se prohíbe el uso de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.

Comunicación

No se permiten actitudes tendentes al aislamiento o a la reducción normal de la comunicación entre las personas de la plantilla.

Reputación

Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier persona de la plantilla.

Discreción en la represión

Las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de una persona o llamarle la atención por un inadecuado desempeño laboral se harán de forma reservada y nunca en presencia de personas ajenas al acto reprimido.

No arbitrariedad

Queda prohibida una distribución arbitraria o abusiva que no pueda atenderse en el tiempo de trabajo o suponga un vaciado de funciones.

Uniformidad y equidad

La aplicación de los mecanismos de control de trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa, teniendo en cuenta las circunstancias personales.

Evitación del hostigamiento

Se prohíbe cualquier trato adverso como consecuencia de la presentación de reclamaciones o demandas destinadas a impedir

la discriminación o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

Licencias y permisos

Todos los derechos recogidos en el convenio colectivo, normativa interna de la empresa, pactos y acuerdos, etc., serán de **aplicación a las personas LGTBI de la empresa**, con independencia de la modalidad de pareja o familia que conforme y queda prohibida la discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales en el acceso a los permisos, licencias, beneficios sociales tales como seguros médicos, comedores y cuantos estén reconocidos a la totalidad de la plantilla.

Medidas en el ámbito de la salud laboral y riesgos psicosociales

Incluir la LGTBIfobia en la evaluación de los riesgos laborales, con el fin de **proteger** la salud de las personas trabajadoras de las situaciones que, por motivos de discriminación, puedan sufrir.

Actuaciones para prevenir, identificar y actuar ante situaciones de discriminación y acoso derivadas de la

orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.

Impulsar las evaluaciones de riesgos psicosociales y la prevención de los mismos, cambiando las deficiencias en la organización del trabajo (arbitrariedad en la asignación de puestos y cargas de trabajo, tareas, horarios, etc.) que puedan ser usadas para discriminar y acosar o que pueden favorecer la aparición de conductas violentas o de acoso por una deficiente organización del trabajo.

Régimen Disciplinario

Las **conductas contrarias al principio de igualdad de trato o de derechos de las personas LGTBI** quedarán recogidas en el **régimen sancionador de las empresas**, con especial atención a la calificación como falta muy grave de aquellas conductas que, por su importancia, intensidad y frecuencia se produzcan.

Especialmente se tipificarán como **muy graves**, al menos, las siguientes faltas:

- Expresiones vejatorias y humillantes sobre el aspecto físico, la forma de ser, de vestir, de hablar.
- Insultos relacionados con la orientación sexual de las personas, su identidad o expresión de género o sus características sexuales y pertenencia a grupo familiar.
- La ridiculización y la humillación por LGTBIfobia, bromas, chistes o comentarios jocosos de carácter transfobo u homófobo.
- El uso de los medios de comunicación de la empresa para difundir informaciones maliciosas relacionadas con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales de las personas trabajadoras.
- Ignorar, acosar, excluir o aislar a las personas por su orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales de las personas trabajadoras.
- Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes con el género con el que se identifica.
- Dar un tratamiento desigual basándose en la identidad de género, la orientación sexual o las características sexuales.

- Exhibición de fotos, mensajes u otros escritos que tengan la finalidad de menoscabar la dignidad de las personas en base a su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y/o pertenencia a grupo familiar.
- Las agresiones físicas, que incluyan elementos externos o no, se hagan con el fin de dañar a las personas por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y/o pertenencia a grupo familiar.
- Impedir el acceso a las instalaciones a las personas trabajadoras por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y/o pertenencia a grupo familiar.
- La violencia sexual contra las personas, por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y/o pertenencia a grupo familiar.
- Violencias similares o parecidas que no estén recogidas en esta lista pero que tengan el mismo efecto o busquen producirlo.
- Revelar la orientación sexual o identidad de género de una persona sin su consentimiento.

Capítulo 12

Compromiso por la igualdad y la no discriminación

Prevención

Denuncia

Comisión Instructora

Intervinientes y desarrollo del procedimiento

Finalización

Seguimiento

Máxima divulgación

Protocolo contra la LGTBIfobia

Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar

El artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, establece que:

“Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, 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.”

Los **contenidos mínimos** de los protocolos debieran ser:

- **Compromiso de las partes** en el desarrollo de políticas de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.
- Garantizar un **entorno laboral inclusivo**.
- **Extensión del ámbito de aplicación:** personas trabajadoras de la empresa, empresas colaboradoras, proveedores, etc.
- Vigencia y los mecanismos de **revisión, modificación y actualización del protocolo**, tanto por imperativo legal, como a propuesta de las partes.

- Participación de la **representación legal de las personas trabajadoras.**
- **Garantizar la intimidad,** confidencialidad y dignidad de la víctima.
- **Adopción de medidas cautelares** que aparten de forma preventiva al supuesto acosador/a de la víctima durante la tramitación del procedimiento.

Compromiso por la igualdad y la no discriminación

En el marco de principios y valores de un Estado social y democrático, destaca la **defensa de la dignidad, la ciudadanía y la salvaguarda de la integridad física y moral de las personas.** Así, la igualdad de trato y no discriminación ocupa un lugar prioritario en la legislación europea y española.

En nuestro país, se ha avanzado en legislación que garantiza los derechos de las personas LGTBI, a través de la incorporación a nuestra legislación estatal 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.

El acoso supone un atentado contra la seguridad, la dignidad y la salud de las personas y se ha instalado en las relaciones laborales, lo que ha precisado que dicha Ley incorpore la necesidad de establecer normativa en las empresas para la prevención y eliminación de las conductas de acoso.

La concienciación y la colaboración son esenciales para impedir y perseguir este tipo de comportamientos.

Los firmantes del presente protocolo manifiestan su compromiso para **prevenir, evitar, resolver** y, en su caso, **sancionar los supuestos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género,** características sexuales y pertenencia a grupo familiar que puedan producirse en el ámbito de aplicación, como requisito para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades en todos los niveles de la empresa (de las empresas).

Todas las personas afectadas por este protocolo tienen la responsabilidad de **colaborar a conseguir un entorno laboral libre de acoso.** De manera particular quienes tienen personal a su cargo. Todas las personas, y en especial quienes dirigen equipos, deben reaccionar y comunicar conductas

que atenten contra lo dispuesto en el presente protocolo.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación tienen derecho a emplear este procedimiento con garantías, a no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio, degradante o desfavorable. Dicha protección se extiende a todas las personas que intervengan en los mismos.

