

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS LGTBI EN LA COMUNIDAD DE MADRID



ÍNDICE

1. Introducción.....	4
2. Metodología.....	6
3. Participación y características de la muestra.....	9
4. Análisis de resultados.....	10
5. Conclusiones.....	19
6. Propuestas de UGT Madrid.....	23
7. Resumen.....	33
8. Anexo: Cuestionario.....	35

1. INTRODUCCION

En nuestro país se han conseguido diversos logros, a través de la eliminación de normas discriminatorias del ordenamiento jurídico, entre los que destacan el reconocimiento del derecho al matrimonio a las parejas del mismo género 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 limita la libertad de muchas personas.

El temor a ser víctima de discriminaciones o de acoso es la principal causa para que muchas personas trabajadoras LGTBI oculten su opción sexual y/o identidad de género, 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, incluso la pérdida del puesto de trabajo. Por ello, la visibilización es un instrumento imprescindible de normalización para erradicar totalmente las discriminaciones y desigualdades que se producen en el ámbito laboral.

Por ejemplo, en los centros de trabajo, las personas trabajadoras LGTBI tienen que hacer frente a formas violentas de discriminación ejercidas contra ellas por diferenciarse de un modelo tradicionalmente heterosexual, burlas, acoso laboral, vejaciones, exceso de tareas, peores condiciones laborales, dificultar su promoción profesional, reconocer una categoría laboral más baja que la que realmente le corresponde, etc., son algunas de las expresiones de la LGTBIofobia en el empleo. A esto tenemos que sumar aquellos comportamientos discriminatorios indirectos, que surgen como consecuencia de los valores sociales y culturales, y que siguen suponiendo una merma para la salud psicológica de las personas del colectivo LGTBI.

Las fobias están presentes aunque haya leyes que nos amparan como el Art.14 de la Constitución Española, que dice: "*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*".

Este artículo se queda en papel mojado si no se le aplica la equidad, que la diversidad requiere, para poder tener las mismas oportunidades que el resto de la sociedad, reflejado en el Art.9.2 de la propia Constitución que expone: *"Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social"*.

Por eso los agentes sociales debemos vigilar que la ley se haga efectiva para todos y todas las trabajadoras, por lo que es fundamental tener en cuenta la diversidad sexual cuando se negocia un convenio colectivo, bajo el amparo del Estatuto de los Trabajadores, que en su Artículo 4 expone que:

1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

- a. Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- b. Libre sindicación.
- c. Negociación colectiva.
- d. Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- e. Huelga.
- f. Reunión.
- g. Información, consulta y participación en la empresa.

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

- a. A la ocupación efectiva.
- b. A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.
- c. A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para

- desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- d. A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.
 - e. Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
 - f. A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
 - g. Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
 - h. A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Desde UGT Madrid queremos mostrar la realidad, en el ámbito laboral en la que se encuentran las personas LGTBI en nuestra Comunidad Autónoma, y así poder dotar a nuestros delegados y delegadas sindicales de las herramientas necesarias para poder prevenir, proteger y perseguir aquellos actos que merman, menoscaban y lesionan los derechos de las y los trabajadores por su orientación sexual y/o por su identidad de género.

2. METODOLOGIA

Para la realización de este estudio se ha elaborado una encuesta, que consta de 17 preguntas, dirigidas a las delegadas y delegados de los distintos centros de trabajo y áreas de actividad de la Comunidad Madrid.

Desde la Secretaria de Igualdad de UGT Madrid se ha difundido, a través de la estructura del sindicato a nivel regional, esta encuesta, completamente anónima, con el fin de realizar un análisis de las situaciones que viven las y los trabajadores LGTBI en los centros de trabajo, detectar las posibles discriminaciones que sufren en sus puestos de trabajo y conocer el grado de concienciación de nuestro tejido empresarial en la prevención de las situaciones de desigualdad o de acoso devenidas por la orientación sexual o identidad de género de sus trabajadores o trabajadoras.

El plazo abierto para cumplimentar las encuestas ha tenido una duración de mes y medio.

Se han utilizado preguntas tipo test, cortas y directas cuyo objetivo era realizar una radiografía de la situación que viven las personas LGTBI en el ámbito laboral, en la Comunidad de Madrid.

La difusión y cumplimentación de las encuestas se ha realizado a través de internet y han participado en las mismas las tres Federaciones de nuestro sindicato en Madrid.

FEDERACIONES Y ÁREAS DE ACTIVIDAD QUE COMPRENDEN

FICA (Federación de Industria, Construcción y Afines) que engloba:

Metalurgia, productos metálicos, maquinaria, bienes de equipo, automoción y componentes, electrodomésticos, maquinaria de oficina y varios, construcción y materiales, madera, muebles e industrias manufactureras, agrario y manipulado hortofrutícola, alimentación, bebidas y tabaco, energía, forestal, minería, química y textil-piel. Esta federación está representada por un total de 3.872 de legados de los que 2.879 son delegados y 993 son delegadas de nuestro sindicato.

FESMC (Federación de Servicios, Movilidad y Consumo) que aglutina:

Comercio y Grandes Almacenes, Operadoras e instaladoras de Servicios Telefónicos, prestación de servicios de telecomunicación e informáticos, Artes Gráficas, Espectáculos, Industria Audiovisual y fotográfica, Prensa, Publicidad, Radiodifusión, Banca, Bolsa, Cajas de Ahorro, Cajas Rurales, Establecimientos Financieros de Crédito, Contact Center, Despachos de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales, Empresas de Consultoría, Estudios de mercado y de Opinión Pública, Empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria, Empresas de Trabajo Temporal, Gestorías Administrativas, Ingenierías y Oficinas de Estudios Técnicos, Mediación en Seguros Privados, Notarios y Personal Empleado, Oficinas y Despachos, Registros de la Propiedad y Mercantiles, Seguros, Reaseguros y Mutuas, Servicios de Prevención Ajenos, Alojamiento, establecimientos de comidas y bebidas, parques temáticos, agencias de viajes, alquiler de vehículos, bingos, casinos, administraciones de loterías, despachos expendedores de juegos del estado y autonómicos, once, salas de apuestas, empresas de suministro de comidas preparadas, cuidadores y monitores de comedores escolares, colectividades, Cabinas telefónicas, desinfección, desinsectación y desratización, jardinería, limpieza de edificios y locales, peluquerías, institutos de belleza y gimnasios, recuperación de residuos y materias primas secundarias, trabajo doméstico, seguridad privada, servicios auxiliares, Compañías Aéreas, Handling, transportes de viajeros y mercancías por carretera, transporte sanitario, autotaxi, paquetería, aparcamientos, logísticas, autopistas de peaje, transportes de viajeros y mercancías por ferrocarril, operadoras de infraestructura ferroviaria, tráfico marítimo, pesca, acuicultura, puertos del Estado, autoridades portuarias,



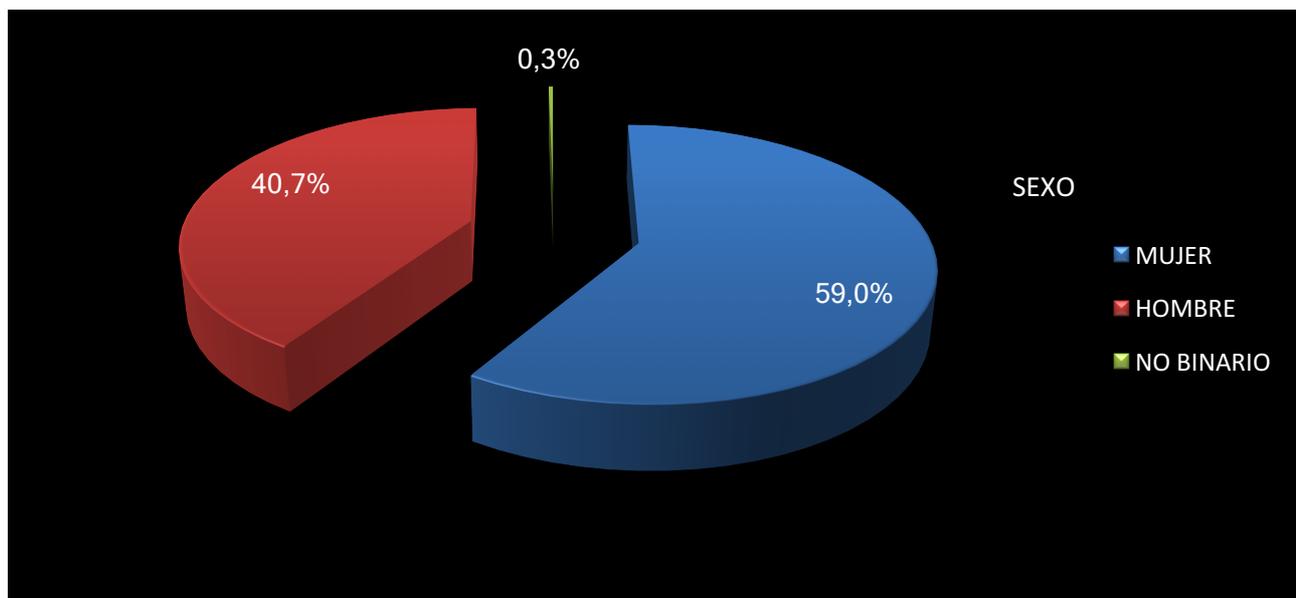
estiba y desestiba, aduanas, consignatarias y que está representada por un total de 7.050 delegados de los que 3.844 son delegados y 3.206 son delegadas.

