



**GUÍA SINDICAL
SOBRE DIVERSIDAD
SEXUAL Y AFECTIVA
EN EL ENTORNO LABORAL**



GUÍA SINDICAL SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL Y AFECTIVA EN EL ENTORNO LABORAL

ÍNDICE

<i>Presentación</i>	5
<i>Introducción</i>	7
<i>Cláusulas de igualdad y no discriminación por opción sexual en la negociación colectiva</i>	10
<i>Protocolo de prevención y protección del acoso por orientación sexual o identidad de género</i>	22
<i>Modelo de escrito de denuncia interna</i>	28
<i>Glosario de términos</i>	29
<i>Dónde acudir</i>	31



PRESENTACIÓN

UGT ha elaborado esta guía de diversidad sexual y afectiva en el entorno laboral desde nuestro compromiso en la lucha por la erradicación de las desigualdades que sufren las personas LGTBI (lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales), y con la finalidad de que sea un instrumento de orientación e información a nuestros delegados y delegadas sindicales. Consideramos necesario desarrollar una estrategia para combatir las desigualdades y las discriminaciones que se producen en el ámbito laboral por motivos de orientación sexual e identidad de género, y que contribuya a conseguir un cambio en aquellas conductas y actitudes que son contrarias a la igualdad de trato.

Esta guía se ha realizado con el propósito de orientar nuestra intervención sindical, tanto a la hora de negociar un convenio colectivo como en nuestro papel de representantes sindicales, en el tratamiento igualitario y no discriminatorio de las trabajadoras y los trabajadores por motivo de su orientación sexual e identidad de género. A nadie se nos escapa que, pese a los avances legislativos que se han producido respecto a los derechos sociales de las personas lgtbi, hoy por hoy esta igualdad no es real ni efectiva.

Como Sindicato, tenemos una importante labor a la hora de realizar nuestra acción sindical en los centros de trabajo, identificando aquellas discriminaciones y acosos que por motivos de orientación sexual o identidad de género se produzcan sobre las personas lgtbi, y combatiendo las situaciones de desventaja y discriminatorias que sucedan en el ámbito laboral.

UGT quiere contribuir a sentar las bases para construir una sociedad igualitaria e inclusiva, en la que tengan cabida todo tipo de familias, y que tenga su reflejo en el ámbito laboral.

Todas las personas tienen el derecho a elegir libremente qué tipo de familia desean formar, sin que deba existir ningún tipo de discriminación con independencia de su configuración, del género de sus progenitores, condición y procedencia. La defensa de la libertad es la base de nuestra acción sindical.

Adela Carrió
Secretaria Confederal

INTRODUCCIÓN

En nuestro país se han conseguido grandes logros a través de la eliminación de normas discriminatorias del ordenamiento jurídico, entre las que destacan el reconocimiento del derecho al matrimonio a las parejas del mismo sexo y la ley de identidad de género, que consagraron la dignidad y libertad de las personas eliminando toda discriminación, con independencia de la configuración de las familias, del género de sus progenitores, condición y procedencia. Pero todavía no se ha logrado normalizar la diversidad afectivo-sexual en la sociedad, existiendo una intimidación que coarta la libertad de muchas personas.

Las personas trabajadoras lgtbi siguen enfrentándose a prejuicios y discriminaciones basados en su orientación sexual e identidad de género, estigmatizándolas, restringiendo su libertad de expresión, reunión y asociación; vulnerando su derecho al respeto de su privacidad y la de su familia, su derecho a la educación, al trabajo y a la salud.

El temor a ser víctimas de discriminaciones o de acoso es la principal causa para que muchos trabajadores y trabajadoras lgtbi oculten su opción sexual e identidad de género y, en algunos casos, incluso tomando decisiones como cambiar el nombre

de su pareja o eludir hablar de su vida privada. La "salida del armario" puede conllevar represalias e incluso la pérdida del puesto de trabajo, por lo que prefieren no desvelar su orientación sexual o identidad de género. Por eso la visibilización es un instrumento imprescindible de normalización para erradicar totalmente las discriminaciones y desigualdades que se producen en el ámbito laboral.

La homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia e interfobia siguen presentes, aunque se hayan establecido medidas como 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 incluye a la discriminación basada en motivos de orientación sexual. En los centros de trabajo, los trabajadores y trabajadoras lgtbi tienen que hacer frente a formas violentas de discriminación ejercidas contra ellos por diferenciarse de un modelo tradicionalmente



heterosexual. Burlas, acoso laboral, vejaciones, exceso de tareas, peores condiciones laborales, impedir su promoción profesional, reconocer una categoría laboral más baja que la que realmente le corresponde son alguno de los actos de lgtbfobia en el empleo.

Frecuentemente la discriminación no se plasma en acciones o comentarios dirigidos directamente a la persona lgtbi, sino en un deterioro de las relaciones laborales por prácticas como, por ejemplo, comentarios despectivos hacia las personas lgtbi por parte de sus compañeros o superiores.

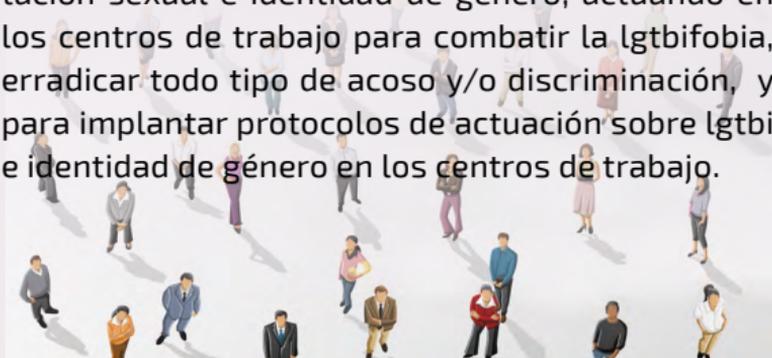
Intentamos avanzar en una auténtica equiparación de derechos. Con las medidas de buenas prácticas incluidas en esta guía, con su implementación y desarrollo en la negociación colectiva y la acción sindical en las empresas, con la activación del protocolo de intervención que planteamos para los casos de acoso por razones de orientación sexual o identidad de género, podemos intervenir de forma proactiva y contribuir a erradicar la discriminación.



CLAÚSULAS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR OPCIÓN SEXUAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Todas las personas trabajadoras deberíamos ver garantizados nuestros derechos laborales con independencia de cualquier circunstancia personal o social. En el caso de las personas trabajadoras que sufren discriminación por su orientación sexual e identidad de género, ésta suele manifestarse de manera indirecta y en consecuencia es más difícil de demostrar. Por ello, a la hora de negociar los convenios colectivos, debemos velar para que esta discriminación no se produzca.

En ningún caso se puede permitir que el reconocimiento por parte de un trabajador o trabajadora de su orientación sexual sea causa de discriminación o de acoso. Nuestra labor sindical se debe dirigir a promocionar la igualdad y la eliminación de discriminaciones directas e indirectas por orientación sexual e identidad de género, actuando en los centros de trabajo para combatir la lgtbifobia, erradicar todo tipo de acoso y/o discriminación, y para implantar protocolos de actuación sobre lgtbi e identidad de género en los centros de trabajo.



Desde UGT proponemos:

Promoción del principio de igualdad y no discriminación

- ✓ Incluir en los convenios colectivos una declaración expresa de las partes firmantes recogiendo su voluntad de respetar los derechos fundamentales, los principios de igualdad de trato e igualdad de oportunidades en el trabajo a todos los efectos, y su compromiso de garantizar la no discriminación por razón de orientación e identidad sexual.
- ✓ Incluir en esa declaración el derecho inviolable de todas las personas trabajadoras a la dignidad personal, el respeto a la intimidad, y el derecho a la protección frente a las ofensas verbales o físicas basadas en la diversidad sexual, afectiva o familiar.
- ✓ Conseguir la equiparación de derechos y evitar todo tipo de discriminaciones por motivos de orientación sexual e identidad de género, suprimiendo cuantos preceptos puedan contener discriminaciones directas e indirectas.
- ✓ La igualdad y no discriminación independientemente de la orientación e identidad sexual de la persona, junto con la eliminación de desigualdades, debe ser una constante en la carrera laboral, contando para ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

