

Behatokia

Euskal LGTBI+ Behatokia
Observatorio Vasco LGTBI+

Proyecto de articulado para Ley integral vasca LGTBI+:

Trabajo y responsabilidad social empresarial

(Versión a 12 febrero de 2021).

Notas de la versión:

Queda revisar la terminología según se establezca en grupo específico.

TRABAJO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Contenido

TRABAJO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.....	1
Art. 1- Principios rectores en el ámbito laboral.....	2
Art. 1.1- Plan contra la discriminación en el ámbito laboral.	2
Art. 1.2- Convenios colectivos y acuerdos de empresa	4
Art. 1.3- Códigos éticos y de conducta.	4
Art. 2- Mujeres y hombres transexuales y personas transgénero en el ámbito laboral.....	6
Art. 3- Acciones en el ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial.	7
Art. 4- Incentivos públicos.....	8
Art. 5- Contratación administrativa y subvenciones.	9
Art. 6- Promoción, control y exigencia de responsabilidades.	10
Art. 7- Acoso en el lugar de trabajo	11
Art. 8- Infracciones.....	12
Art. 9- Sanciones.	13
GLOSARIO TERMINOLÓGICO.....	14

Art. 1- Principios rectores en el ámbito laboral.

El derecho de las personas a no ser discriminadas en el ámbito laboral por razón de sus características sexuales, identidad y expresión sexual o de género, orientación afectivo-sexual y diversidad familiar ha de ser garantizado en la Comunidad Autónoma del País Vasco, tanto en el sector privado como en el conjunto de las Administraciones Públicas, en el marco de sus respectivas competencias.

A tal fin se asumen en esta Ley las cinco Normas de Conducta destinadas a apoyar a la comunidad empresarial en la lucha contra la discriminación de personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, transexuales e intersexuales establecidas por el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos el 26 de septiembre de 2017.

- En todo momento: respetar los derechos humanos de las personas que pertenezcan al colectivo LGTBI (1).
- En el lugar de trabajo eliminar la discriminación contra las personas trabajadoras LGTBI (2), y prestarles apoyo en su centro de trabajo (3).
- En el mercado, prevenir la discriminación y los abusos conexos contra las personas LGTBI que formen parte de la clientela, proveedores y distribuidores promoviendo que todas las empresas hagan lo mismo (4).
- Y, en la comunidad, actuar en la esfera pública a favor de los derechos humanos del colectivo allá donde cada empresa realice sus actividades (5).

Para la integración de estas Normas:

- Se establecerá un plan contra la discriminación en el ámbito laboral, público y privado.
- Las políticas y procesos de actuación derivados de dicho plan se reflejarán en los convenios colectivos y acuerdos de empresa; y en la elaboración y adopción, con carácter general, de códigos éticos y de conducta.

Todas las políticas, procesos y planes que se acuerden en el ámbito laboral se plantearán teniendo como eje de actuación la realidad interseccional concurrente en las personas LGTBI, de tal modo que se tengan en cuenta a la hora de su elaboración, implantación y demás procesos de realización las realidades específicas como son la edad, origen étnico o racial, situación económica y/ administrativa, disfuncionalidad orgánica, estado de salud o cualquier otra circunstancia.

Art. 1.1- Plan contra la discriminación en el ámbito laboral.

La igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI+ deberá ser respetada y asegurada mediante la adopción de políticas y procesos adecuados, eficaces y públicos, en

un plazo máximo de un año desde la entrada en vigor esta Ley, que tengan por objeto:

- Recoger los principios fundamentales de obligado cumplimiento en el marco laboral, basados en el respeto de los derechos humanos, y en la defensa de la igualdad y la libertad de todas las personas trabajadoras indistintamente de sus características sexuales, identidad y expresión sexual o de género, orientación afectivo-sexual y diversidad familiar.
- Promover y defender la igualdad de trato, tanto en la formación profesional, como en el acceso al empleo por cuenta ajena o propia, en las oportunidades de capacitación y promoción, y durante el ejercicio de las actividades laborales, así como en la terminación del contrato y en el despido.
- La prevención, corrección y eliminación de toda forma de discriminación en materia de acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo, garantizando las mismas prestaciones y sueldo.
- Asegurar la visibilidad de las personas LGTBI+, su derecho a manifestarse y expresarse libremente, como tales, en los lugares de trabajo, así como garantizar el debido respeto a su intimidad, a la protección de datos personales y a su seguridad.
- Garantizar el compromiso y respeto institucional de los derechos humanos del colectivo LGTBI+ mediante la colocación, en todos los inmuebles de las administraciones públicas vascas, de distintivos visibles en las entradas principales o accesos habituales para toda la ciudadanía.
- Impulsar programas y planes activos de acceso, sostenibilidad del empleo, de formación, orientación, inserción y prevención de la exclusión para las personas con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo a causa de sus características sexuales, identidad y expresión sexual o de género, orientación afectivo-sexual y diversidad familiar.
- Desarrollo de un Plan para la Integración e Inserción Laboral de las personas transgénero y de las mujeres y hombres transexuales en riesgo de exclusión social.
- Actuar mediante la formación y sensibilización, general y permanente, de todas las personas y de todos los agentes sociales presentes en estos espacios, en especial, respecto a quienes poseen responsabilidades sobre las condiciones laborales de otras personas. Se incluirá y evaluará la necesidad de un apoyo formativo a las empresas, y agentes de la administración que lo requieran, o sobre los que se establezcan necesidades formativas concretas (Inspección de trabajo, Osalan, departamentos de Recursos Humanos, Cámara de Comercio...).
- Promover la utilización de un lenguaje inclusivo en el ámbito de la formación laboral, en la gestión contractual y administrativa, y en el desarrollo de la actividad profesional. Se suprimirá, a tal fin, en todos los documentos de trámite administrativo la mención de sexo y aquellas que promuevan una clasificación binaria de género.
- Realizar campañas divulgativas sobre la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI+.
- Ofrecer la protección necesaria frente a cualquier tipo de limitación o restricción en su desarrollo profesional, ante posibles represalias o situaciones de acoso que pudieran padecer en el entorno laboral.

- Atención específica al fenómeno del acoso laboral por razones derivadas de las sus características sexuales, identidad y expresión sexual o de género, orientación afectivo-sexual y diversidad familiar.
- Elaborar estudios periódicos en los que se analice la evolución de la situación de las personas trabajadoras LGTBI+, con especial atención a la de las personas transgénero y transexuales.
- Todas las políticas y procesos anteriores deberán establecerse contando con la participación activa de las personas trabajadoras, sus representantes sindicales y en colaboración, cuando fuera posible, con personas vinculadas a asociaciones LGTBI+ u otras entidades sociales, cuya participación ayude positivamente a su desarrollo, aportando testimonios vitales, experiencia o conocimientos sobre esta materia.
- Este plan deberá de tener en cuenta a todos los agentes sociales relacionados con el entorno laboral y empresarial vasco, entre otros: las administraciones públicas y sus organismos e instituciones especializados (Osalan, Lanbide, Inspección de Trabajo y Seguridad Social,.), las personas trabajadoras a través de sus representantes sindicales, la patronal, las asociaciones y colegios profesionales, el Consejo Vasco LGTBI+ y el Observatorio Vasco LGTBI+-

Art. 1.2- Convenios colectivos y acuerdos de empresa

Las políticas y procesos de actuación en el ámbito laboral deberán reflejarse en los nuevos convenios colectivos y acuerdos de empresa, que se alcancen entre patronal y los sindicatos en la Comunidad Autónoma del País Vasco; y mediante adendas en los convenios ya existentes, en un plazo máximo de un año tras la entrada en vigor de esta ley, procurando su incorporación en los mismos:

- Cláusulas de promoción, prevención, eliminación y corrección de cualquier forma de discriminación por razón de sus características sexuales, identidad y expresión sexual o de género, orientación afectivo-sexual y diversidad familiar.
- Incluir la LGTBIfobia como riesgo psicosocial para establecer medidas de prevención del acoso laboral por esta causa, mediante protocolos específicos de actuación o mediante su inclusión en los protocolos sobre acoso que ya estén en vigor, tipificando en ellos, como falta muy grave, cualquier caso que pudiera darse por este motivo.
- Disposiciones relacionadas con las formas de organización y gestión del tiempo de trabajo que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar para todo el personal, reconociendo la heterogeneidad del hecho familiar, incluyendo medidas específicas de apoyo destinadas a las familias monomaterales o monoparentales con menores o personas dependientes a su cargo.
- La elaboración y adopción general de códigos éticos y de conducta.