FESP (Federación de Servicios Públicos) que comprende:

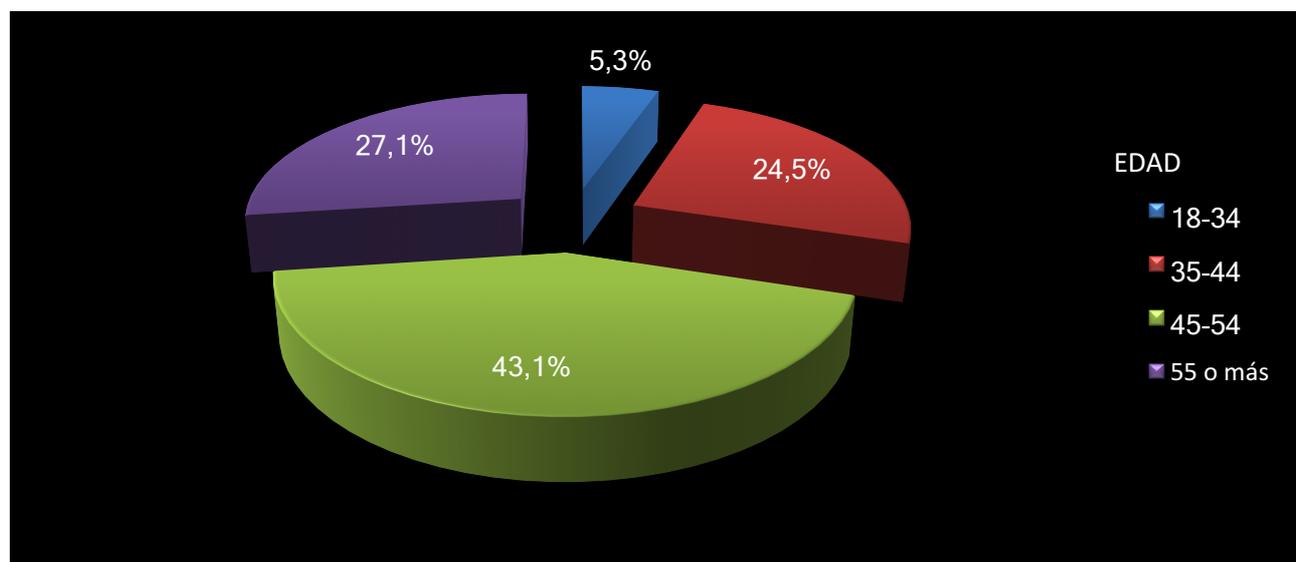
Administración General del Estado, administración autonómica, administración local, postal, salud y servicios sociosanitarios, servicios a la comunidad, enseñanza privada, enseñanza pública, enseñanza universitaria, personal de administración y servicios. Están representados por un total de 3.594 delegados de los que 1.078 son delegados y 1.886 son delegadas.

3. PARTICIPACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

De los 750 participantes de nuestra muestra, el 59% son mujeres, el 40,7% son hombres y 0,3% no binario.

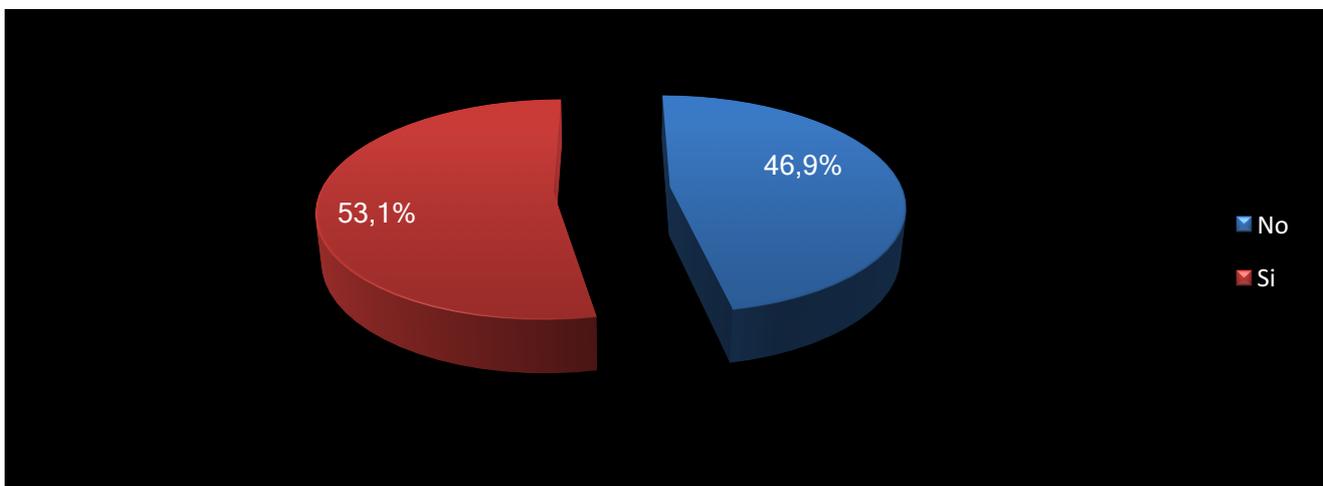


En el siguiente gráfico podemos observar la distribución por edad, que refleja el porcentaje del resultado del intervalo de edad. Solo un 5,3% de las y los encuestados tienen entre 18-34 años, el 25% se encuentra entre los 35-44, el 28% entre los 45-54 y el 42% entre la franja de edad de 55 o más.

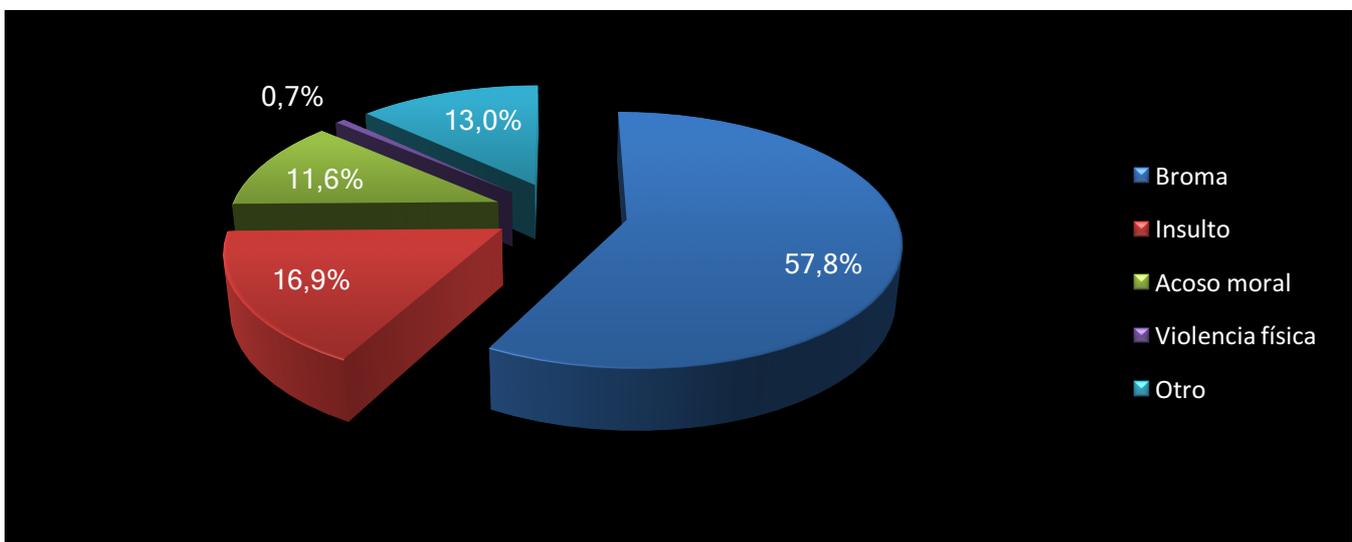


4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

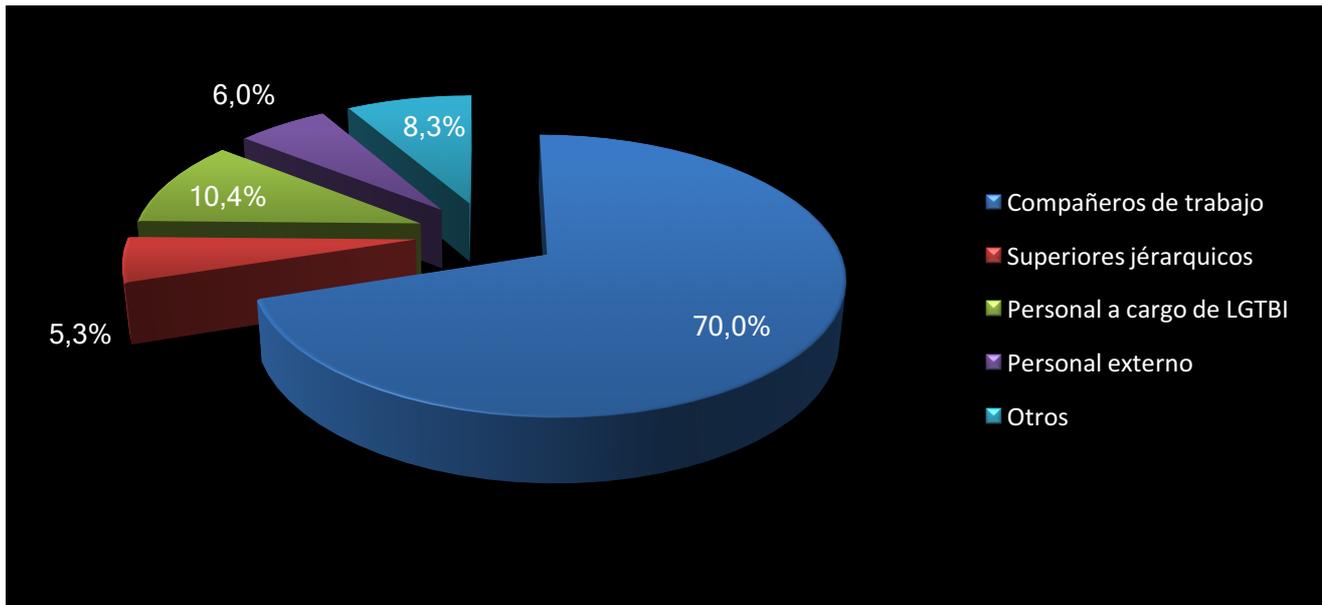
1. En la primera pregunta y haciendo referencia a la experiencia de los y las trabajadoras en su entorno laboral, si durante un periodo de 5 años han oído comentarios, presenciado o han sido conocedores de actuaciones despectivas o discriminatorias hacia personas LGTBI en la empresa por parte de otras personas como, bromas, insultos, etc. De los 750 encuestados, un 53,1% han contestado afirmativamente.