No admitir discriminaciones por razones de orientación sexual e identidad de género

- ✓ Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento del derecho de igualdad de oportunidades en los procesos de selección para el acceso al empleo, la contratación, las condiciones de trabajo, la clasificación profesional, la formación, la promoción profesional y la remuneración salarial, la estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor, sin que se establezcan criterios que puedan ser discriminatorios.
- ✓ La dignidad de la persona lgtbi, los derechos inviolables que les son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a las ofensas verbales o físicas que tengan su origen en la orientación sexual o la identidad de género de la persona trabajadora.

Garantizar la equiparación y no vulneración de derechos para todas las parejas

- ✓ Introducir cláusulas para garantizar la equiparación y no vulneración de derechos para todas las parejas con independencia del género que las constituyan.

- ✓ Regular los permisos retribuidos, como es el caso del permiso por contraer matrimonio, sin circunscribir al mismo, debiéndose ampliar también a las parejas de hecho, y de esta forma reconocer el permiso tanto a las personas que optan libremente por contraer matrimonio como por registrarse como pareja de hecho, y garantizar, de esta forma, su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- ✓ No diferenciar entre mujer y hombre, o entre marido y mujer, o entre padre y madre en los permisos recogidos en los convenios colectivos. Es más correcto usar términos como contrayentes, cónyuges.
- ✓ Reflejar la diversidad familiar que existe en nuestra sociedad, logrando la total equiparación de las condiciones laborales básicas y de los derechos, sin que se circunscriba a una sola modalidad.
- ✓ Igualmente, en el caso de medidas de previsión social de la empresa (como pueden ser los seguros de vida, de invalidez o similares, cuya cobertura suele abarcar al personal asegurado y a su cónyuge) lo más adecuado es que se haga alusión a la persona con la que la persona beneficiaria esté unida por matrimonio o por análoga relación de afectividad a la conyugal.
- ✓ Evitar señalar expresamente en el convenio que, en caso de matrimonio, tendrán los mismos efectos cuando los contrayentes sean del mismo sexo. Este tipo de cláusula es en sí misma discriminatoria al ha-

cer una distinción en cuanto al género de los contratantes superada por el Código Civil, además de no suponer ninguna mejora respecto a las parejas de hecho.

Acoso por razón de orientación sexual e identidad de género

- ✓ Velar de forma específica por aquellos supuestos en los que los trabajadores son víctimas de acoso y/o mobbing por su orientación sexual e identidad de género. Los centros de trabajo deben ser entornos laborales libres de acoso, respetando la dignidad de las personas y la diversidad sexual, afectiva y familiar.
- ✓ Prevenir el acoso, solucionando aquellos casos que se produzcan, siendo fundamental que se incluya en el convenio colectivo el compromiso de las partes negociadoras de acordar un protocolo de actuación ante situaciones de acoso laboral por razón de la orientación o identidad de género.

Lgtbifobia como riesgo psicosocial

- ✓ 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.

Transexualidad

- ✓ Velar específicamente por las personas transexuales, que están más expuestas a sufrir marginación y exclusión.
- ✓ Asegurar la igualdad en el acceso a un puesto de trabajo. No debemos olvidar que las personas transexuales son susceptibles de rechazo en una entrevista de trabajo por su apariencia, y que son más vulnerables al acoso entre compañeros y compañeras en el trabajo.
- ✓ Garantizar que los espacios comunes, tales como baños y vestuarios, sean accesibles a las personas transexuales en función del sexo con el que se sientan identificadas, aunque no se hayan sometido a ningún proceso de cambio.
- ✓ Establecer un protocolo de actuación en aquellos casos en los que la persona transexual se encuentra en proceso de transición; de tal forma que se aseguren sus derechos laborales y se proteja la dignidad e integridad de la persona.
- ✓ Fijar como permiso de trabajo (que no compute como ausencias de trabajo, dando lugar a infracción o incluso de despido) el tiempo necesario para el proceso de transición de la persona transexual.