Los firmantes se comprometen a investigar con diligencia todas las denuncias que se presenten al amparo de este protocolo.

Queda expresamente prohibida cualquier conducta de esta naturaleza, que será considerada falta muy grave.

La política de la empresa se rige por la tolerancia cero ante el acoso.

Ámbito de aplicación

El presente protocolo se aplicará a **todas las personas vinculadas a la empresa** (las empresas, el Ayuntamiento, la Consejería, el Ministerio, ...), con independencia de que la vinculación sea laboral o mercantil. También será de aplicación a los trabajadores de empresas subcontratadas, que presten sus servicios en la empresa.

Así mismo será de aplicación a las personas que tengan relación con

la empresa, en razón de su trabajo: clientes, proveedores o servicios externos.

Se dará a conocer a las empresas colaboradoras, suministradoras y a proveedores, para que manifiesten su compromiso de aceptar los principios inspiradores del protocolo.

En ningún caso se formalizarán contratos con entidades que incumplan en su seno los principios del protocolo de prevención y protección por acoso LGTBIfóbico.

(En esto hay que definir qué pasa cuando el acosador es externo y el acosado interno, o viceversa, o cuando ambos son externos pero el acoso se produce en el seno de la empresa).

Vigencia

El presente protocolo **entrará en vigor en la fecha de su firma** y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación o la normativa legal o convencional no obligue a ello. En cualquier caso, la adecuación deberá derivar de un proceso de negociación entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Periódicamente se dará a conocer el protocolo a las personas trabajadoras de la empresa, así

como se entregará copia a todas las nuevas incorporaciones.

Definiciones

Se entiende por acoso LGTBIfóbico cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Discriminación directa

Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.

Discriminación indirecta

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad y/o expresión de

género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.

Discriminación múltiple e interseccional

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional, cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.

Acoso discriminatorio:

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Discriminación por asociación y discriminación por error

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra

sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Represalia Discriminatoria

Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, 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.

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso

Acoso descendente: el autor o la autora tiene una posición jerárquica dominante sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).

Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora tiene una posición subordinada jerárquica a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).

Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima tienen una posición ni dominante ni subordinada en su relación (de compañero/a a compañero/a).

Prevención

El presente protocolo se trasladará a todas las personas trabajadoras, así como a las nuevas incorporaciones, impartiendo la empresa un curso de formación en igualdad de trato y no discriminación.

Al objeto de evitar las situaciones que pudieran entenderse constitutivas de acoso en el entorno laboral se tendrán en cuenta, entre otras, las siguientes directrices:

Respeto: Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Se prohíbe el uso de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.

Comunicación: No se permiten actitudes tendentes al aislamiento o a la reducción normal de la comunicación entre las personas de la plantilla.

Reputación: Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier persona de la plantilla.

Discreción en la represión:

Las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de una persona o llamarle la atención por un inadecuado desempeño laboral se harán de forma reservada.

No arbitrariedad: Queda prohibida una distribución arbitraria o abusiva que no pueda atenderse en el tiempo de trabajo o suponga un vaciado de funciones.

Uniformidad y equidad: La aplicación de los mecanismos de control de trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa, teniendo en cuenta las circunstancias personales.

Evitación del hostigamiento: Se prohíbe cualquier trato adverso como consecuencia de la presentación de reclamaciones o demandas destinadas a impedir la discriminación o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

Denuncia

Podrá presentar la denuncia:

1. Cualquier persona que se considere víctima de acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características

sexuales y pertenencia a grupo familiar.

2. Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.
3. El comité de empresa o delegados/as de personal, así como las organizaciones sindicales más representativas, las organizaciones sindicales con representación en el comité de empresa o delegadas/os de personal, y la organización sindical a la que pudiera pertenecer la víctima.
4. Responsables y mandos intermedios con responsabilidad sobre la persona que pudiera estar siendo víctima de acoso, o sobre el espacio de trabajo en el que se estuviera generando este tipo de violencia.
5. Las personas receptoras de directrices que supongan la discriminación por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.

En la denuncia debe constar la identificación de la persona presuntamente acosadora y de la

persona presuntamente acosada y una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia.

Comisión instructora

1. **Comisión instructora:**

Se conformará ante cada denuncia por la representación legal de los trabajadores y de la empresa, en el número que estos determinen y de forma paritaria. Si en la empresa no hubiese representación de los trabajadores, por la parte social la conformarán las organizaciones sindicales más representativas y más representativas del sector.

2. Las personas integrantes de la comisión instructora deben tener formación suficiente y necesaria para actuar competentemente sobre las responsabilidades asignadas

3. **Incompatibilidades:** Las personas integrantes de la Comisión Instructora se designarán de modo que no tengan relación de parentesco ni relación de amistad o enemistad con las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante–denunciado/a).

4. Si una persona es denunciada o es denunciante, queda impedida para intervenir en

cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

5. **Funciones de la comisión instructora:**

Recibir la denuncia por acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar que deba instruir.

Investigar las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, pudiendo acceder a la información necesaria y con utilización de los medios materiales y humanos necesarios. La entrevista debe hacerse por una única persona con la formación y sensibilidad adecuada. Si la persona consiente, podrá grabarse y compartirse con el resto de la comisión.

Cogestionar con la dirección de la empresa las medidas cautelares que estime convenientes.

Elaborar conclusiones sobre el caso investigado y proponer acciones disciplinarias, verificando la adopción de las mismas.

Cualquier otra función que le pueda ser atribuida.

En los casos en los que de la labor instructora se pudiera constatar de manera indiciaria responsabilidad

directa de la empresa en la actuación de acoso, se dará cuenta de oficio a la Inspección de Trabajo a los efectos oportunos.

En los casos en los que de la labor instructora se pudiera constatar de manera indiciaria la existencia de un delito de odio, se dará cuenta de oficio al Ministerio Fiscal.

Intervinientes y desarrollo del procedimiento

El procedimiento se pondrá en marcha una vez recibida la denuncia en el Departamento de Recursos Humanos por cualquier medio amparado por la ley 2/2023, tanto si es verbal como si es escrita, si bien en caso de ser verbal tendrá que ratificarse por escrito, o bien tener formato de audio, como ampara la ley 2/2023, indicando que se considera haber sido objeto de alguna de las situaciones descritas en este documento o que tiene conocimiento de que otra persona empleada ha sido sometida a tales situaciones.

