



Sensibilización en diversidad sexual y de identidad de género en las empresas



FUNDACIÓN
VICTORIA
COLEGIOS DIOCESANOS

1. INTRODUCCIÓN LEY 4/2023.....	2
Finalidad y ámbito de aplicación.....	3
Obligaciones de las empresas.....	5
2. LOS DERECHOS LGTBI.....	8
El colectivo LGTBI y sus derechos.....	9
Identidad de género y orientación sexual.....	11
¿Qué es el lenguaje inclusivo?.....	13
Igualdad laboral LGTBI.....	17
3. ACCIÓN PREVENTIVA EMPRESARIAL.....	18
Factores de discriminación LGTBI en el ámbito laboral.....	19
Medidas preventivas en el ámbito laboral.....	21
Principios de la acción preventiva.....	25
Infracciones y sanciones.....	26
4. PROTOCOLO LGTBI Y OTRAS HERRAMIENTAS.....	28
Creación e Implantación del Protocolo LGTBI.....	29
El canal de denuncias interno.....	32
Diario de Incidentes.....	35
Los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS.....	36



1. INTRODUCCIÓN

LEY 4/2003



FUNDACIÓN
VICTORIA
COLEGIOS DIOCESANOS

1. INTRODUCCIÓN LEY 4/2003

El objetivo de la 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**, es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBI) erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.



ART.1 OBJETO

1. Esta Ley tiene por **finalidad** garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI), así como de sus familias.

2. A estos efectos, la Ley **establece** los principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas específicas destinadas a la prevención, corrección y eliminación, en los ámbitos público y privado, de toda forma de discriminación; así como al fomento de la participación de las personas LGTBI en todos los ámbitos de la vida social y a la superación de los estereotipos que afectan negativamente a la percepción social de estas personas.

3. Asimismo, la Ley **regula** el procedimiento y requisitos para la rectificación registral relativa al sexo y, en su caso, nombre de las personas, así como sus efectos, y prevé medidas específicas derivadas de dicha rectificación en los ámbitos público y privado.





ART.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta Ley **será de aplicación a toda persona física o jurídica**, de carácter público o privado, **que resida, se encuentre o actúe en territorio español**, cualquiera que fuera su nacionalidad, origen racial o étnico, religión, domicilio, residencia, edad, estado civil o situación administrativa, en los términos y con el alcance que se contemplan en esta ley y en el resto del ordenamiento jurídico.



OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS



ART.15 IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LGTBI EN LAS EMPRESAS

Se indica que **las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras** deberán contar 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.



La ley fue aprobada el **1 de marzo de 2023**, por lo que desde el pasado **2 de marzo de 2024**, es obligatorio para las empresas contar con un **Plan LGTBI**.

A través del **Consejo de Participación de las personas LGTBI** se recopilarán y difundirán las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGTBI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de las causas contenidas en esta ley.



OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS



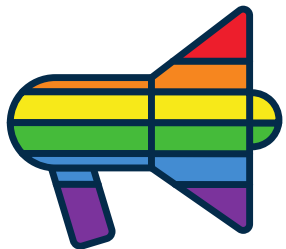
ARTS. 54 Y 55

Fomento del empleo de las personas trans así como a su integración sociolaboral, a través del diseño de medidas de acción positiva para la mejora de la empleabilidad.

DISPOSICIÓN FINAL 14^a

Modificación del texto refundido de la **Ley del Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Las **Administraciones públicas**, en el ámbito de sus competencias, deberán tener en cuenta, en sus políticas de empleo, el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de las causas previstas en la ley.



PARA ELLO SE ADOPTARÁN LAS MEDIDAS ADECUADAS



OBJETO DE LAS MEDIDAS A ADOPTAR

- A** Promover y garantizar la **igualdad de trato y de oportunidades** y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en la ley en materia de acceso al empleo.
- B** Promover en el ámbito de la formación profesional para personas trabajadoras el **respeto a los derechos de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación** de las personas LGTBI.
- C** Apoyar la realización de **campañas divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación** de las personas LGTBI por parte de los agentes sociales.
- D** Fomentar la **implantación progresiva de indicadores de igualdad** que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI en el sector público y el sector privado.
- E** Impulsar, a través de los agentes sociales, así como mediante la negociación colectiva, la **inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de promoción de la diversidad**.
- F** Velar por el **cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación** por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI, en el ámbito laboral.
- G** Promocionar medidas para la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en las **convocatorias de subvenciones de fomento del empleo**.
- H** Impulsar la elaboración de **códigos éticos y protocolos en las Administraciones públicas y en las empresas** que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación por razón de las causas previstas en esta ley.



2. LOS DERECHOS LGTBI



FUNDACIÓN
VICTORIA
COLEGIOS DIOCESANOS

2. LOS DERECHOS LGTBI

En primer lugar, hacer énfasis que **todos los derechos fundamentales** plasmados en la constitución, leyes y tratados internacionales, son derechos subjetivos de **todas las personas**, sin ninguna excepción.



EL COLECTIVO LGTBI Y SUS DERECHOS

NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

La legislación española regula la discriminación por razón de sexo y la protege en 4 artículos diferentes.

- **Artículo 14 de la Constitución española.**
- **Artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.**
- **Artículo 14 del Convenio Europeo de los Derechos Humanos.**
- **Artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE.**

MATRIMONIO IGUALITARIO Y ADOPCIÓN

- **Artículo 31 de la Constitución española.**
- **Artículo 44 del Código Civil.**
- **Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.**

En 2005 se aprobó el **matrimonio homosexual en España**, convirtiéndose en el tercer país en aprobarlo. Ese mismo año se permitió la **adopción entre parejas casadas del mismo sexo**. Unos meses más tarde se reformó el Código Civil y reconoció el derecho al matrimonio y la adopción a parejas del mismo sexo.