Atención: el lenguaje debe ser neutro e inclusivo

- ✓ Utilizar una terminología inclusiva y neutra en el texto del convenio colectivo y en toda aquella regulación de las condiciones laborales en el centro de trabajo, como pactos individuales, de centro de trabajo, etc.
- ✓ Cuidar las definiciones en cuestiones como los permisos familiares por nacimiento, adopción o acogimiento; como maternidad biológica o gestación por sustitución; paternidad, lactancia, cuidados de hijos, cuidados familiares, excedencias, fallecimiento de parientes, hospitalización, accidentes o enfermedad grave; así como beneficios sociales o de salud. No se debe hacer alusión al sexo, sino utilizar palabras neutras. De esta forma se garantiza que todas las personas trabajadoras puedan ejercitar todos los derechos que se concretan en el convenio colectivo. Así, por ejemplo, es mejor hablar de progenitores, en vez de el padre o la madre, para proteger a la familia y a la infancia, y reconocer la diversidad familiar.

Implantación de una cultura empresarial de la diversidad

- ✓ Incluir en los convenios y acuerdos cláusulas que comprometan a los firmantes a trabajar en la implantación de políticas y valores claros en todos los niveles

de la organización, que garanticen que las personas trabajadoras puedan manifestar su orientación sexual e identidad de género libremente. Para eso es fundamental que el ambiente laboral esté basado en la confianza y la seguridad.

- ✓ Manifestar el compromiso por mantener entornos laborales positivos, donde se respete la dignidad del trabajador y de la trabajadora, facilitando el desarrollo profesional, y que se prevenga cualquier situación de acoso y de lgtbifobia, solucionando los casos que se produzcan.
- ✓ Realizar campañas de comunicación en la empresa dirigidas a todo el personal (con motivo de actos conmemorativos o haciendo reseña a algún acontecimiento lgtbi): ayuda a un cambio de actitud y mentalidad, y promocionan la diversidad de las familias y el respeto ante las distintas orientaciones sexuales.
- ✓ Impulsar campañas de sensibilización, tanto internas como externas, acerca de la necesidad de defender la dignidad de las personas trabajadoras, así como desarrollar todas las actuaciones sindicales necesarias para combatir cualquier forma de vulneración de la misma.
- ✓ Visibilizar y animar a los compañeros y las compañeras lgtbi a que participen en las mesas de negociación colectiva, como un instrumento más de integración y consolidación de la igualdad laboral plena y efectiva de las personas lgtbi.

Promover una labor sindical inclusiva en diversidad sexual y opción de género

- ✓ Mejorar la formación en materia de igualdad, diversidad sexual y opción de género ayuda a combatir las discriminaciones y el rechazo a las personas lgtbi. Además, trabajar contra la discriminación cotidiana, especialmente en los centros de trabajo, sirve para conocer esta realidad concienciando contra su discriminación. La lgtbifobia es social y cultural. Todas las personas deben estar sensibilizadas y concienciadas contra la discriminación que siguen sufriendo las personas lgtbi.
- ✓ Elaborar y difundir códigos de buenas prácticas, realizar campañas informativas o acciones de formación.
- ✓ Fomentar la visibilización como instrumento para superar y prevenir prejuicios y discriminaciones a las personas lgtbi, evitando manifestaciones o imágenes que puedan ser contrarios a las mismas. Todas y todos debemos ser visibles, independientemente de nuestra opción sexual.
- ✓ Contribuir a prevenir el acoso por razón de opción sexual en el trabajo a través de la representación de los trabajadores, mediante la sensibilización y la denuncia a la dirección de la empresa de los comportamientos y conductas de odio de los que se tenga conocimiento.

Código de conducta laboral

- ✓ Negociar entre las partes un código de conducta laboral basado en los principios de no discriminación e igualdad de trato, que tenga como finalidad el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia y la prestación laboral, sin que haya discriminaciones ni conductas contra la diversidad sexual y la identidad de género.