Art. 1.3- Códigos éticos y de conducta.

Los Códigos éticos y de conducta, tanto en el sector privado como público, deberán integrar las nuevas Normas de Conducta establecidas por Naciones Unidas destinadas a las empresas. Su implementación requiere actuar con la debida diligencia para evaluar y gestionar los impactos de sus actividades en la población LGTBI+ más allá de donde posean

su sede social, en todas las localizaciones donde tengan actividad, tanto en su sector, su contexto social como con respecto a terceras personas físicas o jurídicas. Para ello contemplarán:

- Planes periódicos y revisables para crear un entorno positivo y afirmativo en su organización que posibiliten a las personas LGTBI+ trabajar con dignidad y sin estigma.
- Medidas de protección y antidiscriminatorias, eficaces y evaluables periódicamente, a través de indicadores concretos y medibles, que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI+.
- Sistemas de evaluación y gestión de los impactos de sus actividades en la población LGTBI+.
- Garantizar que sus políticas laborales protejan los derechos de su personal al margen de la legislación local existente, máxime si la misma vulnerabiliza, discrimina o persigue al colectivo LGTBI+.
- Cláusulas para atender específicamente los supuestos de discriminación múltiple o interseccional, en la que se combinen simultáneamente, junto a los motivos antes mencionados, otros como: la edad, el género, el nivel económico, la raza, la etnia, la situación administrativa irregular, la religión, la disfuncionalidad orgánica, la infección real o supuesta con el VIH o el estado de salud.
- Fórmulas para asegurar que en sus operaciones comerciales, de producción, de prestación de servicios o de suministros, y cualesquiera otras actividades que deban realizar las empresas públicas o privadas, no contribuyan a discriminar, al acoso, la intimidación, a propiciar malos tratos, incitar a la violencia u otros abusos contra las personas trabajadoras, la clientela, proveedores o ciudadanía en general, en razón de sus características sexuales, identidad y expresión sexual o de género, orientación afectivo-sexual y diversidad familiar.
- Las empresas que desarrollen su actividad en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco no podrán denegar productos ni servicios a personas o grupos en función de sus características sexuales, identidad y expresión sexual o de género, orientación afectivo-sexual y diversidad familiar, reales o supuestas, en virtud del contexto social.
- Será obligatorio para todas las empresas y administraciones públicas vascas con proyección internacional, dotarse de programas concretos de colaboración en la defensa de los derechos del colectivo LGTBI+ en los países donde se opere, mediante la promoción pública, la acción colectiva, el diálogo social, la provisión de ayuda logística, económica a las organizaciones locales que promuevan los derechos del colectivo LGTBI+ en aquellos estados, regiones o municipios que dispongan de leyes y prácticas discriminatorias, o en situaciones en las cuales se hayan documentado violaciones de los derechos humanos de personas del colectivo o asociadas al mismo.

Art. 2- Mujeres y hombres transexuales y personas transgénero en el ámbito laboral.

En el ámbito laboral, las mujeres y hombres transexuales y las personas transgénero están más vulnerabilizadas dentro del colectivo LGTBI+. En muchos casos se hallan en riesgo de exclusión social. Por este motivo la Dirección competente en materia de empleo y de inclusión social del Gobierno Vasco elaborará un Plan para la Integración e Inserción Laboral de las mismas que tendrá por objetivo:

- Desarrollar estrategias y campañas de concienciación en el ámbito empresarial.
- Implementar medidas e incentivos que favorezcan su integración e inserción laboral, en especial, de aquellas que comiencen su periodo de transición en la edad adulta.
- Promover para quienes de entre ellas se encuentren en situación de exclusión social, acreditada por los correspondientes servicios sociales públicos, bonificaciones mensuales de la cuota empresarial a la Seguridad Social durante 4 años, para los contratos indefinidos. Cuando los contratos iniciales o transformación en indefinidos se realicen a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del art.2.6 de la ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), según redacción dada por el art.6.2 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (BOE 31 de diciembre).
- Establecer otras ayudas públicas para la misma finalidad, limitadas a no superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
- Divulgar las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de su inclusión, de promoción, garantía de equidad y no discriminación por razón de identidad sexual y de género.
- Monitorizar la evolución de la situación laboral de las personas transgénero y de las mujeres y hombres transexuales, en la Comunidad Autónoma, y actualizar periódicamente el Plan para mejorar su efectividad.
- Garantizar que todas estas personas puedan conocer y acceder a las medias anteriormente dispuestas, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de País Vasco