RECTIFICACIÓN EN EL REGISTRO CIVIL DE SEXO Y NOMBRE

En 2007 las personas transexuales en España consiguieron un gran hito ya que se aprobó el trámite para cambiarse el nombre y el sexo en el Registro Civil siempre que no se correspondiese con su verdadera identidad de género. **(Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas).**



DELITOS EN EL CÓDIGO PENAL ESPAÑOL

Existen una serie de leyes y artículos que protegen a las personas LGTBI frente a las agresiones, discriminaciones laborales, delitos de odio... Estos son los siguientes:

- Agravante de la responsabilidad penal cuando se comete un delito por razones su orientación o identidad sexual. **(Artículo 22.4 del Código Penal español).**
- Prohibición de discriminación laboral por razón de sexo u orientación sexual **(Artículo 314 del Código Penal español).**
- Fomento de discurso del odio **(Artículo 510 del Código Penal español).**
- Discriminación en el acceso a los servicios públicos o privados por orientación sexual o género **(Artículos 511 y 512 del Código Penal español).**
- Asociaciones que fomenten, promuevan o inciten directa o indirectamente al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra personas, por su orientación sexual **(Artículo 515 del Código Penal español).**



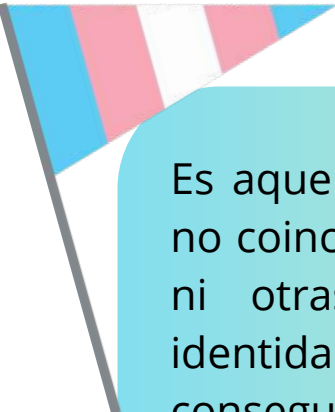
IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL

IDENTIDAD DE GÉNERO



La **identidad de género** es la percepción que tiene cada persona sobre su propio género, es decir, si se identifica como hombre, mujer, ambos o ninguno de ellos. Es importante mencionar que la identidad de género no tiene nada que ver con la orientación sexual de la persona, sino que se refiere exclusivamente a cómo la persona se siente respecto a su propio género.


TRANSEXUAL



Es aquella persona donde su identidad sexual no coincide con la que le marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Para conseguir vivir de una forma coherente con su sentimiento y para conseguir el aspecto del sexo que sienten como propio pueden usar medicamentos, hormonas o someterse a intervenciones quirúrgicas. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual.

TRANSGÉNERO

Su identidad sexual de estas personas no coincide con la que marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Estas personas no creen que tengan que pasar por un proceso de reasignación quirúrgico ni hormonal. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual.



No confundir con el término **TRAVESTI** que se define como la persona que siente satisfacción o le gusta sentirse como persona del otro sexo. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.



IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL

ORIENTACIÓN SEXUAL



La **orientación sexual** se refiere a la atracción que una persona siente hacia otras personas, ya sea del mismo sexo, del sexo opuesto o de ambos. La orientación sexual puede ser heterosexual, homosexual, bisexual o asexual, entre otras. Es importante mencionar que la orientación sexual no es una elección, sino que es una parte de la identidad de cada persona. Las personas no eligen a quiénes se sienten atraídas, sino que es algo que surge de forma natural e involuntaria.

HOMOSEXUALIDAD



La orientación sexual se presenta **hacia personas del mismo sexo**.

HETEROSEXUALIDAD



La orientación sexual se presenta **hacia personas de diferente sexo**.

PANSEXUALIDAD



La orientación sexual se presenta como una **capacidad de sentirse atraídas por las personas dejando aparte la sexualidad de las mismas**, y poniendo su atención, básicamente, en cómo son interiormente, es decir, en sus sentimientos, en su manera de ser, de comportarse o de relacionarse.

¿QUÉ ES EL LENGUAJE INCLUSIVO?

El **lenguaje inclusivo** es un modo de comunicación que defiende la igualdad y tiene como objetivo evitar la discriminación. Mediante su uso, se pretende garantizar que no se excluya a personas de diferentes identidades de género, raza, etnia, discapacidad u otras características.

El lenguaje no es sexista, ya que posee multitud de mecanismos, lo es el uso que hacemos del mismo.



TIPOS Y EJEMPLOS DE LENGUAJE INCLUSIVO

- ✓ **Desdoblamiento o duplicación de género.** En lugar de utilizar únicamente la forma masculina para referirse a grupos mixtos, podemos utilizar ambos géneros. Por ejemplo: *"amigos y amigas"* o *"ciudadanos y ciudadanas"*
- ✓ **Uso de formas neutras.** Podemos buscar formas de expresión neutras que no estén asociadas específicamente con un género y, por lo tanto, no excluyan a nadie. Por ejemplo, en lugar de decir *«todos los estudiantes»* se puede decir *«todas las personas»*.
- ✓ **Uso de términos inclusivos.** Podemos introducir términos que sean más inclusivos y que no estén ligados a una identidad de género específica. Por ejemplo, utilizar *"persona"* en lugar de *"hombre"* o *"mujer"* o *"ciudadanía"* en lugar de *"ciudadanos"*.
- ✓ **Uso de la barra oblicua "/"** Para decir, por ejemplo, *"todos / todas"* o *"chicos / chicas"*.
- ✓ **Evitar estereotipos.** Podemos evitar expresiones y términos que refuercen estereotipos de género u otras formas de discriminación. Por ejemplo, *"Persona fuerte"* en lugar de *"hombre fuerte"* o *"persona sensible"* en lugar de *"mujer sensible"*.