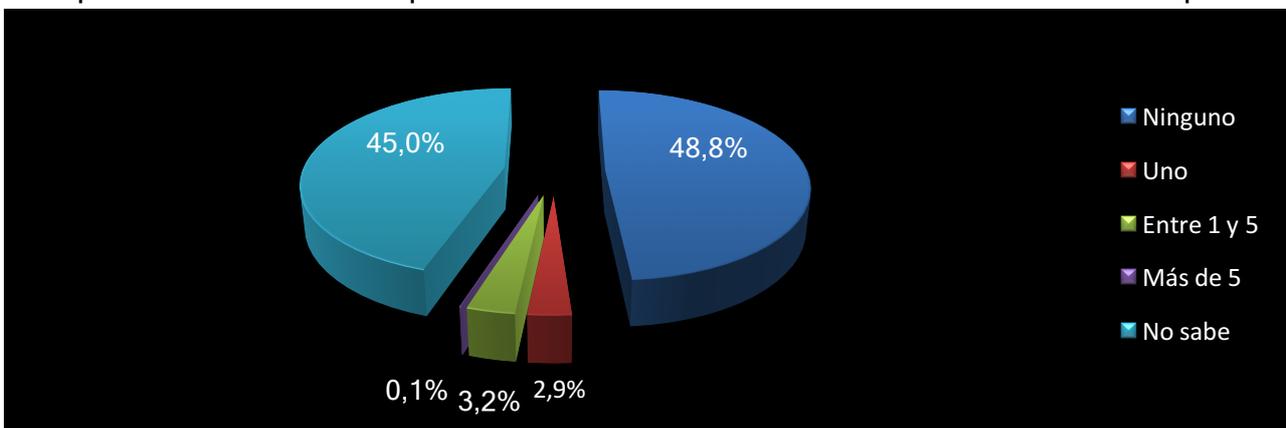
2. Ante la pregunta sobre el tipo de comentario o actuación despectiva o discriminatoria, hacia trabajadores y trabajadoras del colectivo LGTBI, han sido conocedores, un 57,8% declaran que bromas, un 17% insultos, un 11,6% acoso moral, un 0,7% violencia física y un 12,9% otro.



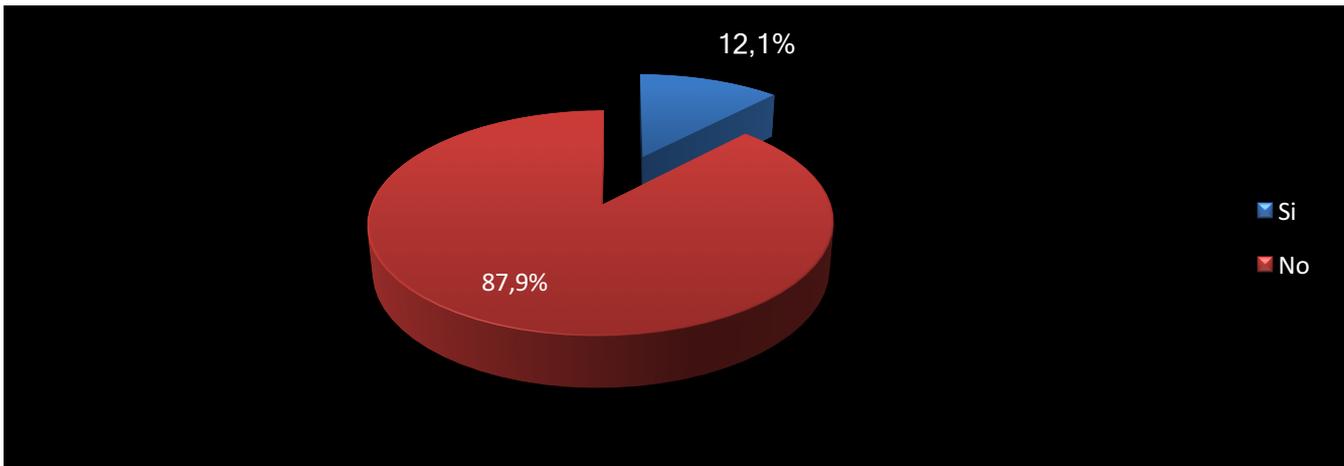
3. Cuando se pregunta quién era la persona o personas responsables de los comentarios o actuaciones hacia los y las trabajadoras del colectivo LGTBI, en un 70% de las ocasiones son compañeros de trabajo, en un 5,3% es un superior jerárquico, un 10,4% personal a cargo de personas LGTBI, un 6% personal externo (proveedores, clientes...) y un 8,3% otros.



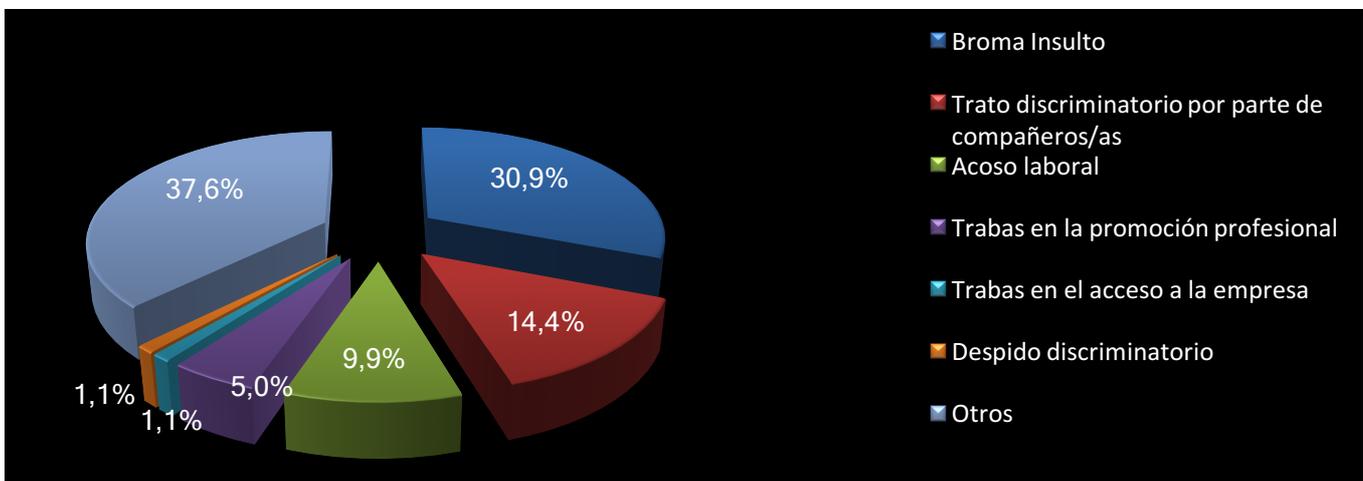
3. En esta pregunta del cuestionario se hace referencia a la cantidad de denuncias que ha habido en la empresa en los últimos 5 años por comportamientos de acoso por razón de orientación sexual o identidad de género, el 48,8 % de los encuestados y encuestadas contesta que ninguna, un 2,9% tienen conocimiento de 1 denuncia en ese periodo, un 3,2% entre 1 y 5 denuncias en el tiempo que hemos establecido, un 0,1% más de 5 denuncias en el tramo de 5 años y lo completa un 45% que no saben si habido o no denuncias en su empresa en el tiempo que hemos estipulado.



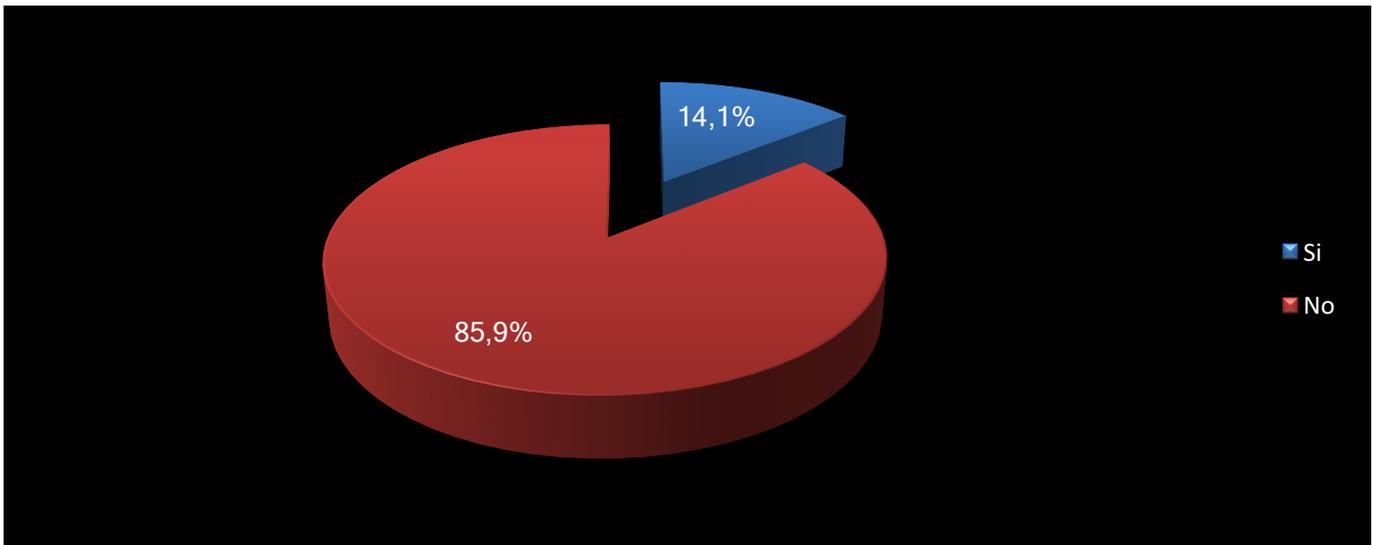
5. Cuando preguntamos si el comité de empresa o los delegados o delegadas sindicales, ha recibido alguna queja o denuncia sobre actitudes o comentarios discriminatorios un 12,1% de las personas encuestadas han contestado afirmativamente.



