



INFORME DE LA REVISIÓN DE LAS MEDIDAS EXISTENTES EN CUANTO A LAS MUJERES DEL COLECTIVO LTBI+ EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y PROPUESTAS PARA INCORPORAR EN LOS MISMOS.

Proyecto: La diversidad ltbi+ en el empleo local: un acercamiento para implementarla.

La referencia a los derechos de las personas LGTBI+ y la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género no están muy extendidas en la negociación colectiva.

Es necesario hacer frente a esta situación y corregirla en base a dos motivos directamente ligados entre sí: en el trabajo es donde se pasa la mayor parte de la vida y es precisamente ahí, donde todas las personas tienen que sentirse seguras, poder manifestarse tal y como son, sin tener que ocultarse y sin sentir que cualquier manifestación puede convertir su día a día laboral en un duro camino por la aceptación.

Para ello, se ha tratado de revisar algunos de los convenios circunscritos a la ciudad de Cáceres para recoger aquellas medidas que estén relacionadas con la diversidad.

Uno de los convenios revisados y que puede servir de ejemplo para analizar la situación es el *Convenio Colectivo para el sector de comercio en general de la provincia de Cáceres para los años 2023-2025*. Un documento que afecta a un sector bastante relevante y abundante en la región y municipio. En el Artículo 11 del mismo convenio se puede hallar el apartado de *Medidas para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres*. En éste, se garantiza la igualdad de oportunidades y la no discriminación por cuestión de raza, religión o cualquier otra conformidad con legislaciones nacionales o directivas comunitarias, como las que se mencionarán más adelante en este mismo informe. Sin embargo, en este convenio solamente se menciona el sexo, no se encuentra ninguna cláusula específica que haga referencia a la no discriminación por identidad o expresión de género o por orientación sexual, lo cual supone de vital importancia para, por ejemplo, proteger de violencias múltiples en el trabajo a las mujeres LTBI+.

El *Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas para Cáceres y su provincia* (resuelto en 2023) ofrece una cláusula casi exacta que la mencionada antes y que también se queda atrás en cuestión de derechos e interseccionalidad, sobre todo para las mujeres LTBI+. Lo mismo ocurre con el *Convenio Colectivo de trabajo de las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales en la provincia de Cáceres 2022-2025*, incluso asegurando la no discriminación por sexo de forma menos amplia y poniendo el foco más en las ofertas de empleo o las tablas salariales.



Otros convenios actuales de Cáceres, como el *Convenio Colectivo de los trabajadores de la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Cáceres 2022-2025* abordan solamente la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres como “criterios inspiradores de la organización de trabajo”, pero no se está asegurando como derecho de los trabajadores/as ni se está asegurando la no discriminación por raza, identidad de género, orientación sexual, religión...

Por último, se han analizado también algunos convenios como por ejemplo el *Convenio Colectivo de trabajo del sector de la “Construcción y obras públicas para Cáceres y su provincia”* que no trata en ningún artículo o cláusula la no discriminación por ninguna razón ni promueve la equidad entre hombres y mujeres.

Los tiempos para la revisión con los agentes sindicales no han sido muy amplios, pero la principal conclusión es clara. Las medidas en convenios colectivos contra estas discriminaciones en Cáceres son escasas y muchas de las que se aplican son medidas externas, generales, poco específicas, desactualizadas o aplicables a empresas más grandes sin adaptarse al perfil de empresas que se halla en la región y el municipio.

De hecho, en el *Análisis de la protección laboral de las personas LGTBI en la negociación colectiva en España (2021)* de La Unión General de Trabajadores (UGT) podemos ver que ya de por sí en todo el país hay pocas cláusulas referentes a estas discriminaciones, ni mucho menos convenios colectivos exclusivamente para luchar contra la discriminación por identidad de género u orientación sexual.

No obstante, cabe destacar que, como ya se ha mencionado, sí que encontramos algunas empresas en Cáceres que adoptan medidas o recursos externos más generales como son las leyes autonómicas, estatales o los planes de igualdad. Si bien es cierto que tampoco se han encontrado cláusulas que hagan referencia a la doble discriminación de las mujeres LTBI+, sí que se encuentran cláusulas que hacen referencia a las violencias machistas, la LGTBIfobia y algunas incluso a la necesidad de ser interseccional a la hora de tratar este tipo de situaciones en el trabajo.

Es decir, que sí que se encuentran empresas en el municipio concienciadas con la necesidad de tener en cuenta diversos colectivos en situación de vulnerabilidad.

Por otro lado, con varios agentes sindicales se ha comentado la gran necesidad de crear estos convenios colectivos contra la discriminación y la importancia de concretar y ampliar las cláusulas que refieren a ello. Pero, por supuesto se ha concluido también la gran importancia de hacer llegar a las empresas la cultura del respeto a la diversidad.