DICCIONARIO LGTBI+: CONCEPTOS PARA UN LENGUAJE INCLUSIVO

Todavía es común escuchar conversaciones en las que términos peyorativos como maricón, nenaza o bollera se utilizan con normalidad para calificar a personas del colectivo LGTBIQ+, a pesar de que esas palabras deberían haber sido sustituidas por el lenguaje inclusivo. A continuación, se indican algunos conceptos, muchos de ellos aún no aceptados por la Real Academia Española (RAE), pero sí recomendados por la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (FELGTB), para hablar sobre la diversidad:

Agénero: Persona sin género y que no se identifica con ninguno.

Asexual: Persona que no se siente atraída sexualmente por ningún otro sexo.

Bifobia: Aversión a la sexualidad o a las personas bisexuales, a quienes lo parecen o defienden.

Binarismo de género: Hace referencia a las formas tradicionales, llamadas también binarias, de género: hombre y mujer.

Bisexual: Orientación sexual de quienes sienten atracción romántica, afectiva o sexual por más de un género sea el suyo propio o diferente.

Cisgénero: Persona cuyo género coincide con su sexo biológico asignado al nacer.

Cisheteropatriarcado: Referente a la organización social en la que solo prevalece el criterio del hombre y siempre que sea heterosexual y cisgénero.

Cisheteronormatividad: Conjunto de creencias e ideas asimiladas a lo heterosexual y cisgénero, cuyo arraigo produce un tipo de opresión sobre estos colectivos.

Demisexualidad: Persona que solo se siente atraída por aquellas personas con las que previamente ha establecido vínculos emocionales.

Disforia de género: Expresión médica que describe la discrepancia de una persona con el sexo/género asignado al nacer.



Drag king: Mujer que se viste y maquilla como hombre, con intenciones cómicas, satíricas o dramáticas para actuar en espectáculos.

Drag queen: Hombre que se viste y maquilla de mujer, con intenciones cómicas, satíricas o dramáticas para actuar en espectáculos.

Expresión de género: Representación física del género, que puede o no coincidir con la identidad de género.

Gay: Hombre que siente atracción sexual y afectiva por otros hombres.

Género: Conjunto de características de origen cultural relativas a patrones de comportamiento y de identidad sobre la base de las cuales se establece socialmente la distinción entre hombres y mujeres.

Género fluido: Persona que no se identifica con una única identidad de género, sino que va fluyendo entre ellas.

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

Homosexual: Persona que se siente atraída por el mismo sexo.

Homofobia: Aversión a la homosexualidad o a las personas homosexuales, a quienes lo parecen o las defienden.

Intersexual: Que presenta características físicas de ambos sexos, masculino y femenino.

Lesbiana: Mujer que siente atracción sexual y afectiva por otras mujeres.

Lesbofobia: Aversión al lesbianismo o a las mujeres lesbianas, a quienes lo parecen o las defienden.

LGTBIQ+: Siglas de los términos lesbiana, gay, trans, bisexual, intersexual y queer, a las que se añade el signo + para aludir al resto de diversidades sexuales y de género.

Pangénero: Persona que se identifica con todos los géneros simultáneamente.

Pansexual: Persona que se siente atraída por todos los sexos y géneros.



Queer: Persona que no es heterosexual o cisgénero. Rechaza ser clasificada por sus prácticas sexuales o su género para no limitar su experiencia como persona.

Serofobia: Discriminación basada en el miedo irracional hacia las personas que tienen VIH.

Sexo de asignación: Sexo que se asigna a las personas al nacer por la mera observación de sus genitales y en virtud del cual se le presupone una identidad de género.

Transgénero: Persona cuyo género no coincide con su sexo biológico asignado al nacer, con independencia de que se someta a algún tratamiento.

Transexual: Persona que se ha sometido a un tratamiento hormonal o a una cirugía de reasimilación de sexo para obtener la apariencia física del sexo opuesto.

Transfobia: Aversión a las realidades trans o a las personas trans (transexuales, transgéneros, travestis), a quienes lo parecen o las defienden.

Travestido/a: Persona que disfruta adquiriendo de forma eventual la apariencia física del sexo opuesto.



IGUALDAD LABORAL LGTBI

Como hemos señalado anteriormente, **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 su artículo 15**, indica que:



Las empresas de **más de cincuenta personas trabajadoras** deberán contar, 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.

Promover una cultura igualitaria dentro de la empresa, así como el respeto a la diversidad, es un elemento clave para fomentar el buen clima laboral. **El Plan LGTBI está dirigido a** conseguir la protección de los derechos de las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI+ en la empresa, teniendo en cuenta la importancia de fomentar su visibilidad y normalización en el entorno laboral.

¿CÓMO HACEMOS UN PLAN LGTBI?

- **Evaluación/diagnóstico:** Esta partirá de una base de recopilación de datos de tipo cualitativo mediante cuestionarios o encuestas de percepción sobre el colectivo LGTBI.
- **Protocolo LGTBI:** Se elaborará un procedimiento de protección del colectivo LGTBI+ frente a cualquier tipo de discriminación o acoso. Este procedimiento establecerá las pautas de actuación frente a cualquier situación discriminatoria ante la que nos pudiéramos encontrar en la organización.
- **Procedimiento de Requisitos Legales:** Este procedimiento deberá estar presente en la organización a fin de facilitar la adaptación de las obligaciones legales que vayan siendo publicadas.
- **Plan LGTBI+:** Se elaborará un Plan de actuación y de medidas contra la discriminación del colectivo LGTBI+. Este Plan deberá ser negociado con la RLPT en las condiciones que se establezcan reglamentariamente.