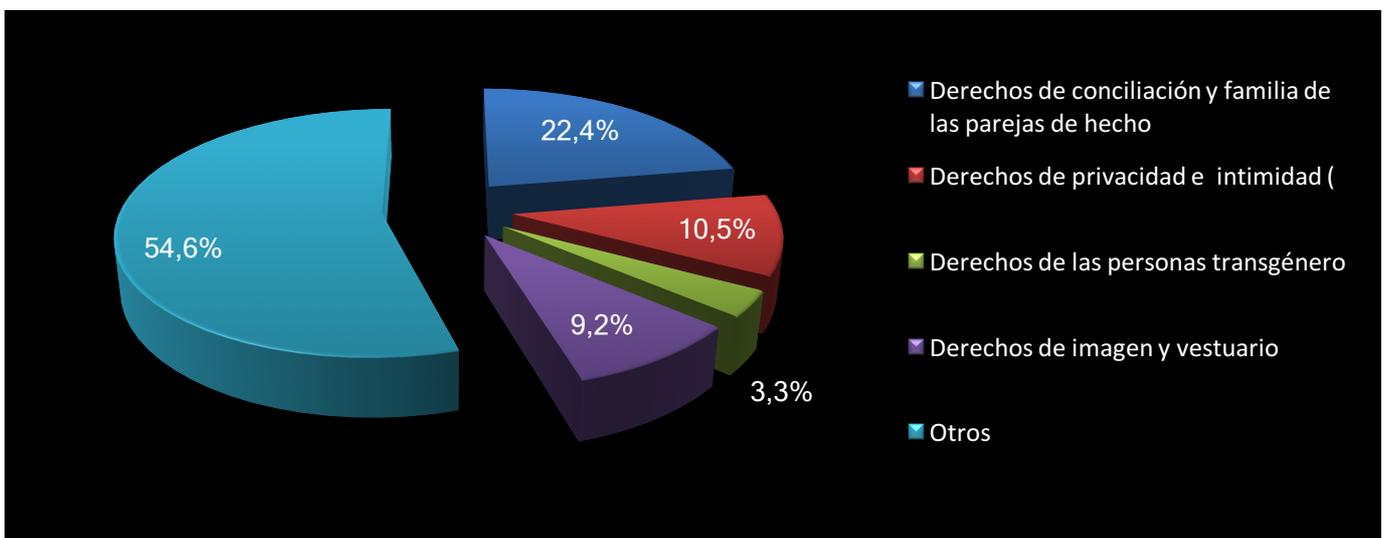
6. Del 12,1% de los delegados y delegadas consultados que afirman que ha recibido alguna queja o denuncia, el 30,9% han sido por broma o insulto, el 14,4% por trato discriminatorio por parte de compañeros o compañeras, un 9,9% por acoso laboral, por trabas en la promoción profesional un 5,0%, un 1,1% es por en despido discriminatorio y 1,1% cuando se da la opción de otra tipo de queja o denuncia. Cabe destacar que las trabas en el acceso a la empresa suponen un 37,6%, que es el porcentaje más alto, y nos da un dato significativo sobre la discriminación que sufren en el acceso al empleo.



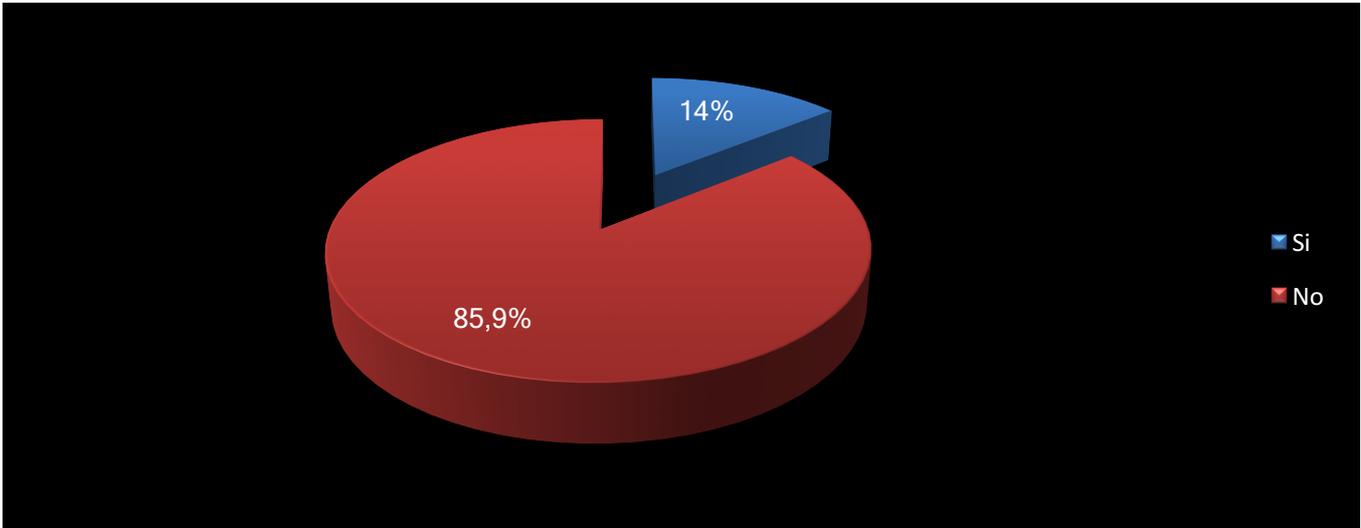
7. Cuando preguntamos si el comité de empresa o los delegados y delegadas, han recibido alguna consulta sobre los derechos de las personas LGTBI en su empresa, las respuestas son en un 14,1% que si han recibido consultas y en un 85,9% que no las han recibido.



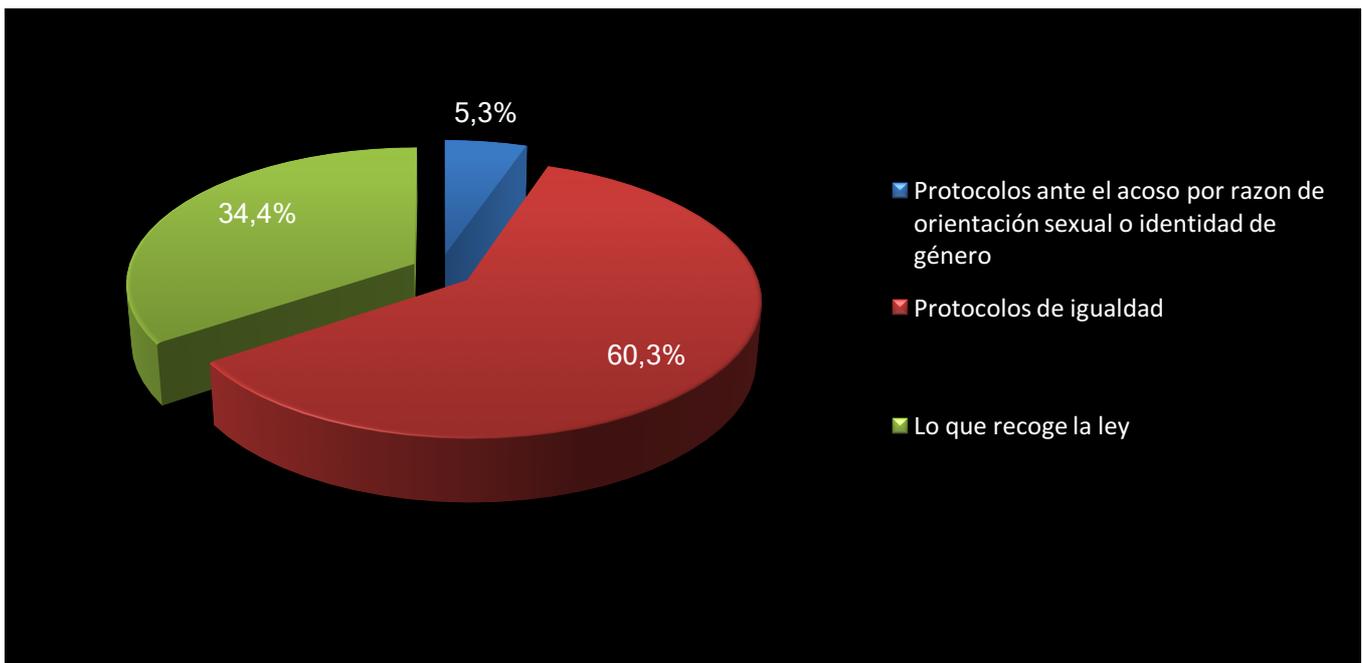
8. De las consultas recibidas, los derechos de conciliación y familia de las parejas de hecho han sido de un 22,4%, sobre los derechos de privacidad e intimidad (en el proceso de selección, promoción, custodia identidad transgénero...) estas consultas han sido de un 10,5%, sobre los derechos de las personas transgénero un 3,3% y sobre los derechos de imagen y vestuario un 9,2%, sobre otro tipo de consulta el resultado es de un 54,6%.



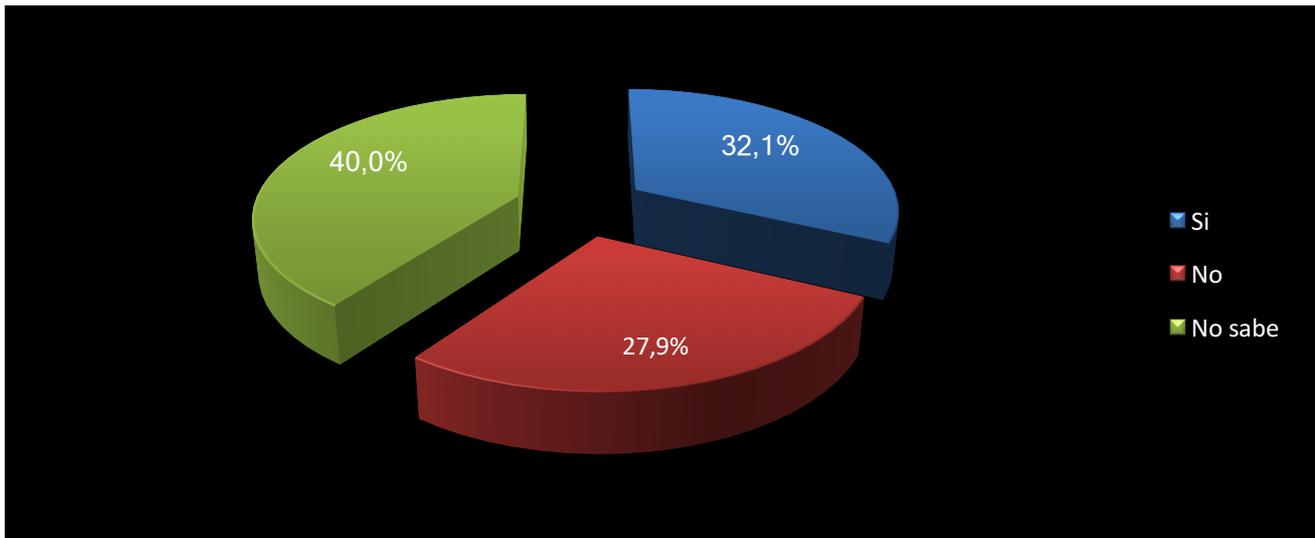
9. Cuando hemos sondeado si se han negociado y acordado medidas o cláusulas de protección referentes a los derechos del colectivo LGTBI solo un 14% de los y las delegadas encuestadas han respondido en afirmativamente.