Las leyes que brindan derechos a los colectivos vulnerables son necesarias, como la *Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI*. No se debe olvidar que esta nueva ley



estatal aborda una cláusula que expresa que todas las empresas de más de cincuenta trabajadoras/es deben poseer convenios que defiendan este tipo de derechos.

Siendo Extremadura una región rural con empresas que suelen tener menos de esta cifra de trabajadores, más motivo para que las empresas de Cáceres comiencen a promover estos valores inclusivos en sus oficinas, centros de trabajos y personal más allá de los convenios, puesto que es inútil si no se interioriza en la sociedad.

La Unión General de Trabajadores (UGT) ofrece en su *Análisis de la protección laboral de las personas LGTBI en la negociación colectiva en España (2021)* diversos ejemplos de convenios y cláusulas actualizadas y concretas en materia de derechos y no discriminación por identidad de género y orientación sexual, por ejemplo:

El II Plan de Igualdad de Siemens, que sí se encuentra incorporado al Convenio como Anexo 14, contiene una declaración en el punto 5.7, que reconoce la diversidad como una realidad de la empresa, con la siguiente redacción:

En Siemens respetamos la dignidad, privacidad y los derechos de cada persona. Trabajamos con personas de distintas etnias, culturas, religiones, edades, discapacidades, razas, identidad sexual, puntos de vista o ideologías y sexo. No toleramos la discriminación contra nadie en base a ninguna de esas características, ni el acoso o comportamiento ofensivo, tanto sexual como de cualquier otra clase."

Y en el Anexo 15, que recoge el Protocolo para la prevención y actuación del acoso, define:

"También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito Empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo."

Y añade, a título enunciativo, las siguientes:

"Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio de orientación sexual e identidad de género, a título enunciativo:
Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.
Las medidas ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado acoso sexual, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.)
Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente; chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc."
(...)



Comisiones Obreras (CCOO) de Extremadura ofrece su *Guía y modelo para la elaboración de protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ en el ámbito laboral*, donde se aportan diversas iniciativas y modelos de referencia como la creación de una “Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género” o los ámbitos en los que estas medidas pueden aplicarse.



Guía y modelo

para la elaboración de protocolo de actuación para la atención del **acoso** y la **violencia** contra las personas **LGTBI+** en el ámbito laboral



ÍNDICE

1. GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI+ EN EL ÁMBITO LABORAL.	3
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
3. DEFINICIONES	5
4. NORMATIVA DE APLICACIÓN	7
5. MEDIDAS PREVENTIVAS	8
6. COMISIÓN DE ATENCIÓN AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO	9
7. PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DE PROCEDIMIENTO	10
8. INTERVINIENTES	11
9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	11
10. TIPIFICACIÓN	13
11. SEGUIMIENTO	14
12. VIGENCIA	14
ANEXO I: MODELO DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	15
ANEXO II: MODELO DE DENUNCIA	16
ANEXO III: MODELO DE CONSENTIMIENTO	17



En conclusión, se debe seguir trabajando en crear y mejorar los convenios colectivos de cada sector, pero sin olvidar realizar las formaciones y charlas de sensibilizaciones necesarias a todos los sectores, ámbitos y puestos de trabajo en materia de este tipo.

Es necesario que las cláusulas y convenios no hablen sobre equidad de sexos, sino que especifiquen la no discriminación por identidad/expresión de género y orientación sexual. No se debe olvidar tampoco la importancia de la interseccionalidad de estas acciones, atendiendo a las múltiples discriminaciones y contando siempre con los agentes y entidades profesionales en el ámbito.

En la medida en que estas propuestas existan y se difundan, será más fácil que se negocien y apliquen.

Solamente la sociedad será plena y feliz en el trabajo cuando todas y todes queramos convivir sin discriminar a nadie por ninguna razón, ni mucho menos en el trabajo, pues como se ha mencionado varias veces, es donde sucede la mayor parte de la vida de las personas.

AGRADECIMIENTOS

Gracias al *Ayuntamiento de Cáceres*, concretamente al *Instituto Municipal de Asuntos Sociales*, por hacer posible este proyecto.

Especial mención a los agentes sindicales más significativos de la *Comunidad Autónoma de Extremadura* y los órganos que han ayudado en la difusión de los formularios y han participado en diversas actividades del proyecto.



INSTITUTO MUNICIPAL
DE **ASUNTOS SOCIALES**
AYUNTAMIENTO DE **CÁCERES**



INSTITUTO MUNICIPAL
DE **ASUNTOS SOCIALES**
AYUNTAMIENTO DE **CÁCERES**





INSTITUTO MUNICIPAL
DE **ASUNTOS SOCIALES**
AYUNTAMIENTO DE CÁCERES



**comisiones obreras
de Extremadura**