3. ACCIÓN PREVENTIVA EMPRESARIAL



FUNDACIÓN
VICTORIA
COLEGIOS DIOCESANOS

3. ACCIÓN PREVENTIVA EMPRESARIAL

FACTORES DE DISCRIMINACIÓN LGTBI EN EL ÁMBITO LABORAL

La discriminación por cuestión de orientación sexual o por identidad sexual también alcanza a la vida laboral. Según algunos estudios, el **72% de las personas del colectivo LGTBI+ no desvelan su verdadera orientación sexual en sus lugares de trabajo**, y solamente el 55% de las personas del colectivo que tienen hijos e hijas se sienten cómodos hablando de ello.

Especialmente relevante es el hecho de que el 24% de las personas reconoce que uno de los motivos principales de permanecer en silencio es no querer que cambie la valoración profesional que se tiene de ellas. Un dato muy frecuente por el que no revelan su identidad sexual es el temor a los insultos o al despido, pero también a ser víctimas de burlas, chistes o cotilleos, sean intencionados o no. Los comentarios, el aislamiento en el ambiente de trabajo o el lenguaje discriminatorio en momentos relajados del trabajo también son otros factores.

Para empezar a actuar es imprescindible un buen diagnóstico. Saber el porqué de que nueve de cada diez personas gays, lesbianas, bisexuales o transexuales consideren que su orientación sexual o identidad de género es un 'inconveniente' a la hora de encontrar un trabajo. Otro dato importante es que el 86,6%, considera necesario ocultarlo a la hora de hacer una entrevista de trabajo. Cuatro de cada diez personas transexuales aseguran que han sido rechazadas en entrevistas por ello.

Una vez accedido al puesto de trabajo, la discriminación no desaparece.

Algunos datos relevantes en este sentido arrojan que más de cuatro de cada diez trabajadores/as LGTBI, en concreto el 42,25%, aseguran haber vivido alguna agresión de tipo verbal hacia su persona u otras personas LGTBI.



FACTORES DEL ÁMBITO LABORAL QUE INFLUYEN EN EL GRADO DE DISCRIMINACIÓN

AMBIENTE LABORAL Y CULTURA DE LA EMPRESA

Valores, compañerismo, modelo de liderazgo, gestión de equipos, entre otros, aparecen como aspectos clave de cara a que las personas LGBTBI+ se encuentren con la confianza suficiente para poder vivir con plena libertad su diversidad sexual. Los sectores industriales son menos favorables a la diversidad sexual (tanto a nivel organizativo como los/as propios/as compañeros/as), mientras que el sector servicios se muestra más inclusivo (como por ejemplo los establecimientos de ropa).



CONDICIONES DE CONTRATACIÓN

Es otro de los aspectos que es considerado; la idea de temporalidad y estabilidad en el trabajo influye, pero no de la manera que se cree. Trabajadores/as jóvenes, en trabajos temporales no cualificados, pueden responder de manera distinta ante actitudes homófobas. Por ejemplo, mientras alguna persona puede decidir aguantar hasta el final del contrato temporal, otras personas deciden dejar el entorno hostil al tratarse de un trabajo a corto plazo.



Muchas de las medidas a tener en cuenta como base de la estrategia en la lucha contra la discriminación en el ámbito laboral vienen recogidas por norma en la **Ley 4/ 2023**. Además de éstas, son otras cuantas las que se pueden tomar desde el punto de vista empresarial.



MEDIDAS PREVENTIVAS EN EL ÁMBITO LABORAL

POLÍTICAS INTERNAS

Las políticas internas de la empresa son la base sobre la cual debe reposar la estrategia global de diversidad e inclusión. **Son el conjunto de reglas y normas que definen los protocolos y comportamientos adecuados dentro de la empresa.** Son las “reglas del juego” que no solo cumplen con las leyes regionales o nacionales vigentes, sino que también reflejan los valores y conducta que se espera del personal empleado ante ciertas situaciones. Las políticas internas con mayor impacto positivo para el colectivo LGTBI son las siguientes:

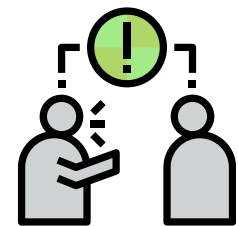
PLAN LGTBI



El reglamento interno debe prohibir explícitamente todo tipo de burla, discriminación o acoso hacia el colectivo LGTBI. De esta manera, se deja claro cuáles son los valores de la empresa y se indica que no se tolerarán estos comportamientos bajo ningún concepto. El Plan recogerá un conjunto de medidas que deben ser difundidas a toda la plantilla.

Permite aclarar cuáles son las sanciones posibles, según el tipo de comportamientos discriminatorios que puedan surgir. Es importante mencionar ejemplos de lo que son comportamientos homófobos, transfobos, bifobos etc y clasificarlos por orden de gravedad. Se incluye dentro del Protocolo de Acoso LGTBI.

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR



SELECCIÓN DE PERSONAL IGUALITARIA

Una acción significativa en ese sentido puede ser la instauración de **cuotas mínimas** de personal laboral LGTBI en la plantilla. Otra solución es **colaborar con asociaciones** LGTBI para crear una bolsa de trabajo especial y así acceder a personas de ese colectivo directamente.

PARTICIPACIÓN INICIATIVAS INTERNACIONALES

Adherirse a iniciativas de diversidad como el “Código de Conducta para Empresas” que han desarrollado las Naciones Unidas.