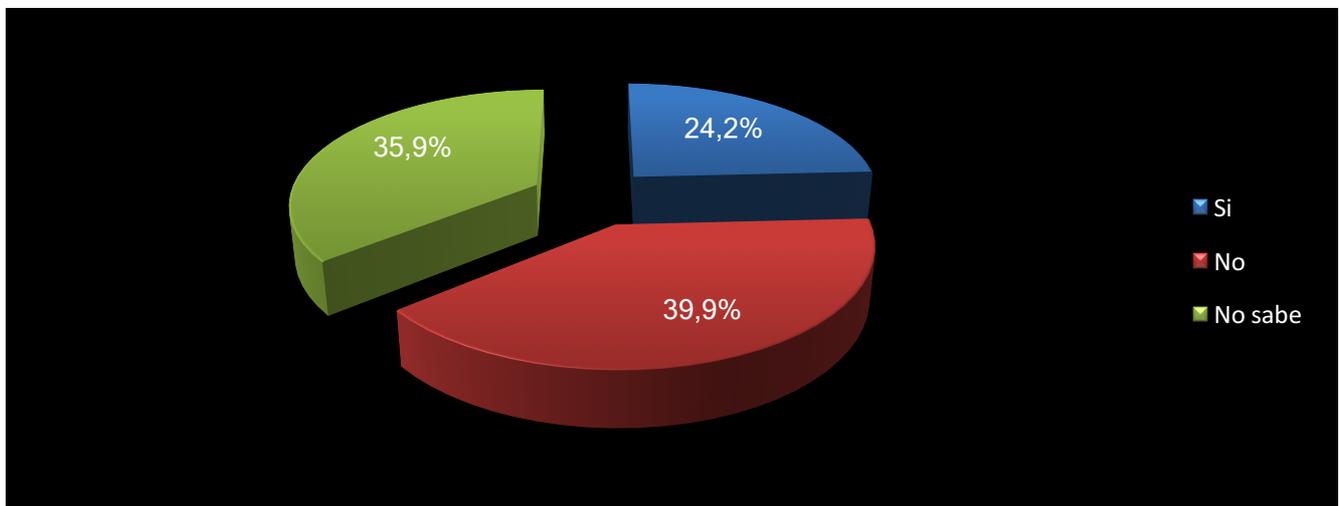
10. En esta pregunta, recogemos las medidas o cláusulas que se han negociado por parte de nuestros delegados y delegadas. El 5,3% de las respuestas han sido implantación de protocolos ante el acoso por orientación sexual o identidad de género, el 60,3% implantación de protocolos de igualdad y el 34,4% han contestado lo que exige la ley.



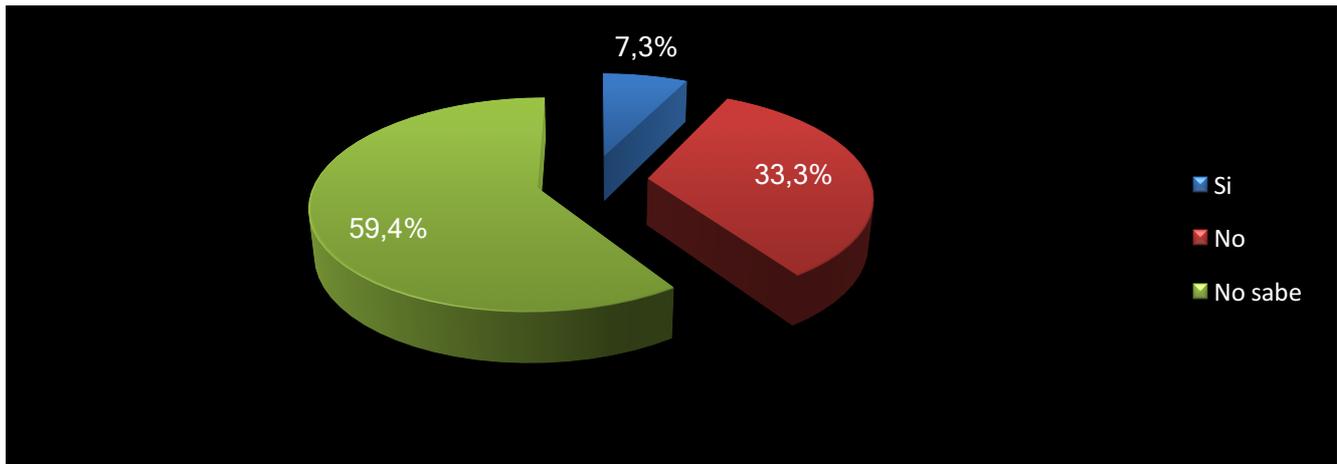
11. A la preguntasi la empresa dispone de protocolo para la prevención y actuación contra el acoso por razón de orientación sexual o identidad de género, de las 750 respuestas, un 32,1% han sido contestadas afirmativamente y lo tienen implantado en su empresa, un 27,9% no lo tienen implantado y mayoritariamente, un 40%, ignoran si existe en su empresa.



12.Unas de las cuestiones más importantes y que la pregunta anterior muestra, es la falta de conocimiento de la existencia o de la implantación de protocolo contra el acoso por razón de orientación sexual o identidad de género, en esta pregunta se responde si se ha publicitado el protocolo entre los y las trabajadoras de sus respectivas empresas. El 24% de los encuestados y encuestadas si exponen que se ha publicitado para darlo a conocer a la plantilla, un 39,9% no se ha publicitado y un 35,9% no sabe si se ha dado a conocer.



13. En esta pregunta queríamos conocer, si en las empresas que existe el protocolo, este se había activado alguna vez. El 7,3% de encuestados y encuestadas exponen que si que se ha activado el protocolo por acoso por orientación sexual o identidad de género que tienen implando en su empresa, el 33,3% responde que no se ha activado y un 59,4% no lo sabe.

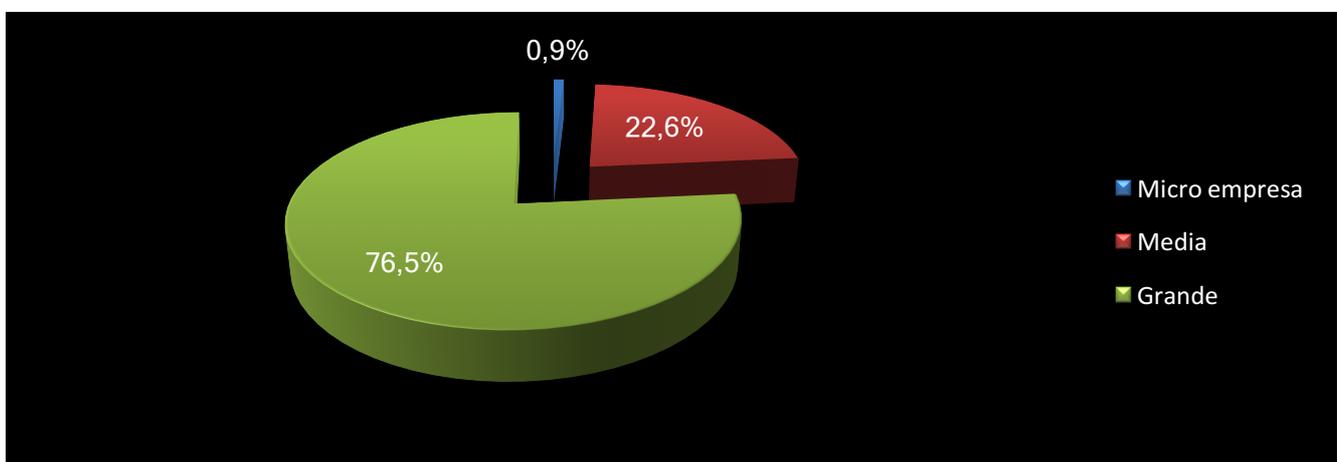


14. En esta pregunta queremos saber el tamaño de las empresas de las y los delegados sindicales que han realizado nuestra encuesta para el desarrollo de este informe.