Cláusulas de régimen disciplinario

- ✓ Recoger expresamente en el convenio colectivo, como falta grave, los comportamientos contrarios a la libertad sexual de los trabajadores y trabajadoras, dotando de mayor protección a los trabajadores que sufren acoso o que son tratados de forma discriminatoria por su orientación sexual e identidad de género.
- ✓ Considerar como falta grave cualquier comportamiento contrario a la dignidad y libertad sexual que tenga carácter ofensivo e indeseado, así como las discriminaciones y el acoso por razón de la orientación sexual a jefes y jefas, a compañeras y a compañeros, y al personal subordinado.
- ✓ No considerar como indisciplina o desobediencia en el trabajo la negativa a cumplir una orden que implique un trato vejatorio, discriminatorio o contrario a la libertad sexual por la persona trabajadora, tanto de ella misma como de otros compañeros y compañeras.

- ✓ Señalar como infracción muy grave, de conformidad a la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, las decisiones unilaterales de la empresa que pudieran implicar discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de orientación e identidad sexual, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores y las trabajadoras 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.



RECUERDA

- UGT defiende todos los modelos de familia.*
- Nuestro Sindicato propugna la igualdad de trato, basada en un modelo de sociedad solidario, en el que no tiene cabida ningún tipo de discriminación basado en razones de orientación sexual e identidad de género en ningún ámbito de la vida.*
- Consideramos que se deben suprimir los impedimentos sociales y/o legislativos que dificulten la libertad de la persona.*
- Apoyamos cuantas medidas favorezcan el logro de la no discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género.*
- Se debe eliminar cualquier tipo de discriminación por razones de opción sexual u otras formas de convivencia, tanto en el texto de los convenios colectivos como en los pactos de empresa, y en el día a día de los centros de trabajo.*
- A la hora de negociar los convenios colectivos debemos velar por la no discriminación por razón de orientación sexual y de identidad de género, y estar alerta para que no discrimine a trabajadores y trabajadoras por su orientación sexual o identidad de género, ya sea de manera directa como indirecta.*

Si tienes conocimiento de que un trabajador o una trabajadora es víctima de acoso y/o mobbing por su orientación sexual o identidad de género, ofrécele apoyo y anímale a denunciarlo. En caso de existir un protocolo de intervención frente al acoso no dudes en ponerlo en marcha.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso por motivos de orientación sexual e identidad de género, y deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se pueden establecer medidas, como los protocolos de acoso por razón de orientación sexual o identidad de género, que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, debiéndose garantizar que toda la plantilla tenga conocimiento del mismo.

Compromiso de actuación

La empresa debe declarar su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato, sin discriminar directa o indirectamente por razón de orientación sexual e identidad de género, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir una igualdad real.

Objetivo del protocolo

Se establece como un medio eficaz para contribuir a garantizar el derecho de las personas a disfrutar de ambientes de trabajo exento de cualquier discri-

minación por razón de orientación sexual o identidad de género, así como de lgbtifobia.

Ámbito de aplicación

El protocolo es de aplicación en la totalidad del ámbito de la empresa y sus destinatarios son todos los trabajadores y trabajadoras adscritos a la misma.

A efectos de aplicación, se dará a conocer a las empresas colaboradoras, suministradoras y a proveedores, con el fin de que manifiesten un compromiso de aceptar los principios inspiradores del protocolo.

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

Vigencia

Entra en vigor en la fecha de su firma por las partes negociadoras y mantiene su vigencia mientras la normativa legal o el convenio colectivo no obliguen a una adecuación del mismo. En ese caso debe existir el compromiso de comenzar las negociaciones.

Órganos encargados de su aplicación

El Comité para la Prevención del Acoso es el órgano a constituir para la atención e investigación de las denuncias que se produjeran, y es el encargado de adoptar las medidas correspondientes.

Estará formado por representantes de la empresa y

la representación sindical. Se podrá acordar la participación de asesores y/o expertos, en la extensión y ámbito que determinen, para la mejor consecución de los objetivos del mismo.