Recibida la denuncia, la empresa activará sin dilación la conformación de Comisión instructora.

El papel de la empresa en estas actuaciones previas se limita a ser la receptora de la denuncia, sin

entrar al fondo y sin objetar sobre la procedencia o no de la denuncia. Está exclusivamente para que las presuntas víctimas sepan a quién dirigirse. Si las víctimas consideran que la empresa está excediendo ese papel, podrán dirigir la denuncia a la representación de las personas trabajadoras, para que se active de inmediato la formación de la Comisión Instructora.

En ese momento se procederá a la apertura de expediente de investigación, que estará encaminado a comprobar los hechos y cuya sustanciación no puede durar más de quince días laborables, salvo que la Comisión Instructora necesite ampliar el plazo por razones justificadas, con acuerdo de las partes que la componen.

Serán siempre parte como intervinientes en el procedimiento, la persona denunciante, la víctima, la comisión instructora y la dirección de la empresa.

Procedimiento instructor: Una vez recibida la denuncia y conformada la comisión de instrucción se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Valorar la necesidad de adoptar medidas cautelares, para el resguardo físico y psicológico de las personas afectadas, tales como separación de espacios físicos, redistribución

de tareas u otras posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

- Recabar la información que considere necesaria sobre el supuesto de acoso.
- Valorar las personas que deben ser entrevistadas, procediendo a su realización.
- Determinar las pruebas que se practicarán.
- Dar audiencia a las partes, pudiendo estas acudir acompañadas de los representantes de las personas trabajadoras, si así lo solicitan.
- Redactar y firmar las actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido.

Finalización

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

- Medidas disciplinarias, con indicación de la infracción cometida y la propuesta de sanción.

- Archivo del expediente, si los hechos no son constitutivos de acoso.

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

Seguimiento

La Comisión de Seguimiento del Plan LGTBI o, en su caso, la Comisión Paritaria del Convenio, se encargará de hacer un seguimiento de la evolución de la conflictividad por acoso LGTBIfóbico, analizar las causas de los comportamientos, vigilar el adecuado funcionamiento del protocolo y proponer posibles mejoras, tanto del protocolo como de las políticas de igualdad en la empresa.

Máxima divulgación

Este protocolo debe ser conocido por todas las personas que conforman la empresa, así como por las personas y empresas que interactúan con esta. Por tanto, se garantizará su accesibilidad a todas las personas trabajadoras, para favorecer el ejercicio de sus derechos y para informar sobre sus obligaciones, así como a todas las personas o entidades con las que la empresa tiene una relación que puede afectar a las personas de la plantilla, tanto como acosadoras como en calidad de acosadas, de

cara a evitar y perseguir cualquier actuación de acoso discriminatorio en el seno de la empresa.

Junto con el curso de formación en igualdad, a que se refiere el apartado de prevención de este protocolo, se entregará copia y explicará el contenido del mismo, tanto a las personas trabajadoras de la empresa, como a las nuevas incorporaciones.



Fuente: UGT



Capítulo 13

Cambio de nombre durante el periodo de transición

Cambio de nombre de uso legal

Objetivo

Ámbito de aplicación

Procedimiento

Garantías del procedimiento

Acciones de difusión y apoyo en el contexto laboral

Seguimiento

Protocolo de acompañamiento a personas trans en el trabajo

Las sociedades modernas y más avanzadas se distinguen por la defensa, promoción y reconocimiento de los derechos humanos y en este ámbito podemos incorporar la visibilización de la realidad y diversidad sexual existente en nuestra sociedad.

Mucho se ha avanzado en el derecho de todas las personas a vivir de acuerdo con su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar, sin que ésta ni sus manifestaciones puedan ser reprimidas o coartadas por cualquier forma; y para ello, multitud de instituciones, entidades propugnan la eliminación de todas las normas y costumbres, tanto jurídicas como sociales, que contribuyen a la discriminación hacia las personas de orientación homosexual o bisexual y género diversas.

Por ello, las empresas, incorporándolo a su plan LGTBI, aprobarán un protocolo en el marco de las relaciones laborales que garantice un entorno inclusivo para las personas trabajadoras

que no se sienten identificadas con el sexo asignado al nacer, se promueva y fomente la igualdad y la no discriminación por razón de identidad y/o expresión de género, entre otros motivos.

Este documento es el instrumento del que se dota al plan LGTBI de las empresas para regular los requisitos necesarios para garantizar la situación de las personas trans que en su condición de personas trabajadoras integran esta sociedad para acomodar su reconocimiento social correspondiente al sexo y género sentido.

Este Protocolo tiene en consideración el derecho a la igualdad y a la no discriminación, la salvaguarda de la dignidad y el derecho a la integridad moral y a la intimidad de las personas, así como 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.

Cambio de nombre durante el periodo de transición

El cambio de nombre de uso legal **está previsto 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.**

El margen de tiempo que establece la ley para resolver el cambio de nombre y género solicitado es de **4 meses**, esto hace que, durante este tiempo, en el que la persona ya está en tránsito y viviendo socialmente en el género sentido como propio, se pueda generar una paradoja entre su apariencia física y el uso común de su nombre.

Por tanto, existe la necesidad de que en el ámbito del centro de trabajo se establezcan las condiciones para que las personas sean tratadas y llamadas de acuerdo con el nombre del género con el que se identifican, viven y se socializan.

El cambio de nombre de uso común supone la utilización de un *alias o nombre sentido* a demanda de la persona interesada y sólo tiene efectos en los procedimientos internos que se regulan en el presente documento.

En ese sentido, la persona interesada podrá solicitar que en las comunicaciones no oficiales

conste el nombre elegido, con el fin de ir adaptando las relaciones laborales a su nueva situación. El plazo para aceptar esta medida será, como **máximo de 10 días**, la persona interesada tendrá que solicitar el cambio por escrito a la persona u órgano designada o en su defecto a la persona responsable de recursos humanos, acompañando su petición de la solicitud del cambio registral presentada ante el Registro Civil, y la medida se consolidará al lograr la rectificación del nombre o decaerá automáticamente transcurrido el plazo legal que establece el **artículo 44 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 en lo relativo al procedimiento para la rectificación registral de la mención relativa al sexo.