Con carácter general, en el ámbito de la empresa, tanto pública como privada, se deberán adoptar políticas internas y mecanismos concretos para proteger y defender los derechos de las personas transgénero y de las mujeres y hombres transexuales. Entre otros:

- En los procesos de selección de personal se deberán eliminar aquellos aspectos o medidas que impidan u obstaculicen la contratación de personas transgénero, de mujeres u hombres transexuales. Para ello es importante formar a quienes realizan los procesos de selección de manera que la presentación de una documentación oficial con un nombre y sexo diferente de la expresión de género de la persona no suponga un motivo para denegar su contratación en caso de que reúna los requisitos para el puesto.
- Proveer de capacitación y orientación al personal de la empresa, en especial a los mandos superiores e intermedios y al personal vinculado a recursos humanos, en materia de identidad sexual y/ o de género.
- Mantener la privacidad de las mujeres y hombres transexuales y de las personas transgénero, hayan o no accedido al cambio registral, mediante la modificación de todos los documentos para hacer constar en todo momento el nombre elegido por la

persona. Todos los convenios colectivos en un plazo máximo de 12 meses desde la entrada en vigor de esta ley deberán incluir como adenda garantías concretas para el cambio de identificación personal, en el ámbito laboral de las personas que decidan hacer una transición de género durante su vida laboral.

- Garantizar el acceso en condiciones de no discriminación a aseos, vestuarios y otras instalaciones comunes.
- Las empresas proporcionarán el uniforme o ropa de trabajo de acuerdo a la identidad de género de la persona, procediendo a abolir instrucciones y códigos de vestimenta que pudieran ser discriminatorios.
- Las empresas deben facilitar los procesos de transición de las personas que tengan en plantilla, de forma que se excluyan del cómputo de absentismo para el despido objetivo las faltas de asistencia ocasionadas por consultas, trámites o Incapacidad Temporal relacionadas con estos procesos, dejándolo así reflejado en los convenios colectivos o en protocolos específicos de cada empresa. Del mismo modo, si la persona necesitase provisionalmente una adaptación del puesto o del horario, se trasladará al Comité de Seguridad y Salud o en su defecto al delegado o delegada de prevención, realizando si fuera necesaria una evaluación de riesgos laborales y psicosociales.
- Cuando ya exista un Plan de Igualdad en la empresa, es importante que a partir del momento en que una mujer transexual notifica su situación, sea incluida en todas las medidas, independientemente de que todavía no se haya realizado la rectificación registral de su nombre y sexo legal. En el caso de tener que negociar o revisar un Plan de Igualdad se establecerá un eje específico para avanzar en la igualdad y protección de las personas transgénero y de las mujeres y hombres transexuales.
- Se deberá promover la inclusión en la cobertura de los seguros de empresa, cuando existan, las terapias hormonales, las intervenciones quirúrgicas y los demás procedimientos complementarios, también los considerados estéticos, como la feminización facial o la electrólisis, atendiendo a las necesidades de la persona.

Art. 3- Acciones en el ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial.

La Dirección competente del Gobierno Vasco incluirá en la actualización del Plan de Actuación en Responsabilidad Social Empresarial 2021-2024 indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI+. El sistema de evaluación y certificación como entidad socialmente responsable en Euskadi incorporará indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI+.

El Departamento competente de Gobierno Vasco elaborará, a través de un reglamento específico, un protocolo de acreditación con el fin de reconocer a las empresas o entidades privadas y públicas que demuestren cumplir interna y externamente, con las disposiciones contempladas en la Ley Integral Vasca LGTBI+ y, en particular, en cuanto a la adopción de políticas y procesos de actuación en el ámbito laboral, y el establecimiento de códigos éticos y de conducta, previstos en el artículo anterior. Este protocolo deberá ser aprobado por el Consejo Vasco LGTBI+.