Actuará como instructor/a del procedimiento, uno/a de los miembros del Comité para la Prevención del Acoso, elegido por la víctima o, en su defecto por los miembros del propio Comité.

Si un miembro del Comité para la Prevención del Acoso fuera denunciado o denunciante, quedará invalidado para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

Procedimiento de actuación

Cuando sea conocida la existencia de una conducta que puede ser constitutiva de acoso, se actuará sin demoras indebidas y con la suficiente discreción para proteger la intimidad, la confidencialidad y la dignidad de la víctima. Se podrán adoptar las medidas oportunas para garantizar el derecho a la protección de las personas afectadas, sin que en ningún caso se puedan tomar represalias contra las personas denunciantes, testigos o que se presten a ayudar a la investigación.

Denuncia

Toda persona que se considere víctima de acoso por orientación sexual o identidad de género, o aquella que tuviera conocimiento de situaciones que pudie-

ran ser constitutivas de ello, podrá presentar una denuncia por parte de la persona agraviada o por terceros que posean indicios suficientes, ante la empresa, su dirección o la representación sindical, los cuales darán traslado al Comité para la Prevención del Acoso.

Procedimiento informal

En ocasiones es suficiente con manifestar al presunto agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias que su comportamiento genera para que el problema quede solucionado.

El instructor se entrevistará con la persona afectada y con la presunta persona agresora y en un plazo de diez días, contados a partir de la presentación de la denuncia escrita, elaborará una propuesta de resolución donde se refleje el acuerdo alcanzado por las partes y la remitirá al Comité para la Prevención del Acoso y al máximo responsable de la empresa para su conocimiento y validación.

Procedimiento formal

Cuando el procedimiento informal no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal, que se iniciará con la instrucción del expediente. Las funciones del instructor serán:

- Abrir el expediente contradictorio.
- Impulsar la tramitación del procedimiento interno

de actuación.

-Prestar apoyo y ayuda a la víctima.

-Realizar las gestiones, las diligencias y trámites pertinentes y oportunos hasta la elaboración del informe de conclusiones y propuesta de resolución que debe presentar al Comité para la Prevención del Acoso.

-Practicar las pruebas de carácter documental y entrevistas que estime oportunas.

-Incorporar al expediente el informe de la Sección Sindical, si ésta lo hubiera aportado.

-Proponer, si fuera necesario, a la dirección de la empresa, la separación de la víctima de la presunta persona acosadora.

La instrucción termina con un informe de conclusiones que será presentado por el instructor al Comité para la Prevención del Acoso en el plazo máximo de veinte días a contar desde la fecha de presentación de la denuncia, salvo que excepcionalmente el citado plazo fuera prorrogado por el Comité para la Prevención a solicitud del instructor, mediando razones fundamentadas que justificaran la ampliación del mismo. El citado informe deberá incluir, como mínimo, los antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma, las intervenciones realizadas por el instructor, argumentos expuestos por las partes, testimonios, pruebas y diligencias practicadas, resumen de los principales hechos, informe de la Sección Sindical, conclusiones y medidas propuestas.

El Comité para la Prevención del Acoso estudiará el expediente con el informe del instructor y, en el plazo de cinco días a contar desde la fecha de su recepción, adoptará una propuesta de resolución que remitirá a la dirección de la empresa, con copia a las partes afectadas.

Resolución del expediente

La dirección de la empresa, a la vista del informe de instrucción y de la propuesta del Comité para la Prevención del Acoso, en el plazo máximo de quince días a contar desde la fecha de recepción de la misma, resolverá el expediente y comunicará su resolución al Comité y a las partes implicadas.

En el caso de que finalmente se determinara la existencia de acoso, la dirección de la empresa adoptará las acciones correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario y sancionador, considerándose como falta leve, grave o muy grave.

Se considerarán agravantes, a la hora de determinar la sanción, elementos como: la existencia de reincidencia, la existencia de dos o más víctimas, la posible situación de discapacidad de la víctima, la situación contractual de la víctima, la existencia de presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, la tipificación del acoso como descendente, etc.