Cambio de nombre de uso legal

Una vez la persona haya cambiado, a través del artículo 44 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 en lo relativo al procedimiento para la rectificación

registral de la mención relativa al sexo, su nombre en el Registro Civil y a petición propia, podrá solicitar el cambio de nombre de uso legal en la empresa, para la adaptación de cuantos formularios, censos, listas, nóminas y documentos en los que aparezca su nombre anterior.

Para ello, se establece el siguiente procedimiento.

Objetivo

Hacer efectivo, a petición de la persona interesada, el cambio de nombre legal y sexo de las personas trans que ya estén en disposición de un Documento Nacional de Identidad con el nombre y el sexo actualizados con la diligencia debida

Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación de este procedimiento son las personas trabajadoras que formen parte de la empresa y que hayan modificado la asignación del sexo y del nombre propio en el Registro Civil y tengan el DNI actualizado y así lo soliciten formalmente.

La nueva expedición de documentos con fecha anterior a la rectificación registral, tal como indica 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, se hace a petición de la persona interesada, quien no debe abonar ninguna tasa por este trámite.

Procedimiento

Para preservar el principio de confidencialidad, la empresa establecerá una persona con responsabilidad a tal efecto, y que garantice la confidencialidad de todos los trámites iniciados a petición de la persona interesada.

La implementación del procedimiento de cambio del nombre de uso legal consta de cuatro fases:

1. **Recepción de la solicitud de la persona interesada.** La solicitud escrita de petición del inicio del proceso deberá acompañarse de fotocopia validada del nuevo D.N.I.
2. **Inicio del Procedimiento.** Una vez recepcionada la solicitud se inician los trámites, en coordinación con la persona encargada de recursos humanos.
3. **Ejecución de la solicitud.** A través de los servicios con competencias en la modificación solicitada.
4. **Resolución y comunicación a la persona solicitante.** Los

servicios implicados informarán de la resolución a la persona solicitante.

En todo caso, el cambio de nombre y las inscripciones derivadas que originen la solicitud no podrá exceder el plazo de 10 días naturales.

Garantías del procedimiento

Todo procedimiento que se inicie al amparo de este Protocolo deberá cumplir con las siguientes garantías:

1. **Respeto y protección del derecho a la intimidad y a la privacidad de las personas.** La empresa adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas implicadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal y normativa de desarrollo.
2. **Confidencialidad y anonimato.** Las personas que intervengan en cualquier procedimiento contemplado en este Protocolo tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las actuaciones realizadas.
3. **Diligencia y celeridad.** Cualquier procedimiento iniciado al amparo de este Protocolo debe ser realizado con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado de acuerdo a los plazos indicados en este Protocolo y, en todo caso, en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
4. **Sigilo.** A toda persona que tenga una relación de servicio con la empresa y haya participado en cualquiera de los procedimientos previstos en este Protocolo se le exigirá el deber de sigilo, confidencialidad, secreto y discreción, conforme a lo establecido en la legislación vigente debiendo mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo, sin hacer uso de la información

obtenida para beneficio propio, de terceras personas o en perjuicio del interés público.

Ajustes razonables necesarios en caso de transición de género en el trabajo

Si una persona trabajadora manifiesta su voluntad de iniciar una transición de género en el puesto de trabajo, la empresa adoptará las medidas necesarias para adaptar el puesto, si fuera necesario, a la situación de la persona trans solicitante, en lo relativo a uniformidad, accesibilidad a vestuarios y aseos, ajustes necesarios del puesto de trabajo, con el fin de garantizar el bienestar de la persona que ha solicitado.

Ninguna de las medidas adoptadas por la empresa se realizarán sin el consentimiento expreso, y que deberá constar por escrito, de la persona interesada.

Para estas situaciones la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras acordarán la regulación de los permisos para acudir a citas médicas, intervención o tratamientos, gestiones administrativas ante los diferentes organismos o entes públicos, así como cuantas licencias y permisos sean necesarios.

Acciones de difusión y apoyo en el contexto laboral

- La empresa garantizará el respeto y la protección del derecho a la igualdad y no discriminación en el ámbito del empleo por causa de identidad sexual y expresión de género. En particular adoptará un compromiso claro en el acompañamiento del tránsito de las personas trans, así como contra las actitudes de discriminación por transfobia.
- La empresa promoverá 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, según el artículo 15, 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.

Seguimiento

Este protocolo es susceptible de revisión y mejora, para incorporar las medidas que puedan surgir en base a las nuevas necesidades no contempladas. Estas actuaciones de revisión y mejora serán realizadas por el órgano encargado del seguimiento y mejora del Plan LGTBI



Fuente: UGT



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.

|

El 1 de marzo de 2023 se publicó en el «Boletín Oficial del Estado» 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**, cuyo objeto es desarrollar y garantizar sus derechos erradicando las situaciones de discriminación para asegurar que en España se puedan vivir con plena libertad la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.

Esta **ley supuso un importante avance** en el camino recorrido hacia la igualdad y la justicia

social que permite garantizar el derecho a la igualdad de todas las personas, en especial de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales, así como de sus familias, aspirando a mejorar la eficacia aplicativa del artículo 14 de la Constitución Española.

Parte de la relevancia de su aprobación radica en prever medidas que garanticen y promuevan el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, entre otros ámbitos, en la empresa. Esta cuestión se alinea con los posicionamientos trasladados por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos relativos al artículo 14 de la Convención Europea de Derechos Humanos y su Protocolo número 12.

Por otra parte, en clave interna, el Tribunal Constitucional ha considerado incluido en el ámbito del artículo 14 de la Constitución Española la protección frente a los comportamientos que resulten discriminatorios contra personas transexuales o que estén apoyados en circunstancias relacionadas con la expresión de género, tal y como se desprende de algunas de sus resoluciones, como la Sentencia 176/2008, de 22 de diciembre (Recurso de amparo 4595/2005), o la Sentencia 67/2022, de 2 de junio (Recurso de amparo 6375/2019).

Uno de los **objetivos** compartidos tanto por la Ley 4/2023, de 28 de febrero, como por este real decreto es **alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI**, trasladando a la normativa española, y especialmente al ordenamiento laboral, el derecho de igualdad reconocido por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la Convención Europea de Derechos Humanos o 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.