Dar a a conocer la adhesión de la empresa a campañas, como el **17 de mayo** Día Internacional contra la LGTBIFÓBIA y **28 de junio** Día del Orgullo LGTBI.

DIFUNDIR ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN



GARANTIZAR

la confidencialidad y la seguridad de los datos y la información: relacionados con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales de las personas que trabajan en la empresa.

Las personas trabajadoras LGTBI deben poder recibir los mismos beneficios que las demás:

- Permiso de maternidad/paternidad y baja médica en caso de operación o fallecimiento de la pareja.
- Beneficios para los/as hijos/as de las parejas homosexuales (seguro médico, guardería, etc.)
- Ayuda para los/as empleados/as LGTBI expatriados y sus familias.

BENEFICIOS IGUALITARIOS



CULTURA EMPRESARIAL

La cultura empresarial **es un conjunto de valores, creencias y maneras de actuar que son propias de una organización** y que suelen estar definidos de forma más o menos concreta. Una empresa comprometida con la diversidad debe por lo tanto tener una cultura que fomente iniciativas y comportamientos inclusivos hacia el colectivo LGTBI. La cultura se puede ver reflejada a través de las siguientes iniciativas:

ENCUESTA INTERNA DE BIENESTAR



Este tipo de encuestas se deben llevar a cabo entre una y dos veces al año, con el propósito de evaluar el bienestar y satisfacción de la plantilla, detectar necesidades de formación y conseguir feedback directo. Las encuestas de diversidad e inclusión no suelen incluir preguntas específicas para el colectivo LGTBI, por lo que es importante diseñar preguntas que incluyan a todas las minorías. El método utilizado debe ser una encuesta voluntaria y anónima, que garantice la privacidad de los participantes.

TALLERES/JORNADAS DE FORMACIÓN EN MATERIA DE LGTBI



Es necesario impartir diferentes tipos de formaciones para toda la plantilla según el departamento y nivel de responsabilidad de las personas. Los directivos y departamento de recursos humanos deben aprender a implantar un plan de diversidad LGTBI mientras que el personal empleado debe recibir formaciones de sensibilización para eliminar prejuicios y comportamientos inadecuados hacia este colectivo. La participación a este tipo de iniciativas puede ser obligatoria o voluntaria. En caso de ser voluntaria, se puede incentivar a los participantes con beneficios adicionales, premios o sorteos.

GRUPO DE TRABAJO LGTBI



Suele estar formado por trabajadores/as de la empresa que deciden voluntariamente reunirse, debatir y trabajar para eliminar las discriminaciones y mejorar la inclusión del colectivo LGTBI. Además de aportar un entorno seguro para ayudar a las personas en dificultades, un grupo de trabajo puede impactar el negocio de forma directa, supervisando la implantación de ciertas iniciativas. Este apoyo es clave para la mejorar la integración y satisfacción de las nuevas personas que se incorporan a la empresa, generando así mayor productividad y retención del talento interno.

COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

COMUNICACIÓN INTERNA

- Política con el compromiso de garantía de los derechos de las personas LGTBI
- Manual de Bienvenida
- Reuniones departamentales
- Newsletter interna
- Intranet
- Tablones de anuncios/pantallas de difusión

COMUNICACIÓN EXTERNA

- Web oficial
- Redes sociales
- Medios de comunicación tradicionales (periódicos, radio, televisión)



PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA

- ✓ Identificar y prevenir los riesgos.
- ✓ Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- ✓ Erradicar los riesgos en su origen.
- ✓ Adaptar la situación laboral a la persona.
- ✓ Tener en cuenta la evolución/evaluación.
- ✓ Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- ✓ Dar las debidas instrucciones a las personas trabajadoras.



Se hace fundamental el **proceso de evaluación**. Para ser verdaderamente conscientes de la evolución seguida, es recomendable hacer un seguimiento anual o bianual de la evolución de los parámetros de diversidad e inclusión de la empresa. Así se podrá evaluar la **eficacia de las políticas y acciones implantadas** además de detectar las necesidades de mejora. La elaboración de un informe de diversidad permite asegurar la buena implantación de las políticas de inclusión LGTBI y velar por que se consigan los objetivos de diversidad propuestos.

INFRACCIONES Y SANCIONES

A las sanciones propias que puedan llevar a cabo la propia empresa, han de sumarse las ya existentes y recogidas en el **Título IV de la Ley 4/2023**. Los siguientes artículos de dicha ley, muestran los tipos de infracciones, las sanciones que llevan asociadas y la prescripción tanto de las infracciones como de las sanciones.

ART.79 INFRACCIONES



Las infracciones en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales **se califican como leves, graves y muy graves**, en atención a la naturaleza de la obligación incumplida.

LEVES

- **Expresiones vejatorias** contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales
- **No colaborar** con la investigación del cumplimiento de la ley
- **Causar daños** (no penales) a bienes muebles o inmuebles LGTBI.