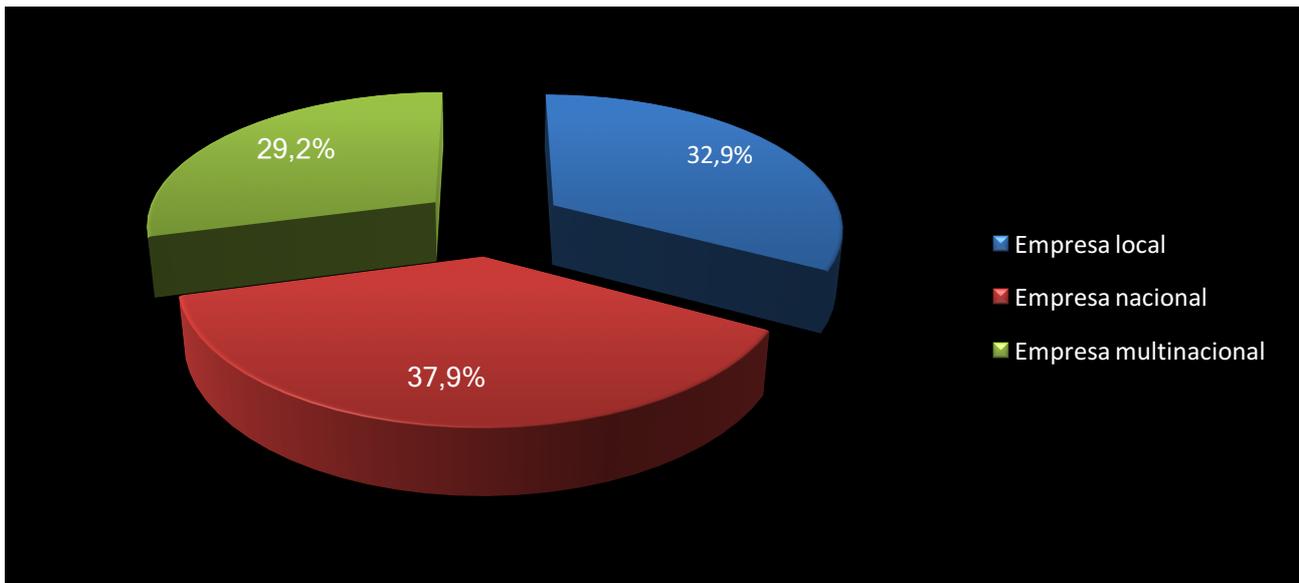
Micro empresa (menos de 10 trabajadores/as), solo un 0,9 de los y las encuestadas trabajan en estas empresa.

Media (de 50 a 249 trabajadores/as), un 22,6 de los y las delegadas sindicales están trabajando en empresas de 50 a 249, trabajadoras y trabajadores.

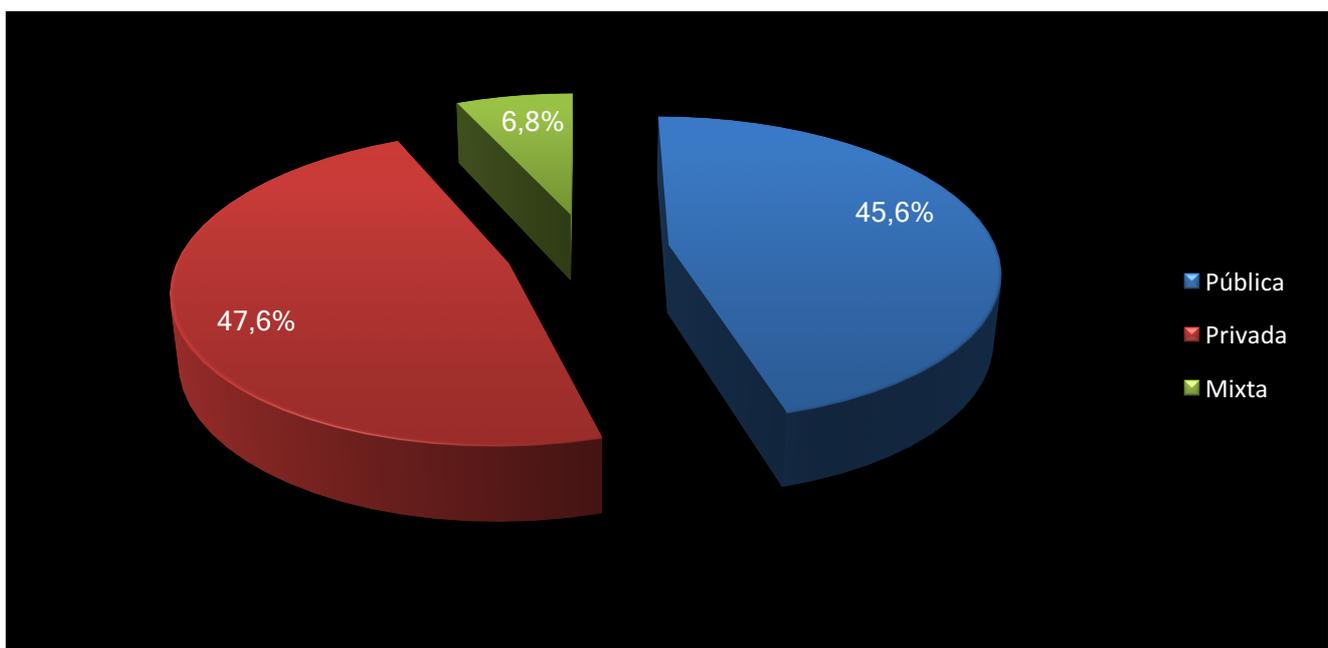
Grande (250 o más trabajadores/as), el 76,5% de los y las encuestadas trabajan en empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras.



15. En este punto queremos exponer el tipo de empresa según el ámbito geográfico, el 32,9% de nuestros delegados y delegadas trabajan en empresas locales, un 37,9% en empresas nacionales y el 29,2% desarrollan su actividad laboral en multinacionales.



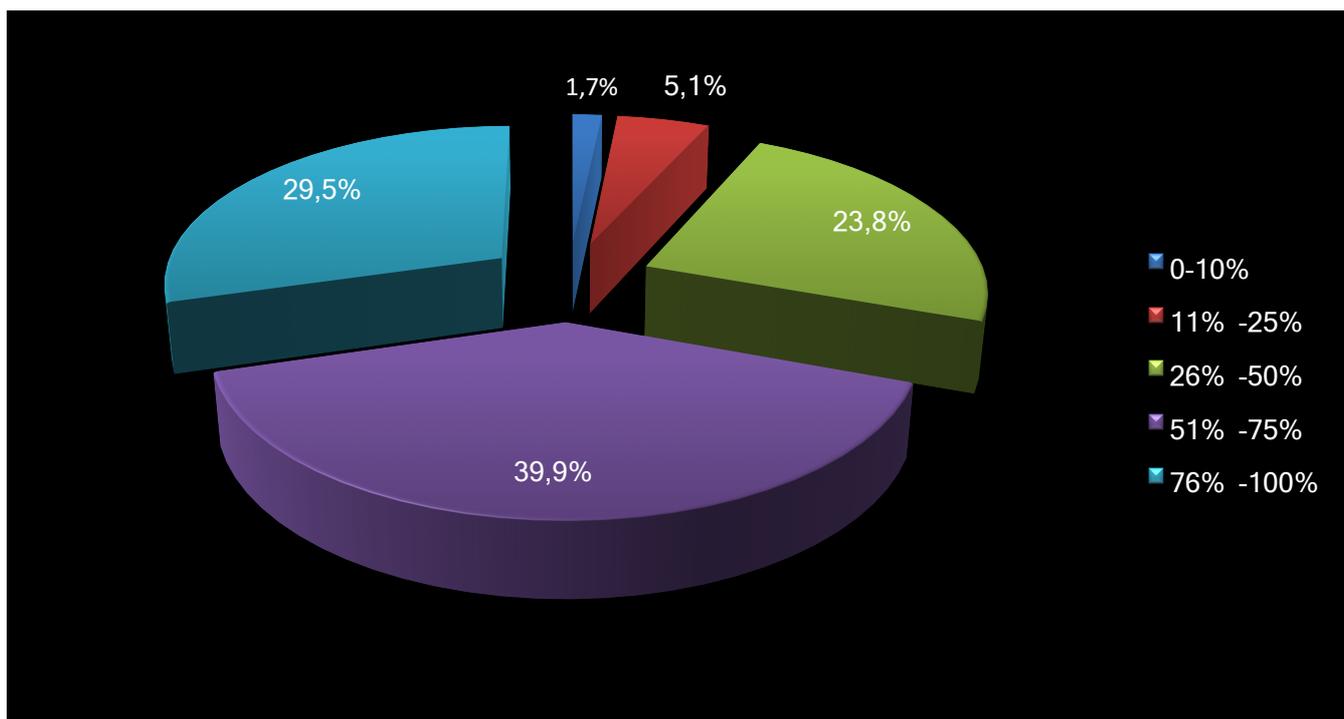
16. En esta pregunta se expone el sector de actividad de la empresa de los encuestados y encuestadas. Un 45,6% desarrollan su actividad laboral en una empresa pública, un 47,6% en la empresa privada y un 6,8% en la empresa mixta (Pública y privada).



17. Ante la pregunta sobre el porcentaje de mujeres que forman parte de la plantilla de la empresa, podemos observar que solo un 1,7% de las personas encuestadas afirman trabajar en empresas con menos de un 10% de trabajadoras en plantilla.

El 5,1% trabajan en empresas con un porcentaje de mujeres en plantilla que se sitúa entre un 11% y un 25%. Prácticamente, un 24% pertenecen a empresas con un porcentaje de mujeres de entre un 26% y un 50%.

La mayoría de las personas entrevistadas (un 39,9%) afirman trabajar en empresas con un porcentaje de plantilla femenina que se sitúa en la franja de entre 51% y un 75%. Por último, el 29,5% las personas que han respondido a la encuesta son asalariadas en empresas con un porcentaje de mujeres superior al 76%.



4. CONCLUSIONES

Cabe destacar la mayor participación de mujeres que de hombres en esta encuesta, entendemos que tiene relación con la mayor sensibilización que tienen ellas ante situaciones de discriminación y acoso ya que también las sufren por el hecho de ser mujeres.

La franja de edad mayoritaria de los y las sondeadas es de 55 años en adelante, siendo en segundo lugar los que se sitúan entre los 45 años y los 42, en tercer lugar están los y las delegadas que oscilan entre los 32 y 44 años y por último los y las más jóvenes entre los 18 y 34 años. Tenemos que reflexionar en estos datos que muestran perfectamente la realidad que viven la juventud a la hora de obtener un empleo. Estos datos nos muestran un envejecimiento de la población trabajadora y también la dificultad que los y las jóvenes tienen a la hora de incorporarse al mercado de trabajo, por ello no hay tanta representación sindical en esta franja de edad.

Los datos que se desprenden de la encuesta, ponen de manifiesto la **existencia de LGTBifobia en el entorno laboral**. Más de la mitad, exactamente un 53,1%, expresan que han oído comentarios, presenciado o han sido conocedores de actuaciones despectivas o discriminatorias hacia personas LGTBI en la empresa por parte de otras personas, como bromas, insultos, etc. Esto es un dato alarmante y que debe de ser visibilizado y denunciado para su erradicación.