MODELO DE ESCRITO DE DENUNCIA INTERNA

A LA ATENCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES,
DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA, PARA TRASLADAR AL COMITÉ
PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

(persona agraviada, terceros con aportación de indicios suficientes)

Nombre y apellidos:

NIF:

Telf. de contacto:

E-mail:

Categoría profesional:

Puesto de Trabajo:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

(Exposición cronológica de los hechos, personas implicadas, tipo de conducta o soluciones adoptadas para finalizar con la situación expuesta, etc.)

DATOS DE LA PERSONA SOBRE QUIÉN SE RECLAMA LA INTERVENCIÓN

(señalar aquellos de los que se tenga conocimiento)

Nombre y apellidos:

Telf. de contacto:

E-mail:

Categoría profesional:

Puesto de Trabajo:

DOCUMENTACIÓN ADJUNTA

(si procede)

En.....a.....de.....de.....

Firma de la persona denunciante:

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acoso por orientación sexual o identidad de género: cualquier comportamiento, verbal o físico, realizado en función de la orientación sexual de la persona o de la identidad de género, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona lgtbi y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de orientación sexual o identidad de género se considerará también acto de discriminación.

Bisexual: persona que siente atracción sexual y emocional por hombres y por mujeres.

Cambio o reasignación de sexo: proceso en el cual un individuo sustituye su sexo de nacimiento para adecuarlo al sexo con el que se identifica. Este proceso puede conllevar procesos médicos o quirúrgicos.

Gay: persona, y en especial hombre, que siente una atracción sexual y emocional por individuos del mismo sexo.

Género: conjunto de roles socialmente atribuidos y considerados apropiados para los hombres y las mujeres. Masculino y femenino son categoría de género.

Discriminación directa: situación en la que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su orientación sexual e identidad de género, de manera menos favorable que otra en situación análoga.

Discriminación indirecta: cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puedan ocasionar una desventaja particular a personas lgtbi respecto a otras que no lo son.

Heterosexual: Persona que siente atracción sexual y emocional por personas del otro sexo.

GLOSARIO

Homosexual: Persona que siente atracción sexual y emocional por personas de su mismo sexo.

Identidad de género: sentimiento interno e individual que tiene cada persona de pertenencia a un género determinado, que puede o no corresponder con el sexo asignado en el momento del nacimiento.

Intersexual: persona nacida con una variación orgánica, presentando discrepancia entre su sexo y sus genitales, poseyendo por tanto características genéticas, anatómicas y reproductivas propias del varón y de la mujer, en grado variable.

Lesbiana: mujer que siente una atracción sexual y emocional por las mujeres.

Lgtbi: siglas con las que se designa colectivamente a lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales.

Lgtbifobia: rechazo, miedo, repudio, prejuicio o discriminación hacia mujeres u hombres que se reconocen o no a sí mismos como lgtbi.

Orientación sexual: atracción sexual y emocional de una persona por las personas de su mismo sexo, del otro sexo o de ambos sexos.

Queer: persona que no se siente incluida en la forma tradicional con la que se definen las relaciones lgtbi.

Sexo: Conjunto de características biológicas y fisiológicas que definen a hombres y mujeres.

Transexual: persona cuya identidad de género y/o expresión de género no corresponde con el sexo asignado al nacer según sus características biológicas.

Transgénero: Persona que se siente del género contrario al que le fue atribuido al nacer según sus características biológicas, o que no se identifica exactamente ni con un hombre ni con una mujer, tal como estos géneros han sido concebidos tradicionalmente.

Travestido/a: Persona que utiliza ropa o se caracteriza como las personas tradicionalmente del sexo contrario.

DÓNDE ACUDIR

Acércate a la sede de UGT más cerca a tu domicilio

www.ugt.es

Edita: Comisión Ejecutiva
Confederal de UGT
C/ Hortaleza, 88. 28004 Madrid
Edición: junio 2017
Depósito Legal: M-17972-2017





**GUÍA SINDICAL
SOBRE DIVERSIDAD
SEXUAL Y AFECTIVA
EN EL ENTORNO LABORAL**