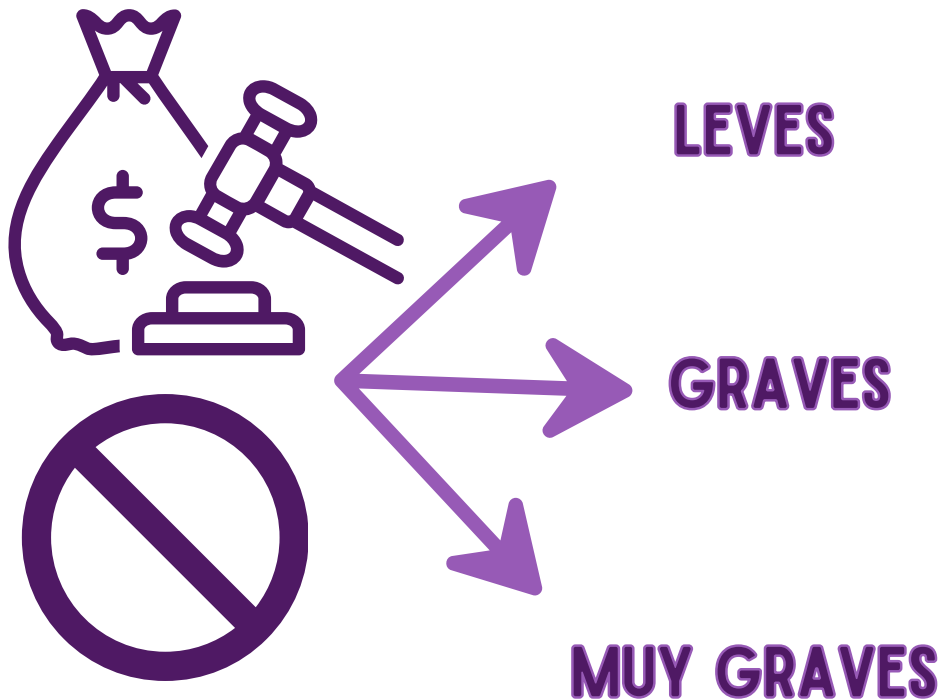
GRAVES

- **La no retirada de las expresiones vejatorias**
- **Imposición de cláusulas** que supongan trato menos favorable.
- **La obstrucción o negativa absoluta** a la actuación de los servicios de inspección.

MUY GRAVES

- **Acoso discriminatorio** (no penal)
- **Las represalias**
- **Uso de material discriminatorio** en centros escolares
- La **promoción o la práctica** de métodos, programas o terapias de aversión, conversión o contracondicionamiento.
- **Convocatoria de espectáculos** que inciten a la discriminación.
-

ART.80 SANCIONES Y CRITERIOS DE GRADUACIÓN



Serán sancionadas con apercibimiento o con multa de **200 a 2.000 euros**.

Serán sancionadas con multa de **2.001 a 10.000 euros**. Además, podrán imponerse motivadamente sanciones o medidas accesorias (suprimir subvenciones, prohibiciones,..)

Serán sancionadas con multa de **10.001 a 150.000 euros**. Además, podrán imponerse motivadamente sanciones o medidas accesorias (suprimir subvenciones, prohibiciones, cierres, ceses de actividad,...)

LAS SANCIONES SE DETERMINARÁN CON ARREGLO A LOS SIGUIENTES CRITERIOS

- La naturaleza y gravedad de los riesgos o perjuicios causados a las personas o bienes.
- La intencionalidad de la persona infractora.
- La reincidencia.
- La trascendencia social de los hechos.
- El beneficio que haya obtenido la persona infractora.
- El incumplimiento de las advertencias o requerimientos.
- La reparación voluntaria de los daños causados o la subsanación de los hechos constitutivos de la infracción.
- Que los hechos constituyan **discriminación múltiple**.



Las **infracciones muy graves prescribirán** a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los nueve meses y las **sanciones impuestas por infracciones muy graves** prescribirán a los dos años, las graves al año y las leves a los seis meses.

4. PROTOCOLO LGTBI Y OTRAS HERRAMIENTAS



FUNDACIÓN
VICTORIA
COLEGIOS DIOCESANOS

4. PROTOCOLO LGTBI Y OTRAS HERRAMIENTAS

CREACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL PROTOCOLO LGTBI

Los Planes LGTBI deben incluir un **protocolo de actuación frente al acoso o la violencia contra las personas LGTBI**. Estos protocolos, son únicos y específicos, independientes a otros protocolos como el de acoso sexual y por razón de sexo.

Debemos tener en cuenta que la normativa extiende la **obligación** de contar con dicho protocolo **a todas las organizaciones** independientemente del número de personas trabajadoras en plantilla.



OBLIGATORIEDAD PLAN LGTBI

Empresas a partir de 50 personas trabajadoras

OBLIGATORIEDAD PROTOCOLO LGTBI

Todas las empresas

Este protocolo comporta y supone la necesidad de articular en la organización un procedimiento estandarizado para la actuación y coordinación ante la detección de casos de acoso contra el colectivo LGTBI. **La empresa y la representación legal de las personas trabajadoras** deben suscribir este protocolo, que debe contar con los siguientes contenidos:

- Marco Legislativo de Aplicación
- Declaración de Principios
- Ámbito de Aplicación
- Vigencia
- Comisión Instructora

- Fases del procedimiento de denuncia
- Coordinación empresarial y personal externo
- Garantías del Procedimiento
- Modelo de Plantilla de Denuncia de Acoso

FASES DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA



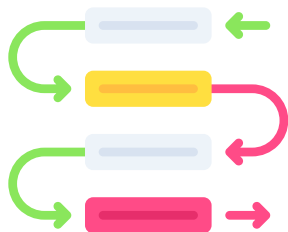
1 CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA

Estará formada por **representantes tanto de la Dirección de la empresa como de la Representación Legal de las personas trabajadoras**. Es requisito imprescindible para su nombramiento tener formación en igualdad y, específicamente, en el tratamiento, prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

2 DENUNCIA

El procedimiento en la empresa **se pondrá en marcha** con la presentación de la correspondiente denuncia por parte de:

- la persona presuntamente afectada
- la representación legal de las personas trabajadoras
- por cualquier persona que tenga conocimiento de conductas que puedan ser constitutivas de acoso, incluso las anónimas.