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, establece en el capítulo II del título I un conjunto de políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI, incluyéndose medidas para eliminar

la discriminación existente que afectan a distintos ámbitos, entre ellos, el laboral. De esta forma, la norma incorpora en su artículo 15.1 la obligación de que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras cuenten 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. En el citado artículo se anuda la determinación del alcance y contenido de estas medidas al desarrollo reglamentario y se explicita la necesidad de que las medidas sean pactadas mediante la negociación colectiva y acordadas con los representantes de las personas trabajadoras.

En cumplimiento de esa previsión y contando con tal habilitación, este real decreto contiene el desarrollo reglamentario del artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, toda vez que establecer medidas que garanticen la no discriminación en el ámbito laboral es una tarea encomendada a los poderes públicos, responsables de promover la igualdad efectiva de todos los individuos en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.

En este sentido, y desde un punto de vista eminentemente laboral, tanto el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, como los

artículos 4.2.c), 4.2.e) y 17 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, protegen específicamente el derecho de las personas trabajadoras –y, entre ellas, las LGTBI– a no sufrir discriminaciones ni violencias. En el contexto del citado artículo 15, las medidas para lograrlo se vehiculan en el seno de la empresa, por previsión legal, a través de la negociación colectiva y con el acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras. Queda claro, pues, que es en el marco de la negociación colectiva donde, a criterio de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, debe pactarse el conjunto planificado de medidas a través del cual alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en las empresas.

Por último, se debe recalcar que esta norma presenta, además, otro elemento legitimador y generador de valor que merece ser destacado, por cuanto puede contribuir a dotarla de mayor estabilidad y eficacia: la regulación del contenido y alcance de estas medidas es fruto del diálogo social tras un largo y complejo proceso negociador desarrollado entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social y las organizaciones sindicales y empresariales Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores y Trabajadoras

(UGT), Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), que acordaron junto con el Gobierno las medidas, contenidas en el real decreto, avalando así el proceso de elaboración de la norma.

En su procedimiento de elaboración, la norma se ha sometido a los trámites de consulta pública y de audiencia e información pública, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, con el objeto de dar participación y audiencia a los ciudadanos afectados y obtener cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades. Asimismo, se ha informado a las comunidades autónomas y a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Por la necesidad de dar soporte, a la mayor brevedad posible, a todo lo anterior, el Consejo de Ministros adoptó, el 4 de junio de 2024, el Acuerdo por el que se autoriza la tramitación administrativa urgente prevista en el artículo 27.1.b) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, del proyecto de Real Decreto por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

II

Este real decreto se articula en torno a tres capítulos, con un total de nueve artículos, dos disposiciones finales y dos anexos.

El capítulo I establece las disposiciones generales de la norma, determinando su objeto, ámbito de aplicación y el modo en que ha de llevarse a cabo la cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa.

El capítulo II fija los elementos esenciales de la negociación de las medidas planificadas: el instrumento en el que se insertarán –que será distinto en función tanto de la existencia, o no, de convenio colectivo aplicable, como de su ámbito–, el plazo para llevar a cabo la negociación o la determinación de las medidas y el procedimiento negociador.

El capítulo III desarrolla el contenido de las medidas planificadas, destacando, en primer lugar, su necesario carácter transversal. Posteriormente se establece su estructura y contenido dentro de los convenios colectivos o acuerdos de empresa. Por último, se aclara su periodo de vigencia, así como sus mecanismos de seguimiento, evaluación y revisión.

Las disposiciones finales primera y segunda recogen, respectivamente, los títulos competenciales y la entrada en vigor.

Por último, los anexos recogen las medidas planificadas que como mínimo deben contemplarse y la estructura y contenido del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género.

III

Este real decreto cumple con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia a los que se refiere el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

El real decreto es necesario, pues responde a la obligación de dar desarrollo reglamentario a las exigencias legales derivadas del artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, de indiscutible interés general por cuanto desarrollan y garantizan un derecho fundamental como el de la igualdad y no discriminación.

Además, es eficaz por ser la norma reglamentaria el instrumento más adecuado para garantizar la consecución de los objetivos de la ley.

Igualmente es proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para que se pueda cumplir lo previsto en el mismo y en la norma que desarrolla, y así garantizar el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas trans y los derechos de las personas LGTBI.

En cuanto al principio de seguridad jurídica, la norma establece de manera clara los límites que han de aplicarse y, en particular, resulta coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional y de la Unión Europea, generando un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre.

Además, cumple con el principio de transparencia ya que en su elaboración se ha posibilitado la participación de las personas destinatarias a través de los trámites de audiencia e información públicas, identificando la norma claramente su propósito y ofreciendo una explicación completa de su contenido.

Por último, la norma es coherente con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas innecesarias y se ha velado en todo momento para la racionalización en la gestión de los recursos públicos.

El contenido del real decreto entronca con las previsiones y exigencias comprometidas con la

Unión Europea en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en particular, con los relativos al Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo».

Además, con la norma se avanza en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en el ODS 10 («Reducción de las desigualdades») y, en concreto, en la consecución de las metas 10.2 de promoción de la inclusión social, económica y política de todas las personas y 10.3 para garantizar la igualdad de oportunidades de todas las personas y colectivos y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.1.ª y 7.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado competencia exclusiva en materia de regulación de las condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales, y de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas, respectivamente.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social, de acuerdo con el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 8 de octubre de 2024, DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

Este real decreto tiene por objeto el desarrollo reglamentario de la obligación empresarial de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI (en adelante, «medidas planificadas»), establecida en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, este reglamento se aplicará a todas aquellas empresas comprendidas en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por

el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla.

2. La negociación de las medidas planificadas será voluntaria en las empresas de cincuenta o menos personas trabajadoras.
3. Las medidas planificadas de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios, de acuerdo con lo establecido en el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.
4. El protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI se aplicará a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

Artículo 3. Cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa.

1. A los efectos de lo dispuesto en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para el cálculo del número de personas trabajadoras que da lugar a la obligación de negociar medidas planificadas, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas contratadas para ser puestas a disposición.

En todo caso, cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona trabajadora más.

2. A este número de personas deberán sumarse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción

se computará como una persona trabajadora más.

El cómputo derivado de los cálculos previstos en el apartado anterior deberá efectuarse el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.