A efectos de visibilizar a las empresas o profesionales privados y a las entidades públicas acreditadas, se creará un distintivo específico, que recibirán junto al certificado oficial, con constancia del periodo de su validez, para ser exhibido en todos sus documentos formales y materiales de marketing (incluido su página web). Además pasarán a registrarse en un directorio público de empresas y profesionales acreditados que facilitará el contacto con clientes potenciales y su reconocimiento social dentro del sector que corresponda.

La concesión de esta acreditación y asignación de este distintivo para su uso público, requerirá la obtención de un informe favorable emitido por el Consejo Vasco LGTBI+, con el visto bueno del Observatorio Vasco LGTBI+, que ejercerá labores de control y supervisión, en representación de las asociaciones y colectivos LGTBI+ del País Vasco.

La acreditación deberá ser renovada bianualmente.

Las empresas con actividad en la Comunidad Autónoma del País Vasco deberán hacer público su compromiso con los Derechos humanos en relación al colectivo LGTBI+, dejando constancia de ello a través de sus redes sociales y página web; así como publicitando las políticas y medidas adoptadas para evitar la discriminación y fomentar la igualdad de estas personas en el empleo.

Art. 4- Incentivos públicos

Las Administraciones Públicas establecerán incentivos y mecanismos que tomen en consideración a las empresas que hayan obtenido la acreditación prevista en el art. 3., frente a las que no lo tengan, en los concursos y licitaciones públicas, en la asignación de contratos menores, o en la concesión de ayudas y subvenciones públicas específicas. A tal fin quedan obligadas a:

- Incorporar en las convocatorias de ayudas y subvenciones de fomento al empleo criterios de igualdad de oportunidades en relación a las personas LGTBI+.
- Incorporar en las convocatorias de ayudas para la conciliación de la vida laboral y familiar cláusulas que contemplen la heterogeneidad del hecho familiar.
- Incorporar en las licitaciones públicas y contratos menores de obras, servicios y suministros, entre las cláusulas sociales de todos los pliegos de condiciones, como requisito obligatorio para poder licitar o aspirar a obtener un contrato menor, el respeto a la diversidad y la no discriminación de las personas en función de sus características sexuales, identidad y expresión sexual o de género, orientación afectivo-sexual y diversidad familiar.

Las empresas que se beneficien de contratos y/o subvenciones públicas deberán hacer público su compromiso con los derechos LGTBI+, en los mismos términos previstos en esta Ley para los inmuebles de las Administraciones Públicas Vascas. La no observancia de esta medida implicará la resolución de dichos contratos o la denegación de las ayudas.

Art. 5- Contratación administrativa y subvenciones.

La Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco promoverá la adopción de medidas en el ámbito de la contratación pública con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación de personas LGTBI+ en el mercado laboral. A tal efecto, de acuerdo con lo indicado en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, y la normativa vigente en materia de contratación pública, mediante Acuerdo de Consejo de Gobierno se establecerán las previsiones necesarias para que los órganos de contratación puedan:

- Incluir condiciones especiales de ejecución en la contratación pública tendentes a promover la igualdad de oportunidades y no discriminación de personas LGTBI+ en el mercado de trabajo, atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones. El cumplimiento de estas condiciones podrá ser calificado como obligación contractual esencial del contrato, y considerado su incumplimiento como causa de resolución del mismo.
- Recoger en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos para aquellas proposiciones presentadas por empresas que, al vencimiento del plazo de presentación de ofertas, incluyan medidas de carácter social y laboral que favorezcan la igualdad de oportunidades y no discriminación de personas LGTBI+.
- Incorporar expresamente en las licitaciones públicas y contratos menores de obras, servicios y suministros, la obtención de puntos a sumar en el baremo de las propuestas formuladas por empresas que presenten la acreditación en vigor prevista en el artículo 3.

Dichas proposiciones deberán igualar en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios que sirvan de base a la adjudicación, por lo que sólo podrán actuar como criterio de desempate entre ofertas, y en todo caso respetando lo indicado en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público. La empresa adjudicataria en tales casos estará obligada a mantener los parámetros de igualdad de oportunidades de personas LGTBI+ durante el plazo fijado en la adjudicación.