Los derechos de las personas trabajadoras, como recoge nuestro ordenamiento jurídico, tienen que ser respetadas y protegidas y en caso de vulneración de los mismos, puesto en conocimiento de las autoridades competentes, delegados y delegadas sindicales, empresarios y autoridades públicas,

La normalización de los comentarios despectivos y de bromas hacia las personas LBTBI queda evidenciado ya que un 57,8% de los y las encuestadas son conocedoras de estos hechos e incluso lo han sufrido.

Los chistes, las bromas sobre la orientación sexual, son las acciones discriminatorias más comunes hacia las personas LGTBI. La burla hacia las personas con un aspecto más o menos sexualizado, para el rol de género establecido, genera y provoca comportamientos de acoso en el entorno laboral.

insulto se recoge en segundo lugar, con un 17% de las respuestas, el acoso moral a continuación con el 11,6%. Nuestro estudio también ha recogido, y es digno de mención, que en un 0,7 de casos ha habido violencia física hacia las personas LGTBI. Por último en un 21% de las respuestas de los y las encuestadas señalan que ha habido otro tipo de acoso. Esto nos muestra un panorama desolador para los trabajadores y trabajadoras del colectivo LGTBI, que no solo comparten con el resto la precariedad laboral existente, sino que además, esto se une al acoso laboral que sufren.

Estas personas se enfrentan diariamente a los comentarios y actuaciones despectivas por parte de un 70% de los y las compañeras de trabajo. Un 10,4% son trabajadores que están a cargo de personas LGTBI y hay que sumar a estas situaciones que en un 6% de los casos las burlas y comentarios vienen de parte de personal externo del puesto de trabajo (proveedores, clientes...)

Teniendo en cuenta los resultados extraídos, podemos asegurar que existen pocas denuncias de estos hechos por parte de los y las afectadas a pesar del gran número de comportamientos de acoso por razón de orientación sexual o identidad de género que sufren. En lo que a nuestro sondeo se refiere y que hace referencia a los últimos 5 años, el 48% de nuestros delegados y delegadas encuestadas expresa que no ha habido ninguna denuncia en ese periodo de tiempo, un 2,9% asegura que ha habido al menos 1 denuncia, un 3,2% afirma que en este periodo de tiempo ha habido entre 1 y 5 denuncias y por último, un 0,1% más de 5 denuncias. Un total de 45%, no saben si habido denuncias en su empresa en el tiempo que hemos establecido.

Por todo ello, entendemos imprescindible la intervención, desde el diálogo social y la negociación colectiva, para que ningún caso de discriminación o acoso por orientación sexual o identidad de género quede impune dentro de nuestro mercado laboral.

Son innumerables las ocasiones en que las y los trabajadores del colectivo LGTBI guardan silencio, esto se refleja claramente en la cifra que recoge que el 89,9% de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, no han sido conocedores de la situación en la que encuentran sus compañeras y compañeros en la empresa por su orientación sexual o identidad de género y solo el 12,1% si son conocedores de esta situación, de que, en gran medida, no se llega a

denunciar y las personas que lo sufren prefieren abandonar su puesto de trabajo para no seguir soportando esa situación.

Nos encontramos que un 30,9% de las quejas recogidas han sido por broma o insulto, el 14,4% por trato discriminatorio por parte de compañeros o compañeras, un 9,9% por acoso laboral, un 5,0% por obstáculos en la promoción profesional y un 37,6% por trabas en el acceso a la empresa, este es el porcentaje más alto y nos muestra un dato significativo de la LGTBI fobia y transfobia que sufren diariamente las personas que forman parte de este colectivo en el acceso al empleo.

Son innumerables los casos denunciados por plumafobia y transfobia. Estas personas cuando son entrevistadas, a pesar de su capacitación y sus méritos, son desestimadas en las entrevistas personales y no contratadas para el puesto de trabajo por su identidad sexual o de género.

Vemos necesaria e imprescindible la formación de los y las delegadas sobre los derechos de las personas LGTBI ya que el 14% de los y las encuestadas han recibido consultas sobre los derechos que tienen estas personas en la legislación laboral. Estas consultas han sido sobre los derechos de conciliación y familia de las parejas de hecho en un 24%, sobre los derechos de privacidad e intimidad (en el proceso de selección, promoción, custodia identidad transgénero...) estas consultas han sido el motivo en un 10,5%, sobre los derechos de las personas transgénero en un 3,3% y sobre los derechos de imagen y vestuario un 9,2%...

Es imprescindible negociar y acordar medidas o cláusulas de protección en los convenios colectivos para salvaguardar los derechos de las y los trabajadoras del colectivo LGTBI. En un porcentaje de solo 14% de las y los delegadas encuestados reconoce haber negociado estas cláusulas y medidas para su implantación en el convenio que les rige y el 85,8% de los representantes de las y los trabajadores encuestados reconoce que no.

Este dato nos muestra la necesidad de incidir en la formación de los representantes legales de los y las trabajadoras, para que cuando se negocie un convenio colectivo se tenga en cuenta la protección de los derechos de las personas LGTBI en los convenios y se incorporen cláusulas de protección de estas personas.

Los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores encuestados afirman que solo un porcentaje de un 32,1% tienen implantado un protocolo en su empresa, un 27,9% no lo tienen implantado y mayoritariamente ignoran si lo tienen en su empresa. Estos resultados vuelven a poner de manifiesto la necesidad de formación tanto sindical como empresarial y evidencia la falta de equidad que sufren las personas del colectivo LGTBI a los que se les niega las mismas oportunidades que el resto de la sociedad.

Solo en un 7,3% de las encuestadas y encuestados afirman que de los 31% de los protocolos implantados por acoso por orientación sexual o identidad de género solo se ha activado en un 7,3%. El 33,3% responde que no se ha activado y un 59,4% no lo sabe.

El tamaño de las empresas donde desarrollan su actividad las y los delegados sindicales encuestados en la Comunidad de Madrid es de en un 0,9 trabajan en **micro empresa** (menos de 10 trabajadores/as), el 22,6% en empresas de **dimensión media** (50 a 249 trabajadores/as) y el 76,5% en empresas grandes (250 o más trabajadores/as).

En cuanto al ámbito geográfico de las empresas, un 32,9% de trabajadoras y trabajadoras desarrollan su labor en empresas locales, un 37,9% en empresas nacionales y el 29,2% desarrollan su actividad laboral en multinacionales.

Estos datos demuestran la necesidad de la implantación de protocolos de actuación en todas las empresas, con independencia de su tamaño, o ámbito geográfico.

De estas empresas un 45,6% desarrollan su actividad laboral en una empresa pública, un 47,6% en la empresa privada y un 6,8% en la empresa mixta (Pública y privada), por lo que la implantación se debería de hacer en todas ellas.

6. PROPUESTAS DE UGT MADRID

Desde UGT se plantea que todas las personas trabajadoras deberían poder ver garantizados sus derechos laborales con independencia de cualquier circunstancia personal o social. En el caso de las personas trabajadoras que sufren algún tipo de discriminación por su orientación sexual y/o identidad de género, ésta suele manifestarse de manera indirecta, y por lo tanto resulta 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 una trabajadora o trabajador de su orientación sexual sea causa de discriminación o de acoso. Por ello, nuestra labor sindical debe ocuparse de promover la igualdad y la eliminación de todo tipo de discriminaciones, tanto directas como indirectas, por motivos de orientación sexual y/o identidad de género, actuando en los centros de trabajo para combatir la LGTBI fobia e implantar protocolos de actuación que permitan proteger a las personas del colectivo en sus centros de trabajo, garantizando no sólo sus derechos laborales sino también sus derechos fundamentales como individuos.

Para ello, desde UGT Madrid se realizan las siguientes propuestas

Promocionar el principio de igualdad y no discriminación:

La inclusión en los convenios colectivos de 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 razones de orientación sexual e identidad de género.

La inclusión en esa declaración del 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, físicas o psicológicas basadas en la diversidad sexual, afectiva o familiar.

Conseguir la equiparación de derechos y evitar todo tipo de discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, suprimiendo aquellos preceptos que puedan resultar en discriminaciones directas e indirectas.

La igualdad y no discriminación, independientemente de la orientación sexual y/o identidad de género de la persona, junto con la eliminación de desigualdades como una constante a lo largo del ejercicio laboral, contando para ello con la participación de las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Tener en cuenta los procesos de discriminación múltiple, que pueden derivar en la creación de colectivos especialmente vulnerables. Para ello es fundamental contar con un asesoramiento indicado e interseccional, que contemple los distintos ejes de discriminación y pueda valorar la forma más indicada de actuar para cada caso concreto

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 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 las personas LGTBIQ+, 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

Actuar contra el acoso por razón de orientación sexual e identidad de género:

Velar de forma específica por aquellos supuestos en los que las personas trabajadoras son víctimas de acoso y/o mobbing por su orientación sexual y/o

identidad de género. Los centros de trabajo deben ser entornos libres de acoso, en los que se respete la dignidad de las personas y la diversidad sexual, afectiva y familiar.

Prevenir el acoso, solucionando aquellos casos que se produzcan.

Para ello, es 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 sexual y/o la identidad de género.

Contemplar la 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 acciones para prevenir el acoso laboral por orientación sexual e identidad de género.

Informar y formar al personal sobre los posibles riesgos relacionados con la LGTBIfobia, de modo que sea más fácil identificar las conductas dañinas dentro del ámbito laboral.

Velar por el cumplimiento de los derechos de las personas trans como colectivo especialmente vulnerable:

Asegurar la igualdad en el acceso a un puesto de trabajo, ya que no podemos olvidar que las personas trans son susceptibles de rechazo en una entrevista laboral y más vulnerables al acoso entre compañeros y compañeras de trabajo.

Establecer medidas de acción positiva para favorecer la inserción laboral de mujeres trans, así como de jóvenes víctimas de violencia por motivos de orientación sexual y/o identidad de género.

Adecuar la documentación e identificaciones internas (carnet de la empresa, correos de acceso, etc.) a la diversidad, respetando siempre el género auto-percibido de cada persona trabajadora.

Procurar la incorporación de baños y vestuarios mixtos, y/o garantizar que dichos espacios comunes sean accesibles a las personas trans en función de su género auto-percibido aunque no se haya sometido a ningún proceso de cambio.