3. En aquellos supuestos en que sea necesaria la constitución de una comisión negociadora, el cómputo previsto en el apartado 1 será el efectuado el día de la constitución de dicha comisión y se mantendrá inalterado hasta que concluya el período de vigencia de las medidas planificadas, aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de cincuenta y uno.

CAPÍTULO II

Procedimiento de negociación de las medidas planificadas

Artículo 4. Negociación colectiva de las medidas planificadas.

El deber de negociar medidas planificadas se articulará a través de la negociación colectiva de la siguiente forma:

- En los convenios colectivos de ámbito empresarial, las medidas planificadas se

negociarán en el marco de aquellos.

- En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, las medidas planificadas serán negociadas en el marco de dichos convenios, los cuales podrán establecer los términos y condiciones en los que tales medidas se adaptarán en el seno de las empresas.
- Respecto de los convenios colectivos que se encuentren firmados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto, la comisión negociadora se reunirá para abordar exclusivamente la negociación de las medidas planificadas previstas en el anexo I, en los plazos establecidos en el artículo 5.
- En ausencia de convenio colectivo de aplicación, las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras negociarán las medidas planificadas mediante acuerdos de empresa.
- En las empresas que no cuenten con un convenio colectivo de aplicación y carezcan de la representación legal de las personas trabajadoras, la negociación de estas medidas planificadas se hará de acuerdo con el artículo 6.4.

Artículo 5. Plazo para llevar a cabo la negociación o determinación de las medidas planificadas.

1. Las empresas obligadas a negociar las medidas planificadas que regulen sus condiciones laborales a través de convenios colectivos o acuerdos de empresa, así como aquellas empresas que carezcan de convenio colectivo de aplicación y cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, deberán iniciar el procedimiento de negociación de las medidas planificadas mediante la constitución de la comisión negociadora dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes a la entrada en vigor de este real decreto.

Para aquellas empresas que, al momento de la entrada en vigor de este real decreto, no estuviesen incluidas en su ámbito de aplicación, el plazo anterior empezará a contarse desde el momento en que alcancen el número de personas trabajadoras indicado en el artículo 2.

2. En las empresas que, teniendo la obligación de negociar medidas planificadas, no cuenten con convenio colectivo de aplicación y carezcan de

representación legal de las personas trabajadoras, el plazo máximo para la constitución de la comisión negociadora será de seis meses contados desde la entrada en vigor de este real decreto.

3. Transcurridos tres meses desde el inicio del procedimiento de negociación de las medidas planificadas al que se hace referencia en los dos apartados anteriores, sin que se haya alcanzado un acuerdo sobre las mismas o en el supuesto de que el convenio colectivo de aplicación no incluya las medidas planificadas, las empresas obligadas a negociar las medidas planificadas aplicarán el conjunto de medidas establecidas en este real decreto. Dichas medidas se continuarán aplicando hasta que entren en vigor las que posteriormente se puedan acordar mediante convenios colectivos o acuerdos de empresa.

Artículo 6. Procedimiento de negociación de las medidas planificadas.

1. La legitimación para negociar en convenio colectivo las medidas planificadas será la prevista en el artículo 87 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. En las empresas que carezcan de convenio colectivo de aplicación y no cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, la negociación de las medidas planificadas se llevará a cabo a través de las comisiones negociadoras reguladas en el apartado 4.
3. En las empresas con varios centros de trabajo, negociará el comité intercentros, si existe y tiene establecidas competencias para la negociación.
4. En las empresas donde no existan las representaciones referidas en los apartados anteriores y que carezcan de convenio colectivo de aplicación, se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, 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. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada una de las partes y la representación sindical se conformará en proporción a la representatividad de cada organización en el sector.

Sin perjuicio de lo anterior, la parte social de esta comisión negociadora estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones sindicales que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días hábiles, ampliables en otros diez días hábiles si ninguna respondiera en el primer periodo. En caso de que no se obtuviera respuesta en ese nuevo plazo, la empresa podrá proceder unilateralmente a la determinación de las medidas planificadas de acuerdo con los contenidos recogidos en este real decreto.

Si existen centros de trabajo con representación legal de personas trabajadoras y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuenten con ella y, por otro, por personas integrantes de la parte social, constituida conforme a los párrafos anteriores de este apartado, en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con ella. En este caso, la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes, social y empresarial.

5. En todos los supuestos anteriores, las comisiones negociadoras podrán contar con apoyo y asesoramiento externo de personas especializadas en materia de igualdad de las personas LGTBI en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz pero sin voto.
6. Las personas que integran la comisión negociadora así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo y confidencialidad con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella, ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.
7. En la negociación de las medidas planificadas deberá garantizarse el respeto a la intimidad de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO III

Contenido de las medidas planificadas

Artículo 7. Transversalidad de las medidas planificadas.

Los contenidos de las medidas planificadas tendrán un desarrollo transversal.

Artículo 8. Estructura y contenido de las medidas planificadas en los convenios colectivos o acuerdos de empresa.

1. En las empresas que carecen de un convenio colectivo de ámbito superior al de empresa, el acuerdo se estructurará, al menos, con el siguiente contenido:

- ▷ Determinación de las partes negociadoras.
- ▷ Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal.
- ▷ Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las medidas planificadas acordadas.

2. En las empresas que cuenten con convenio colectivo de

ámbito superior al de empresa, el ámbito personal, territorial y temporal será el establecido en el propio convenio colectivo.

3. En todos los casos, sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de las medidas planificadas, los convenios colectivos o acuerdos de empresa deberán contemplar, al menos, las medidas planificadas que se disponen en el anexo I.
4. Igualmente, en todos los casos, las medidas planificadas deberán incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos. Su contenido se ajustará, como mínimo, a lo dispuesto en el anexo II.
5. Esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas.

Artículo 9. Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión de las medidas planificadas.

1. El periodo de vigencia de las medidas planificadas será

el pactado en el convenio colectivo de aplicación cuando las medidas se hayan negociado en este marco.

Cuando las medidas planificadas se negocien mediante acuerdos de empresa, su periodo de vigencia será el determinado por las partes negociadoras.

2. Los convenios colectivos y los acuerdos de empresa podrán establecer plazos adecuados para evaluar el cumplimiento de las medidas planificadas acordadas, así como los supuestos en los que dichas evaluaciones se deberán llevar a cabo.