- A través del Canal de Denuncia o directamente a Comisión instructora. En cualquier caso, debe llegar a la Comisión en el **plazo máximo de 3 días laborales**.

3 EXPEDIENTE DE INVESTIGACIÓN

Estará formado por el **conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la CI**, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.



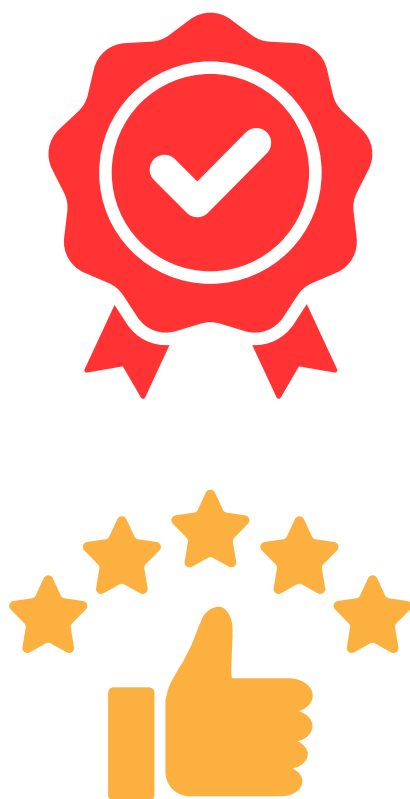
4

RESOLUCIÓN

El proceso de instrucción finalizará en un **plazo de resolución de 20 días naturales máximo**, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por unanimidad de la Comisión Instructora.

La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y de la Comisión **en el plazo de 24 horas**. En el mismo plazo, se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la RLPT del centro de trabajo de las personas afectadas.

GARANTÍAS DEL PROTOCOLO



1. Confidencialidad y Anonimato
2. Respeto a los derechos de las partes
3. Imparcialidad y contradicción
4. Sigilo
5. Protección a la salud de las víctimas
6. Seguimiento de resoluciones
7. Garantías jurídicas.
8. Prohibición de represalias
9. Diligencia y agilidad

EL CANAL DE DENUNCIAS INTERNO



¿ QUÉ ES UN CANAL DE DENUNCIAS ?

Un canal de denuncias consiste en **un sistema de alertas**. Este avisa a la unidad responsable de cumplimiento normativo sobre presuntas malas prácticas en la gestión de una empresa u organización. El objetivo es identificar dichas presuntas malas prácticas que puedan suponer un riesgo para la corporación y poder así combatirlas. En dicho canal, las personas denunciantes transmiten la información a través de un sistema seguro que debe evitar filtraciones que dañen la reputación de la empresa.

SITUACIONES QUE SE PUEDEN DENUNCIAR

- **Situaciones de discriminación** por acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación e identidad sexual, violencias sexuales, acoso digital, entre otras.
- **Posibles conductas y comportamientos considerados ilegales** con el desempeño del trabajo.
- **Presunta gestión lucrativa** de recursos de la empresa.
- **Prácticas de corrupción, robos, fraudes**, etc...



REQUISITOS DEL CANAL DE DENUNCIAS

- **Asegurar el anonimato** del informante y **garantizar la confidencialidad** de sus datos.
- Contar con una **persona responsable de la gestión** del mismo.
- **Acuse de recibo** al informante (denunciante) en un **plazo máximo de siete días naturales** desde la recepción de la denuncia.
- **Responder a la denuncia** en un **plazo máximo de tres meses** a partir del acuse de recibo o, del vencimiento del plazo de siete días después de hacerse la denuncia. Esto salvo casos de especial complejidad que requieran una ampliación del plazo. En este caso, podrá extenderse hasta un máximo de otros tres meses adicionales.
- **Permitir el acceso externo desde fuera de la propia red corporativa.** No solo las personas trabajadoras tienen el derecho a denunciar. El canal debe ofrecer la posibilidad de ser utilizado por cualquier contraparte interesada para la empresa, por ejemplo, clientes, proveedores y ciudadanía. La recomendación es ampliar esta cobertura instalando el canal de denuncias en la web corporativa.



¿ QUÉ NO ES UN CANAL DE DENUNCIAS ?

- Una cuenta de correo electrónico asignada para tal asunto y un despacho jurídico para su gestión.
- Un buzón digital que solo pueden utilizar las personas trabajadoras de la empresa.
- Un simple formulario en una web. El canal de denuncias **no** solo consiste en instalar un software. No es suficiente con poner en marcha la herramienta porque, de lo contrario, no se estaría cumpliendo con la ley.



MULTAS Y SANCIONES

La Ley 2/2023, de 20 de febrero, establece sanciones según la gravedad de la infracción y distingue entre persona física o jurídica. En concreto, cuando son personas jurídicas, las sanciones fijadas son las siguientes:



- **Leves:** hasta 100.000 €. Cuando la remisión de información se haga de forma incompleta, de manera deliberada por parte del Responsable del Sistema a la Autoridad o fuera del plazo concedido para ello; o si no se colabora con la investigación de informaciones.
- **Graves:** entre 100.001 y 600.000 €. En el caso de incumplimiento de la obligación de adoptar las medidas para garantizar la confidencialidad y secreto de las informaciones.
- **Muy graves:** entre 600.001 y 1.000.000 €. Cuando se produce incumplimiento de la obligación de disponer de un sistema interno de información en los términos exigidos en la ley; se comunica o revela públicamente información a sabiendas de su falsedad; se vulnera las garantías de confidencialidad y anonimato; se adoptan represalias derivada de la comunicación frente a los informantes o las demás personas incluidas en el ámbito de protección; o se vulnera el deber de mantener secreto sobre cualquier aspecto relacionado con la información.