Procurar la implantación de uniformes unisex, y/o facilitar la opción de elegir el más coherente con el género auto-percibido de la persona trabajadora.

Establecer un protocolo de actuación en aquellos casos en los que la persona trans se encuentre en un proceso de transición, en cualquiera de sus variables, de tal forma que se aseguren sus derechos laborales y se proteja la dignidad e integridad de la persona.

Fijar como permiso de trabajo (es decir, que no compute como ausencia de trabajo que pueda dar lugar a una infracción o despido) el tiempo necesario para el proceso de transición de la persona trans.

Garantizar el uso de un lenguaje 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 (pactos individuales, etc.).

Cuidar las definiciones en cuestiones como los permisos familiares por nacimiento, adopción o acogimiento; como maternidad, paternidad, lactancia, cuidado de hijos e hijas, cuidados familiares, excedencias, fallecimiento de parientes, hospitalización, accidentes o enfermedad grave, así como beneficios sociales o de salud.

No se debe hacer alusión al género, sino utilizar una terminología neutra y específica, de tal forma que se garantice que todas las personas trabajadoras puedan ejercitar todos los derechos que se contemplan en el convenio colectivo.

Procurar el uso de una terminología inclusiva en los comunicados internos en el propio centro de trabajo

Implantar una cultura empresarial de la diversidad:

Incluir en los convenios y acuerdos cláusulas que comprometan a las personas o entidades 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 si así lo desean.

Manifestar el compromiso por mantener entornos laborales positivos, donde se respete la dignidad de las personas trabajadoras, facilitando el desarrollo profesional. Trabajar por la prevención de cualquier situación de acoso y LGTBIfobia, solucionando los casos que se produzcan.

Realizar campañas de comunicación en la empresa dirigidas a todo el personal, ya sea con motivo de actos conmemorativos o haciendo reseña a algún acontecimiento de relevancia para el colectivo LGTBIQ+.

Este tipo de actividades ayudan a crear un cambio de actitud y mentalidad, promocionando la diversidad y el respeto ante las problemáticas abordadas en este informe.

Impulsar campañas de sensibilización, tanto internas como externas, acerca de la necesidad de defender la dignidad de las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBIQ+, así como desarrollar todas las acciones sindicales necesarias para combatir cualquier forma de vulneración de la misma.

Visibilizar y animar a compañeras y compañeros del colectivo LGTBIQ+ a que participen en las mesas de negociación colectiva, como un elemento más de integración y consolidación de la igualdad laboral plena y efectiva de las personas LGTBIQ+.

Promover una labor sindical inclusiva en la diversidad sexual y la Identidad de género:

Mejorar la formación en materia de igualdad, diversidad sexual e identidad de género para ayudar a combatir la discriminación y el rechazo a las personas del colectivo LGTBIQ+.

Trabajar contra la discriminación cotidiana, especialmente en los centros de trabajo, ya que la LGTBIfobia es un proceso social y cultural.

Todas las personas deben estar sensibilizadas y concienciadas contra la discriminación que siguen sufriendo las personas miembros del colectivo.

Elaborar y difundir códigos de buenas prácticas, realizar campañas informativas y/o acciones de formación.

Fomentar la visibilización como instrumento para superar y prevenir prejuicios y discriminaciones a las personas del colectivo LGTBIQ+, evitando manifestaciones o imágenes que puedan ser contrarias a las mismas.

Contribuir a prevenir el acoso por razón de orientación sexual e identidad de género en el trabajo a través de la representación de las personas trabajadoras, 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.

Negociar un 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 norma de convivencia y la prestación laboral, sin que haya discriminaciones ni conductas contra la diversidad sexual y la identidad de género.

Velar por el cumplimiento de las cláusulas de régimen disciplinario:

Recoger expresamente en el convenio colectivo, como falta grave, los comportamientos contrarios a la libertad sexual de las personas trabajadoras, dotando de mayor protección a aquellas que sufren acoso o que son tratadas de forma discriminatoria por su orientación sexual y/o 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 orientación sexual y/o identidad de género a jefas y jefes.

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 sexual e identidad de género, así como las decisiones del empresario o empresaria que supongan un trato desfavorable de la persona trabajadora 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.

Si tienes conocimiento de que una persona trabajadora es víctima de acoso y/o mobbing por motivos de orientación sexual y/o identidad de género, ofrécele tu 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 y/o identidad de género

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso por motivos de orientación sexual y/o identidad de género, y deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y parador 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 y/o identidad de género, que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, 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 y/o 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 discriminación por razón de orientación sexual y/o identidad de género, así como de LGTBIfobia.

Ámbito de aplicación

El protocolo se aplicará 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 y/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, una persona miembro 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 denunciadas, testigos que se presten a ayudar a la investigación.

Denuncia

Toda persona que se considere víctima de acoso por orientación sexual y/o identidad de género, o aquella que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran 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.

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.

7. RESUMEN

Los datos sondeados demuestran la existencia de LGTBIfobia en el entorno laboral. Más de la mitad exactamente un 53,1% expresan que, han oído comentarios, presenciado o han sido conocedores de actuaciones despectivas o discriminatorias hacia personas LGTBI en la empresa por parte de otras personas como bromas, insultos, etc.

En el periodo de referencia de 5 años, el 48% de nuestros delegados y delegadas encuestadas, expresa que no ha habido ninguna denuncia, un 2,9% entre 1 denuncia, un 3,2% entre 1 y 5 denuncias en el tiempo que he hemos establecido, un 0,1% más de 5 denuncias. Un total de 45%, no saben si habido denuncias en su empresa en ese espacio temporal.

Un 32,1% tienen implantando un protocolo en su empresa, un 27,9% no lo tienen implantado y mayoritariamente ignoran si existe en su empresa.

En cuanto a la activación del protocolo de acoso solo un 7,3% de los encuestados responde que si. El 33,3% responde que no se ha activado ninguna vez y un 59,4% que no lo sabe.

De este estudio se desprende la necesidad de una mayor intervención por parte de los agentes sociales para poder acabar con el acoso que sufren las personas LGTBI en el ámbito laboral. Para ello se hace imprescindible, a través del dialogo social, la implantación de protocolos contra el acoso por razón de orientación sexual e identidad de género. Para poder desarrollar esta acción es necesario la formación de todas y todos los delegados sindicales así como de los responsables de la empresa.

Es necesario que se cree un entorno laboral seguro, para las víctimas y compañeros y compañeras que sean testigos de estos actos que van contra los derechos de las personas LGTBI y esto no será posible si no se trabaja en la concienciación de estos derechos y su protección mediante el blindaje que crea el protocolo implantado en los centros de trabajo y por supuesto su difusión.



COMO SENTENCIÓ LA MAGISTRADA MARÍA GAVILÁN, SON IMPRESCINDIBLES “LAS TRES Ps: PREVENIR. PROTEGER Y PERSEGUIR”

8. ANEXO: CUESTIONARIO

Acoso por orientación sexual y/o identidad de género en los centros de trabajo

SEXO

Hombre

Mujer

EDAD

18-34

35-44

45-54

55 o más

1. Las siguientes preguntas hacen referencia a tu experiencia como trabajador/a dentro de la empresa: ¿Durante los últimos 5 años, has oído comentarios, presenciado o has sido conocedor de actuaciones despectivas o discriminatorias hacia personas LGTBI en la empresa por parte de otras personas? (Bromas, insultos, etc.)

Si

No

2. ¿Si ha habido, qué tipo de comentario/s o Actuación/es han sido? (Puede marcar más de una opción)

Broma

Insulto

Acoso moral o mobbing laboral

Violencia física

Otro...

3. Si ha habido ¿Quién era el o la responsable de los comentarios o actuaciones? (Puedes marcar más de una opción)

Otros compañeros/as de trabajo

Superiores jerárquicos de las personas LGTBI

Personal a cargo de las personas LGTBI

Personal externo a la empresa (proveedores, clientes...)

4. En los últimos 5 años ¿Cuántas denuncias ha habido en la empresa por comportamientos de acoso por razón de orientación sexual o identidad de género?

Ninguno
1
De 1 a 5
Más de 5
No sabe

5. ¿El Comité de empresa o tú como delegado/a, ha recibido alguna queja o denuncia sobre actitudes o comentarios anti-LGTBI?

Si
No

6. En caso afirmativo ¿Qué tipo de actitud o comentario ha sido? (Puede marcar más de una opción)

Broma Insulto
Trato discriminatorio por parte de compañeros/as
Acoso laboral
Trabas en la promoción profesional
Trabas en el acceso a la empresa
Despido discriminatorio
Otros

7. ¿El Comité de empresa o tú como delegado/a, ha recibido alguna consulta sobre derechos de las personas LGTBI en la empresa?

Si
No

8. En caso afirmativo ¿Qué tipo de consulta ha sido? (Puedes marcar más de una opción)

Derechos de conciliación y familia de las parejas de hecho
Derechos de privacidad e intimidad (en el proceso de selección, promoción, custodia identidad transgénero ...)

Derechos de las personas transgénero
Derechos de imagen y vestuario
Otros

9. ¿El comité de empresa ha negociado y acordado medidas o cláusulas de protección referentes a los derechos del colectivo LGTBI

Si
No

10. En caso afirmativo ¿De qué medidas o cláusulas se tratan?

11. ¿La empresa dispone de protocolo para la prevención y actuación contra el acoso por razón de orientación sexual o identidad sexual?

Si
No
No sabe

12. En caso afirmativo ¿Se ha hecho publicidad del protocolo entre la plantilla?

Si
No
No sabe

13. Si existe este protocolo, ¿Se ha activado alguna vez?

Si
No
No sabe

14. Tamaño de la empresa

Micro empresa (menos de 10 trabajadores/as)
Media (de 50 a 249 trabajadores/as)
Grande (250 o más trabajadores/as)

15. Tipo de empresa según ámbito geográfico

Empresa local
Empresa nacional
Empresa multinacional



16.Sector de actividad de la empresa

Pública

Privada

Mixta (capital público y privado)

17.% de mujeres dentro de la plantilla de la empresa

0-10%

11% -25%

26% -50%

51% -75%

76% -100%