Las medidas planificadas acordadas en los distintos ámbitos de negociación deberán revisarse cuando lo prevean las evaluaciones anteriores y, en todo caso, cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, especialmente cuando ello se detecte como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. Las medidas planificadas se respetarán en los términos y supuestos previstos en el artículo 44 del texto refundido

de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición final primera. Títulos competenciales.

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.1.º y 7.º de la Constitución Española, que atribuye al Estado competencia exclusiva en materia de regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales, y de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas, respectivamente.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid, el 8 de octubre de 2024.

ANEXO I

Medidas planificadas

De conformidad con el artículo 8.3, las medidas planificadas deberán

desarrollar y asumir, al menos, los siguientes contenidos:

Primero. 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 solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

Segundo. Acceso al empleo.

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.

Tercero. Clasificación y promoción profesional.

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.

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje.

- 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.

Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos

laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBifóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Sexto. Permisos y beneficios sociales.

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.

Séptimo. Régimen disciplinario.

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.

ANEXO II

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI

La estructura y contenido del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género se ajustará, como mínimo, a los siguientes apartados:

- Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.
- **Ámbito de aplicación:** el protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a

disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

- Principios rectores y garantías del procedimiento:
 - ▷ Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
 - ▷ Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
 - ▷ Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación o resueltas.
 - ▷ Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se

deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

- ▷ Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- ▷ Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- ▷ Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

- **Procedimiento de actuación:** el protocolo determinará el procedimiento para la presentación de la denuncia o queja, así como

el plazo máximo para su resolución, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el plazo máximo de los días hábiles acordados y desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe

vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.
- El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

- **Resolución:** en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

Acoso discriminatorio:

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Asexual: Persona que siente una falta de atracción sexual hacia otras personas, o un nivel bajo o nulo de deseo por la actividad sexual.

Bifobia: Odio y/o discriminación que sufren las personas bisexuales, producto, sobre todo, del desconocimiento de las realidades plurisexuales en una sociedad profundamente monosexual, que tiende a rechazar o, incluso, negar la existencia de la bisexualidad.

Bisexual: Persona que tiene la capacidad de sentir atracción romántica, afectiva y/o sexual por más de un género, no necesariamente al mismo tiempo, no necesariamente de la misma manera, no necesariamente en el mismo grado ni con la misma intensidad. En esta guía lo usaremos como término paraguas que incluya a todas las orientaciones plurisexuales (pansexualidad, polisexualidad...).

Cisgénero: Contraparte de trans, es decir, que se identifica con su sexo/género asignado.

Expresión de género: representación externa de nuestro género. Es la forma en la que utilizamos determinados elementos para expresar hacia el exterior quiénes somos. Algunos de estos elementos son elegidos a propósito, como puede ser la forma del pelo, la ropa que usas o los pronombres. Otros, sin embargo, surgen de forma más natural y, aunque se puede prestar a modificaciones conscientes, no necesariamente hay un control sobre ello, como la expresión de las manos o la forma de hablar.

Demisexual: Persona que siente atracción por otra persona, pero solamente después de haber creado un vínculo entre ellas, es decir, carecen de lo que se denomina atracción sexual primaria, basada en la atracción a primera vista.

Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.

Discriminación indirecta:

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.

Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación 15/2022, de 12 de julio. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

Discriminación por asociación y discriminación por error:

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad y/o expresión de

género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Diversidad familiar: Como hemos visto con las orientaciones sexuales y las identidades de género, en las familias también está presente la diversidad. Dentro del modelo de familias arcoíris existe gran variedad de familias en las que hay miembros que son lesbianas, gais, bisexuales o trans: familias monoparentales, adoptivas, multiétnicas y multirraciales, tardías, transnacionales, sin hijos o hijas, recompuestas o cualquiera otra de las muchas formas de familia que están presentes en nuestro entorno (I. Pichardo, *Abrazar la diversidad*, 2015).

Expresión de género: La expresión de género es el conjunto de elementos externos que una persona utiliza para expresar su género, sea de forma normativa o no normativa. Aunque esta no depende de la orientación sexual, sí que está directamente condicionada por ella debido a los estereotipos sexuales. Mientras que una expresión de género normativa es acorde con la identidad de género del individuo, una expresión de género no normativa no suele concordar nunca lo suficiente con

dicha identidad de género. Por lo tanto, lo que conocemos como hombre con pluma, sería un hombre con una expresión de género no típicamente masculina y estaría expuesto a la discriminación, ya sea un hombre gay o un hombre heterosexual.

Gay: Hombre que se siente atraído emocional, romántica y/o sexualmente hacia otra persona del mismo género; algunas personas solo utilizan el término en referencia a los hombres gay. Es preferible utilizar la palabra gay en vez de la palabra homosexual, ya que algunas personas la encuentran estigmatizante.

Género: Construcción social de lo que implica ser hombre o mujer en la sociedad. Existe una transmisión cultural de la definición de comportamiento, actuación social, formas de vestirse, de relacionarse socialmente en público. Hace una definición a la pertenencia de ser hombre o mujer, sin dar espacio a otras visiones más amplias de la persona. Según esto existen dos géneros, género masculino y género femenino, no se da cabida a nada más. El género es una construcción social y, por tanto, varía según culturas y momentos históricos.

Género Binario: Clasificación del sexo y el género en dos formas distintas y complementarias de masculino y femenino. En este

modelo binario, “sexo” y “género” y “se asumen por defecto como alineados; por ejemplo, a un hombre se le supondría como masculino en aspecto, cuerpo, carácter y comportamiento.

Genero No Binario: Aquellos cuyas identidades de género no logran identificarse con los géneros masculino y femenino, pudiendo reconocerse dentro de la extensa variedad de género, con el que satisfaga su personalidad. Pueden percibirse o no, como personas pertenecientes total o parcialmente, a un género específico; o pueden sentir cierta divergencia que les permite asignarse características particulares de determinados géneros, para cumplir sus deseos de identidad.

Heterosexual: Persona que siente dicha atracción romántica, afectiva y/o sexual por personas de diferente género. Contraparte de homosexual.

Homofobia: Actitud degradante, discriminatoria, ofensiva o desfavorable hacia alguien solo por el hecho de ser homosexual.

Identidad de género: Vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente y autodetermina, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado en el momento del nacimiento.