Las Administraciones Públicas Vascas no formalizarán ningún contrato, concederán ayudas, subvenciones o bonificaciones a las empresas, grupos empresariales o entidades que hayan sido sancionadas o condenadas mediante sentencia o resolución administrativa firme, por discriminación de personas en función de sus características sexuales, identidad y expresión sexual o de género, orientación afectivo-sexual y diversidad familiar.

En el supuesto de haber sido interpuesta una demanda judicial o iniciado un procedimiento administrativo sancionador por tales motivos, cualquier contrato, concesión de ayuda, subvención o bonificación quedará suspendida hasta que la resolución en firme del proceso.

Las Administraciones públicas vascas priorizarán establecer contratos con las empresas que respeten los derechos humanos de las personas LGTBI, sea cual fuere su procedencia.

Considerando que los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, aunque no son jurídicamente vinculantes, son aplicables a todos los Estados y todas las empresas, sean transnacionales o no, independientemente de su tamaño, sector, localización, propiedad o estructura, es obligación de las Administraciones públicas vascas, dentro de su territorio o ámbito de competencia territorial, regular que todas las empresas domiciliadas en la Comunidad Autónoma del País Vasco respetan los derechos humanos, incluyendo los derechos de las personas LGTBI, en todas sus operaciones, también en sus filiales y empresas y entidades controladas a lo largo de su cadena de suministro en todo el mundo.

Art. 6- Promoción, control y exigencia de responsabilidades.

Sin perjuicio de la necesaria coordinación y colaboración con la Administración del Estado, corresponderá a la Comunidad Autónoma del País Vasco en el ámbito territorial y material de sus competencias transferidas, de conformidad con la legislación vigente, a través del Departamento competente, controlar el cumplimiento efectivo de las disposiciones de la Ley integral vasca LGTBI+ en el ámbito laboral.

A tal fin, el Departamento competente, proporcionará al Consejo Vasco LGTBI+ información, asesoramiento y colaboración de cara a facilitar el cumplimiento de las funciones que tiene encomendadas en el ámbito de la promoción de la igualdad y de la eliminación de la discriminación por razón de las sus características sexuales, identidad y expresión sexual o de género, orientación afectivo-sexual y diversidad familiar de las personas trabajadoras.

A través de la Inspección de Trabajo, Osalan y Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, en sus áreas concretas de actuación, se llevarán a cabo cuantas actuaciones sean precisas para:

- Promover la igualdad efectiva en todas las empresas y sectores, y divulgar la existencia de buenas prácticas, en particular, la adopción de códigos éticos y de conducta en las empresas en relación a los colectivos LGTBI+
- Velar por el respeto al derecho de igualdad de trato y de oportunidades, y por la no discriminación, de las personas LGTBI+, en las entrevistas ocupacionales por las que se realicen las proposiciones de ofertas de empleo, de mejora de empleo y concesión de prestaciones.
- Propiciar iniciativas que favorezcan el acceso al empleo y las condiciones óptimas de su ejercicio especialmente en relación a las personas transgénero y las mujeres y hombres transexuales.
- Ejercer el control, la vigilancia y la investigación de situaciones de incumplimiento de la normativa en materia de igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI+

- La investigación de accidentes de trabajo, fraude a la contratación, y prevención y erradicación del acoso laboral en relación con las personas LGTBI+, promoviendo campañas específicas y mecanismos ágiles de denuncia, y emprendiendo, en su caso, cuantas acciones de exigencia de responsabilidad fueran precisas.

Art. 7- Acoso en el lugar de trabajo

Las características sexuales, identidad y expresión sexual o de género, orientación afectivo-sexual y diversidad familiar son, con frecuencia, factores desencadenantes de procesos de acoso laboral.