DIARIO DE INCIDENTES

Para ser verdaderamente conscientes de la evolución seguida, es recomendable hacer un **seguimiento anual o bianual de la evolución de los parámetros de diversidad e inclusión de la empresa**. Así se podrá evaluar la eficacia de las políticas y acciones implantadas además de detectar las necesidades de mejora.



La elaboración de un **informe de diversidad** permite asegurar la buena implantación de las políticas de inclusión LGTBI y velar por que se consigan los objetivos de diversidad propuestos.

Se recomienda implantar un modelo de recogida de datos para el control y seguimiento de la aplicación del protocolo, que incluya un **diario de incidentes detectados**.

ESTE DIARIO DEBE INCLUIR:

- El análisis
- El tratamiento inmediato
- Las acciones correctivas y preventivas que sean de aplicación.



LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

La **Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015, es el marco político internacional que los Estados miembros de Naciones Unidas han asumido como hoja de ruta para la sostenibilidad de la vida de las personas.

Los líderes mundiales adoptaron un conjunto de 17 objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una **nueva agenda de desarrollo sostenible**. Cada objetivo tiene metas específicas que deben alcanzarse en los próximos 15 años.



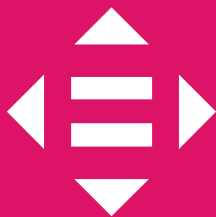
Para facilitar el seguimiento, existen varias herramientas que permiten seguir y visualizar los avances hacia los objetivos. Toda la intención es hacer que los datos estén más disponibles y sean más fáciles de entender. Por ejemplo, la publicación en línea **SDG Tracker**, lanzada en junio de 2018, presenta los datos disponibles en todos los indicadores.

LOS 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE SON:

1. Fin de la pobreza.
2. Hambre cero.
3. Salud y bienestar.
4. Educación de calidad.
5. Igualdad de género.
6. Agua limpia y saneamiento.
7. Energía asequible y no contaminante.
8. Trabajo decente y crecimiento económico.
9. Industria, innovación e infraestructura
- 10. Reducción de las desigualdades.**
11. Ciudades y comunidades sostenibles.
12. Producción y consumo responsables.
13. Acción por el clima.
14. Vida submarina.
15. Vida de ecosistemas terrestres.
16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
17. Alianzas para lograr los objetivos.



10 REDUCED INEQUALITIES



Los ODS no incluyen explícitamente la igualdad de las personas LGTBI, reconociendo así su potencial para avanzar en la igualdad para todas las personas. Su aplicación se puede integrar en el **ODS 10, reducción de las desigualdades**, que estudiaremos a continuación.

ODS 10. REDUCCIÓN DE DESIGUALDADES

La desigualdad por razón de ingresos, sexo, edad, discapacidad, orientación sexual, raza, clase, etnia, religión, así como la desigualdad de oportunidades, sigue persistiendo en todo el mundo. La desigualdad amenaza el desarrollo social y económico a largo plazo, frena la reducción de la pobreza y destruye el sentido de realización y autoestima de las personas. Esto, a su vez, puede resultar en delincuencia, enfermedades y degradación ambiental. Es imposible lograr un desarrollo sostenible y mejorar el planeta si se priva a la gente de la oportunidad de tener una vida mejor. En este sentido, la generación de entornos laborales inclusivos guarda una relación de causalidad con el ODS 10, relacionado para con la reducción de las desigualdades y, más concretamente, con las siguientes metas:



- **ODS 10.2** Promover la inclusión social, económica y política universal
- **ODS 10.3** Asegurar igualdad de oportunidades y acabar con la discriminación
- **ODS 10.4** Adoptar políticas fiscales y sociales que promuevan la igualdad

Solo una tercera parte de los Estados del mundo tienen leyes que protegen contra la discriminación basada en la orientación sexual; y en cuanto a la identidad de género solo alrededor del **10%** de las naciones disponen de leyes que protegen contra la discriminación en este aspecto.

A causa de esta realidad, desde Naciones Unidas plantean **5 principios de conducta para las empresas** y así apoyar la lucha contra la discriminación de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales, en línea con la consecución de este ODS 10:



- Las empresas **deben respetar los derechos humanos** de los miembros de la comunidad, las personas trabajadoras y los clientes LGTBI.
- Las empresas **deben eliminar la discriminación** contra los/as empleados/as LGTBI en el lugar de trabajo.
- Las empresas **deben prestar apoyo** al personal LGTBI en el trabajo.
- Las empresas **deben no discriminar** a los clientes, proveedores y distribuidores LGTBI y deben procurar que sus asociados comerciales tampoco lo hagan.
- Las empresas **deben defender los derechos humanos** de las personas LGTBI en las comunidades donde desarrollan su actividad.

Por su parte, desde el **Pacto Mundial** proponen algunas buenas prácticas para impulsar los derechos de las personas LGTBI+ en las empresas, especialmente para aquellas personas que no solo se ven atravesadas por discriminaciones basadas en su orientación sexual o identidad de género, sino también por su piel, su cultura o su origen. Estas buenas prácticas se resumen en:



- **Ofrecer programas** para favorecer el acceso al empleo de personas que sufren discriminación.
- **Establecer canales de denuncia** para atender reclamaciones de acosos y/o discriminación.
- **Ofrecer formación** sobre entornos laborales tolerantes e inclusivos.
- **Celebrar eventos o campañas** en apoyo a personas LGTBI.
- **Diseñar productos y servicios más inclusivos**, teniendo en cuenta al colectivo LGTBI+.



FUNDACIÓN
VICTORIA
COLEGIOS DIOCESANOS