Identidad Sexual: La definición del sexo-género de una persona va mucho más allá de la apreciación visual de sus órganos genitales externos en el momento del nacimiento y no es un concepto puramente biológico, sino, sobre todo, psicosocial –como estableció el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, Sentencias de la Gran Sala de 11 de julio de 2002, en los casos Christine Goodwin contra el Reino Unido e I. contra el Reino Unido–.

El sexo de una persona no lo determinan los cromosomas, las hormonas, caracteres sexuales, ni los genitales. Estos, solamente tienen una incidencia determinante de la diversidad corporal. El componente que determina saberse hombre o mujer, es la identidad sexual, que es la conciencia de quien uno es.

Lesbiana: Mujer que siente atracción emocional, romántica y/o sexual hacia otra mujer.

Lesbofobia: “Discriminación específica que sufren las mujeres lesbianas, que están expuestas a mayor discriminación que el resto de mujeres por ser homosexuales y que el resto de homosexuales por ser mujeres” (I. Pichardo, *Abrazar la diversidad*, 2015). Se suele hacer la distinción entre homofobia y lesbofobia, ya que la violencia dirigida hacia mujeres lesbianas suele tener un carácter más sexual.

LGTBIfobia: Rechazo, prejuicio y/o discriminación contra las personas LGBTBI, que se puede manifestar de diferentes maneras y en diferentes ámbitos (familiar, laboral, social, institucional, etc). Es una conducta adquirida culturalmente y, al igual que otras conductas discriminatorias como el sexismo, el machismo, el racismo o la xenofobia, se puede desaprender.

Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Orientaciones sexuales: Atracción emocional, sexual y/o romántica que sentimos hacia otras personas. Vivimos en una sociedad profundamente heterocentrista, en la que tradicionalmente solo se ha aceptado la heterosexualidad como orientación válida, siendo consideradas las personas de otras orientaciones como desviadas, depravadas, etc. Dentro de las orientaciones sexuales, podemos diferenciar entre orientaciones monosexuales y plurisexuales.

Plumofobia: La expresión de género es el conjunto de elementos externos que una persona utiliza para expresar su género, sea de forma normativa o no normativa. Por lo tanto, las personas con una expresión de género no normativa se pueden enfrentar a las mismas violencias que sufren las personas LGTBI, independiente de cual sea realmente su orientación sexual, solamente por no ser consideradas suficientemente masculinos o suficientemente femeninas para la sociedad

Queer: Término que trasciende a las etiquetas tradicionales de orientación sexual e identidad de género, ya que desafía el binarismo de ambas (por ejemplo, una persona puede ser fluida y puede fluir de un extremo al otro del espectro binario, tanto su orientación como su identidad de género).

Sapiosexual: Persona que siente atracción por otra persona en función de su inteligencia, es una atracción basada en el vínculo intelectual.

Trans: Término paraguas global y general para abarcar todas las diferentes miradas sobre personas que no se sienten identificadas con un determinado género o sexo asignado. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación afectivo-sexual,

por tanto, cabría la posibilidad de que una persona trans fuera heterosexual, homosexual o bisexual. Hay personas trans que sienten que tienen que atravesar por un proceso de reasignación total de sexo (transexuales), otras en cambio se identifican con un sexo y un género en concreto, pero no creen que para ello tengan que pasar por un proceso de reasignación quirúrgica, pero que no siguen las normas de masculinidad o feminidad hegemónicas (transgénero).

Transfobia: Discriminación específica que sufren las personas trans ya que ponen en cuestión el sistema sexo/género desde su raíz, al desafiar la identidad de género asignada en el nacimiento.

Bibliografía

- ▷ *Butler, J. (1990). El género en disputa. Paidós*
- ▷ *Cabeza Pereiro, J. (2023). Igualdad y no discriminación laborales tras la ley 15/2022. Aranzadi*
- ▷ *Castro, S. (2022). Ni enfermos ni pecadores. EDIC. B*
- ▷ *Despentès. V. (2006). Teoría King Kong. Penguin*
- ▷ *Domenech, C. (2019). Señoras que se empotraron hace mucho. Somos B*
- ▷ *Esteban, N. (2023). Por rojos y maricones. Egales*
- ▷ *Faye, S. (2022). Trans. Blackie Books*
- ▷ *García Perrote, I. (2023). Manual de derecho del trabajo. Tirant lo Blanch*
- ▷ *Gregori Flor, N. (2024). Intersexualidades. Los libros de la catarata.*
- ▷ *Hidalgo García, S. (2023). Transexualidad: sexo, género e identidad jurídica LGTBIQ+ y la ley Trans de 2023. Aranzadi*
- ▷ *Instituto de la mujer (2017). Las personas LGTBI en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*
- ▷ *Jeffreys, S. (1996). La herejía lesbiana. Cátedra*
- ▷ *López Penedo, S. (2008). El laberinto Queer. Egales*
- ▷ *Marrero, R. (2018). We can be heroes. Lunwerg*
- ▷ *Martínez, R. (2017). Lo nuestro sí que es mundial. Egales*
- ▷ *Mella Méndez, L. (2022). Manual de derecho del trabajo. Aranzadi*
- ▷ *Ministerio de Igualdad. (2022). Estudio sobre las necesidades y demandas de las personas no binarias en España*
- ▷ *Ministerio del Interior (2022). Informe sobre la evolución de los delitos de odio.*
- ▷ *Mira, A. (2004). De Sodoma a Chueca. Egales*
- ▷ *Missè, M. (2018). A la conquista del cuerpo equivocado. Egales.*
- ▷ *Nieto Piñeroba, JA. (2008). Transexualidad, intersexualidad y dualidad de género. Bellaterra*
- ▷ *Olmeda, F. (2013). El látigo y la pluma. Dos Bigotes*

- ▷ *Pichardo, I. (2015). Abrazar la diversidad: propuestas para una educación libre de acoso homofóbico y transfóbico*
- ▷ *Platero, L. (2015). TRANS*exualidades. Bellaterra*
- ▷ *Rodríguez, A (2024). ¡Eres tan travesti! Breve historia del transformismo en España. Egales*
- ▷ *Stryker S. (2008), Historia de lo Trans. Continta me tienes*
- ▷ *Vegas, V. (2019). Vestidas de azul. Dos Bigotes*
- ▷ *Vidarte, P. (2007). Ética marica. Egales*
- ▷ *VVAA. (2023). El libro de la historia LGTBIQ+. Akal.*

Las personas LGTBI en la negociación colectiva en cumplimiento de la ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