Es responsabilidad de la dirección de la empresa garantizar el ambiente de trabajo libre de acoso laboral. Para ello, todas las entidades deben adoptar protocolos de actuación, vinculados a sus Códigos éticos y de Conducta con medidas para prevenir e impedir situaciones de acoso entre iguales (horizontales) o entre superiores e inferiores (verticales descendentes o ascendentes). Entre otras:

1. Se establecerán mecanismos concretos para la detección, la prevención y la eliminación de estas conductas en los centros de trabajo.
2. Los protocolos serán aplicables a todas las personas trabajadoras de la empresa con independencia de cuál sea su relación laboral con la misma.
3. Los procedimientos de denuncia deben estar fácilmente disponibles para todo el personal, siendo seguros y confidenciales, y podrán iniciarse por las personas afectadas o por cualesquiera que tuvieran conocimiento de los hechos.
4. Ha de ser pública la identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia, así como los diferentes recursos y servicios que pueden contribuir a la resolución de los casos.
5. Ha de ser público que tanto la tolerancia de las conductas de acoso, como el encubrimiento de las mismas, si fueran conocidas, pueden conllevar efectos disciplinarios.
6. El objeto fundamental es la resolución del conflicto, bien por resolución interna a través de un acuerdo entre las partes, a través del Comité de Seguridad y Salud (CSS), bien por resolución externa de la Inspección de Trabajo o por resolución judicial.
7. Todas las medidas de actuación, salvo las medidas cautelares de protección, estarán enfocadas en la persona o personas victimarias sobre las que deben recaer la medidas disciplinarias, punitivas o sancionadoras. Si se adoptaran traslados o cambios funcionales de las mismas, en ningún caso podrán ser susceptibles de verse como una mejora de las condiciones laborales de la persona o personas acosadoras.
8. Se deben establecer mecanismos de reparación para la víctima que deben ser: legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, compatibles con los derechos y basados en la participación y el diálogo.

9. Las personas trabajadoras que hayan sido víctimas de acoso laboral tendrán el apoyo organizativo para el total restablecimiento de sus derechos, y se les proporcionará la ayuda necesaria para su plena incorporación a su puesto de trabajo o si así fuese aconsejado por los especialistas, a otro diferente. También tendrán derecho a recibir la ayuda psicológica necesaria por parte de la organización hasta conseguir su restablecimiento.

Art. 8- Infracciones.

Son infracciones leves:

- a) Proferir, por cualquier medio o procedimiento, expresiones, imágenes o contenidos gráficos de cualquier tipo que sean ofensivas o vejatorias, en función de las características sexuales, identidad y expresión sexual o de género, orientación afectivo-sexual y diversidad familiar contra las personas trabajadoras
- b) No facilitar la labor o negarse parcialmente a colaborar con la acción investigadora del órgano instructor de las infracciones tipificadas por esta Ley.

Son infracciones graves **todo tipo de actuaciones que, en razón de las** características sexuales, identidad y expresión sexual o de género, orientación afectivo-sexual y diversidad familiar, **sean éstas reales o percibidas, sirvan para:**

- a) Implantar, impulsar o tolerar prácticas laborales discriminatorias.
- b) Marginar, aislar, impedir la promoción o el ejercicio de derechos laborales.
- c) La vulneración de la seguridad y el anonimato debido en los procesos de denuncia por acoso laboral.
- d) Reincidir en el proferimiento de expresiones, imágenes o contenidos gráficos de cualquier tipo que sean ofensivas o vejatorias.
- e) Impedir, entorpecer u obstaculizar por parte de un profesional o empresario el acceso a prestaciones, bienes o servicios a los que se tenga derecho, o imponerle condiciones más gravosas en su ejercicio o disfrute.
- f) Denegar el acceso a los bienes y servicios disponibles para el público y a la oferta de los mismos.
- g) La realización de actos o la imposición de disposiciones o cláusulas en los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación.

Son infracciones muy graves:

- a) Despedir a una persona trabajadora por sus características sexuales, identidad y expresión sexual o de género, orientación afectivo-sexual y diversidad familiar, o por asociación a estas personas de familiares o amigas.
- b) Recabar datos de carácter personal en los procesos de selección laboral o establecer condiciones de acceso al empleo que sean discriminatorias.
- c) El acoso laboral de personas trabajadoras basado en las características sexuales, la identidad y expresión sexual o de género, la orientación afectivo-sexual y diversidad familiar, sea cuales fueran los propósitos o las motivaciones.

Art. 9- Sanciones.

1. Las infracciones leves serán sancionadas con apercibimiento o con multa de hasta 3.000 euros.
2. Las infracciones graves serán sancionadas con multa de 3.001 hasta 20.000 euros. Además, podrán imponerse como sanciones accesorias alguna o algunas de las siguientes:
 - a) Prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública de la Administración pública vasca por un periodo de hasta un año.
 - b) Prohibición de contratar con la administración pública vasca, sus organismos autónomos o entes públicos por un período de hasta un año.
 - c) La nulidad de los actos, disposiciones o cláusulas que constituyan o causen discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
3. Las infracciones muy graves serán sancionadas con multa de 20.001 hasta 45.000 euros, y además podrá imponerse alguna o algunas de las sanciones accesorias siguientes:
 - a) La suspensión de actividades o servicios por un tiempo máximo de 2 años.
 - b) La privación de la correspondiente licencia o autorización.
 - c) El cierre del establecimiento abierto al público por tiempo máximo de 2 años.
 - d) Prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública de la Administración por un periodo de hasta dos años. En caso de reincidencia o reiteración, la prohibición puede llegar a un máximo de cinco años.
 - e) Prohibición de contratar con la administración, sus organismos autónomos o entes públicos por un período de hasta dos años. En caso de reincidencia o reiteración, la prohibición puede llegar a un máximo de cinco años.
 - f) Inhabilitación temporal, por un periodo de hasta dos años, para la prestación de servicios públicos. En caso de reincidencia o reiteración, la prohibición puede llegar a un máximo de cinco años.

GLOSARIO TERMINOLÓGICO

Las Administraciones públicas de la CAPV incluyen tanto la administración general (Gobierno Vasco) como la administración institucional (los organismos autónomos y entes públicos de derecho privado del ámbito autonómico), las instituciones forales y locales, así como aquellas unidades jurídicas que dependen al menos en un 50% de alguna Institución Pública.

Acoso laboral *La acción encaminada a producir malestar, miedo o terror en una persona o en un grupo de personas respecto de su lugar de trabajo, que afecta a la dignidad de las personas trabajadoras y a su derecho a la intimidad.*

Los mecanismos del mobbing admiten pluralidad de formas que van desde las actitudes más groseras y violentas (bullying) a las técnicas de mayor sutileza (medidas organizativas del trabajo que resulten peyorativas para el afectado, actitudes de aislamiento en el seno de la empresa, críticas, rumores o subestimaciones), y pueden tener por sujeto activo tanto a compañeros de trabajo (mobbing horizontal) como al personal directivo (bossing), el que incluso puede ser sujeto pasivo (mobbing vertical ascendente); aunque sin duda, el más característico y usual es el que parte de una relación asimétrica de poder (mobbing vertical descendente). Pero, en todo caso, la situación de acoso laboral requiere determinados componentes objetivos (presión continuada, relación de causalidad con el trabajo, falta de amparo en el poder de dirección y gravedad en la conducta empleada) y subjetivos (intencionalidad denigratoria y carácter individualizado - que no colectivo- del destinatario).

Requisitos que han de servir para diferenciar esta figura de otras afines, cual es el síndrome del quemado (burn-out, o estrés laboral avanzado que se caracteriza por síntomas de cansancio emocional y sentimiento de inadecuación o frustración profesional); o el mobbing subjetivo o falso, en los que las percepciones personales del trabajador no se corresponden con los datos -objetivos y subjetivos- que están presentes en el desarrollo de su actividad laboral, en la que faltan los referidos elementos que caracterizan el acoso moral. STS (sentencia del Tribunal Supremo), 3.ª, 16-II-2011, rec. 593/2008. TRET (Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre)), arts.

4.2.e) y 54; TREBEP (Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre)), arts. 14 y 95. Definición del diccionario del español jurídico <https://dej.rae.es/lema/acoso-laboral>

La debida diligencia en materia de derechos humanos LGTBI+ ha de entenderse en relación con aquellas herramientas o medidas a través de las cuales las empresas pueden identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas por los impactos negativos sobre los derechos humanos del colectivo LGTBI+, de sus actividades o de las que se deriven de sus relaciones de negocio, las cuales suelen incluir las actividades de sus subsidiarias, subcontratistas, proveedores y otra serie de actores con quienes la empresa establezca transacciones económicas. Son los Principios Rectores de Naciones Unidas quienes introducen este concepto, a pesar de que no proporcionan una definición. Posteriormente asumido por la Oficina del Alto Comisionado de los Derechos Humanos *Hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales.*

Normas de conducta para las empresas (2017). Y la OCDE OCDE (2018), Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable