

Derechos • **LGBTBI** • Igualdad

L G T B I

Normativa y legislación



secretaría confederal
de mujeres e igualdad

Edita: Confederación Sindical de CCOO

Realización: Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad

Abril de 2018

ÍNDICE



ANDALUCIA

- Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía5
- Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía7

CANARIAS

- Ley 8/2014, de 28 de octubre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales11

CATALUNYA

- Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia13

EXTREMADURA

- Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Extremadura16

GALICIA

- Ley 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales en Galicia.....19

ILLES BALEARS

- Ley 8/2016, de 30 de mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBI fobia22

MADRID

- Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid **25**
- Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBifobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid **28**

MURCIA

- Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia **32**

NAVARRA

- Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+ **35**

PAÍS VASCO.....

- Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales **39**

COMUNITAT VALENCIANA

- Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana..... **40**

ANDALUCÍA



■ Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 2. Derecho a la autodeterminación de género

Toda persona tiene derecho:

1. A recibir una atención integral y adecuada a sus necesidades sociales, sanitarias, jurídicas, laborales y educativas, entre otras, en igualdad efectiva de condiciones y sin discriminación con el resto de la ciudadanía, en relación con lo previsto en los artículos 35 y 37.1.2.º del Estatuto de Autonomía para Andalucía y el artículo 43.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Artículo 7. Medidas contra la transfobia

- e) Fomentará la creación de un tejido social y de autoapoyo y redes de ayuda entre las propias personas incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Ley, en los que sean posibles la creación de espacios seguros en los que puedan encontrarse y comunicarse estrategias y herramientas para afrontar los retos planteados desde el entorno familiar, laboral, de pareja, etcétera, fomentando la propia autoestima y la dignidad como personas.

CAPÍTULO III

No discriminación en el ámbito laboral

Artículo 13. No discriminación en el trabajo

1. De acuerdo con la Constitución Española y lo establecido en el Estatuto de Autonomía para Andalucía sobre proscripción de la discriminación por motivo de orientación sexual, no podrá aplicarse discriminación laboral de ningún tipo, ni de acceso, promoción y remuneración, ni de trato, ni ser causa de despido o cese, por el hecho de manifestar la propia identidad de género libremente determinada o por encontrarse incurso la persona en cualquier proceso médico-quirúrgico que precise en relación con lo contemplado en el Capítulo anterior.
2. La Administración de la Junta de Andalucía y los organismos públicos dependientes de esta se asegurarán, en la contratación de personal y en las políticas de promoción, del cumplimiento del principio de no discriminación por motivos de identidad de género.
3. Las Administraciones a las que hace referencia el apartado 2 del artículo 4 de la presente Ley se asegurarán, mediante la incorporación de cláusulas administrativas en los pliegos de contratación, de que las empresas o entidades adjudicatarias respeten la identidad de género autodeterminada de sus empleados, sin que pueda haber discriminación por este motivo.

Artículo 14. Políticas activas de ocupación

Las políticas activas de ocupación tendrán entre sus objetivos fomentar la empleabilidad de las personas que manifiesten socialmente una identidad de género distinta a la asignada al nacer y, para ello, incluirán a las mismas en los programas de inserción laboral de los colectivos con especial dificultad en el acceso al empleo.

Artículo 18. Servicios de asesoramiento y apoyo

Reglamentariamente se regulará la organización y funcionamiento de los siguientes servicios:

- b) Defensa de los derechos reconocidos en esta Ley y lucha contra la discrimi-

minación en el ámbito social, sanitario, cultural, laboral y educativo de las personas incluidas en su ámbito de aplicación.

- **Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.**

CAPÍTULO VI

Ámbito laboral

Artículo 33. Medidas para la no discriminación en el ámbito laboral

1. Ninguna persona podrá ser objeto de discriminación alguna en el acceso al mercado de trabajo por su orientación sexual e identidad de género.
2. La Administración autonómica llevará a cabo políticas de empleo que garanticen el ejercicio del derecho al trabajo para las personas LGTBI.
3. A tal efecto adoptará medidas adecuadas y eficaces que tengan por objeto:
 - a) La promoción y defensa de la igualdad de trato en el acceso al empleo o una vez empleadas.
 - b) Promover en el ámbito de la formación el respeto de los derechos de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.
 - c) Desarrollar estrategias para la inserción laboral de las personas transexuales y transgénero, conforme a lo establecido en la Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía.
 - d) La prevención, corrección y eliminación de toda forma de discriminación por diversidad sexogenérica, en materia de acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo.
 - e) Información y divulgación sobre derechos y normativa.

- f) Control del cumplimiento efectivo de los derechos laborales y de prevención de riesgos laborales de los colectivos de LGTBI por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
 - g) Incorporar, en las convocatorias de ayudas y subvenciones de fomento del empleo, criterios de igualdad de oportunidades.
 - h) Incorporar, en las convocatorias de ayudas para la conciliación de la vida laboral y familiar, cláusulas que contemplen la heterogeneidad del hecho familiar.
 - i) El impulso, a través de los agentes sociales, de la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de promoción, prevención de riesgos laborales, eliminación y corrección de toda forma de discriminación por causa de orientación sexual, identidad sexual y de género.
 - j) Incorporar, a través de los agentes sociales en el ámbito de la negociación colectiva, medidas específicas de prevención de la LGTBI-fobia en el ámbito laboral, todo ello en el marco de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
 - k) El impulso para la elaboración, con carácter voluntario, de planes de igualdad y no discriminación que incluyan expresamente a las personas LGTBI, en especial en las pequeñas y medianas empresas.
4. En ningún caso podrán denegarse ayudas, subvenciones o prestaciones dirigidas a la inserción laboral o al emprendimiento basadas en motivos de orientación sexual e identidad de género.

Artículo 34. Implantación de medidas para el empleo

1. La Consejería competente en materia de empleo deberá:
- a) Garantizar de un modo real y efectivo la no discriminación por razón de orientación sexual o identidad de género, así como el pleno ejercicio de los derechos de las personas LGTBI, en materia de contratación y ocupación.
 - b) Impulsar actuaciones y medidas de difusión y sensibilización, así como códigos de conducta y protocolos de actuación, que garanticen estos derechos en las empresas, trabajando con las organizaciones

empresariales y sindicales más representativas con el fin de favorecer la inclusión de cláusulas antidiscriminatorias en los convenios colectivos.

- c) Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que permitan medir la verdadera inclusión de las personas LGTBI, de manera que se pueda reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación.
 - d) Reconocer e incluir la heterogeneidad del hecho familiar en cualquier medida de conciliación y gestión del tiempo de trabajo.
2. La Consejería competente en materia de empleo incorporará en sus planes de formación materias sobre la igualdad de las personas LGTBI.
3. La Administración autonómica promoverá la elaboración de estudios en los que se visibilice la situación de las personas LGTBI y en los que se garanticen la confidencialidad y la privacidad de los datos de las personas, a los efectos de conocer su situación laboral y las medidas que se deben adoptar para luchar contra su posible discriminación en el ámbito de las empresas. A tales efectos, podrá establecer mecanismos de información y evaluación periódicos para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo.
4. Los servicios públicos de empleo deberán velar específicamente por el respeto del derecho de igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo, de conformidad con la legislación estatal competente en esta materia.
5. Asimismo, la Administración autonómica divulgará, a través de la Consejería competente en materia de empleo, las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGTBI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de orientación o identidad sexual, identidad o expresión de género.

CAPÍTULO I

Ámbito de la Administración Pública

Artículo 45. Contratación administrativa y subvenciones

3. La Administración de la Junta de Andalucía no formalizará contratos ni subvencionará, bonificará o prestará ayudas públicas a aquellas empresas sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.

Artículo 46. Formación de empleadas y empleados públicos

En el ámbito de la Administración autonómica, se impartirá, a través del Instituto Andaluz de Administración Pública, la Escuela Andaluza de Salud Pública y la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía, una formación que garantice la sensibilización adecuada y correcta actuación de los profesionales que prestan servicios en los ámbitos de la salud, la educación, el mundo laboral, familia y servicios sociales, los cuerpos de Policía Local, ocio, cultura y deporte y comunicación.

TÍTULO IV

Infracciones y sanciones

CAPÍTULO I

Infracciones

Artículo 57. Responsabilidad

1. Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales o de otro orden, y de las atribuciones inspectoras y sancionadoras que en el ámbito laboral pueda ejercer la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la responsabilidad administrativa por infracciones en materia objeto de esta ley podrá ser exigida a las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, por la realización de las acciones u omisiones tipificadas en esta ley, aun a título de simple inobservancia.

CANARIAS



- **Ley 8/2014, de 28 de octubre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.**

CAPÍTULO II

Principios de actuación en materia de identidad de género y detransexualidad

Artículo 5. Igualdad de oportunidades de las personas transexuales.

1. Los poderes públicos canarios adoptarán las medidas oportunas para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, con independencia de su identidad de género u orientación sexual.

En particular, las actuaciones públicas en esta materia irán dirigidas a promover la plena incorporación de las personas transexuales a la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social.

TÍTULO III

De la atención laboral a las personas transexuales

Artículo 12. No discriminación en el trabajo

Las administraciones públicas canarias y los organismos públicos a ellas adscritos se asegurarán, en el ámbito de la contratación y de la subvención pública de que no se produzca discriminación, tanto en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena como en las condiciones de trabajo, formación, promoción, retribución y extinción del contrato, por el hecho de ser hombre o mujer transexual, o de poseer y manifestar la propia identidad de género.

Artículo 13. Medidas de discriminación positiva en el empleo

Las Administraciones Públicas de Canarias:

- a) Diseñarán y establecerán políticas y planes concretos para la inserción laboral de las personas transexuales, en tanto colectivo con especial dificultad para el acceso al empleo, prestando especial atención a aquellas que aún no hayan procedido a la rectificación en el Registro Civil de la mención de sexo, al hallarse en una situación particularmente vulnerable.

- b) Se asegurarán de que dentro de los mecanismos de empleabilidad ya existentes se favorezca la contratación y el empleo estable y de calidad de personas transexuales, especialmente de aquellas que por su condición de joven, de mujer o de desempleado/a de larga duración, se encuentran en riesgo de padecer múltiples situaciones de discriminación y, en general, de hombres y mujeres transexuales que se encuentran en situación o riesgo de exclusión social.

CATALUNYA



■ Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia

CAPÍTULO I

Profesionales que actúan en ámbitos sensibles

Artículo 10. Formación y sensibilización

1. Las administraciones públicas de Cataluña deben garantizar la formación y sensibilización adecuada de los profesionales que realizan tareas de prevención, detección, atención, asistencia y recuperación en los ámbitos de la salud, la educación, el mundo laboral, los servicios sociales, la justicia y los cuerpos de seguridad, el deporte y el tiempo libre, y la comunicación.
2. Debe impulsarse la formación del personal, funcionario o laboral, no transferido de otras administraciones públicas, mediante convenios de colaboración u otros instrumentos.

Artículo 20. Integración del derecho a la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI

1. El departamento competente en materia de trabajo debe tener en cuenta, en sus políticas, el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
2. Las empresas deben respetar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI. Por esta razón, deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Estas medidas deben ser objeto de negociación y, en su caso, deben acordarse con los representantes legales de los trabajadores.

3. El Gobierno debe impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad y no discriminación, mediante las medidas de fomento pertinentes, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que deben incluir el apoyo técnico necesario.

Artículo 21. Medidas y actuaciones para la ocupación

El departamento competente en materia de trabajo debe:

- a) Garantizar de un modo real y efectivo, mediante la Inspección de Trabajo, la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género y el pleno ejercicio de los derechos de las personas LGBTI, en materia de contratación y de condiciones de trabajo y ocupación, al personal de la Administración de la Generalidad, tanto funcionario como laboral.
- b) Impulsar actuaciones y medidas de difusión y sensibilización que garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación a las empresas, como por ejemplo:
 1. Adaptar y mejorar la capacidad de respuesta de los servicios de inserción laboral públicos.
 2. Incorporar a las nuevas convocatorias de subvención criterios de igualdad de oportunidades.
 3. Incentivar a las fuerzas sindicales y empresariales para que realicen campañas divulgativas.
 4. Promover en los espacios de diálogo social el impulso de medidas inclusivas y cláusulas antidiscriminatorias.
 5. Impulsar la adopción en las empresas de códigos de conducta y de protocolos de actuación por la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGBTI.
- c) Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGBTI en el sector público y el sector privado y de un distintivo para reconocer las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación.
- d) Desarrollar estrategias para la inserción laboral de las personas transgénero.

- e) Impulsar nuevas formas de organización y gestión del tiempo de trabajo en las empresas y desarrollar medidas y actuaciones dirigidas al conjunto del tejido productivo catalán que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de acuerdo con la heterogeneidad del hecho familiar.
- f) Promover la formación específica del personal responsable en la inspección de trabajo y en la prevención de riesgos laborales, tanto en el sector público como en el privado, en contenidos relacionados con las discriminaciones que pueden sufrir las personas LGBTI y en el conocimiento de la diversidad en lo relativo a la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género.
- g) Instar a los responsables de la inspección de trabajo a informar a los órganos competentes de los casos de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género que se hayan producido, se estén produciendo o exista riesgo de que se produzcan en el ámbito laboral.
- h) Impulsar espacios de participación e interlocución y promover campañas divulgativas específicas en colaboración con las asociaciones LGBTI y los correspondientes agentes sociales.

CAPÍTULO IV

Régimen de infracciones y sanciones

Artículo 31. Concepto de infracción

- 3. Cualquier discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género que tenga lugar en el ámbito del trabajo, tanto en la selección o la promoción de personal como en el desarrollo de las tareas, incluido el acoso, constituye una infracción y debe ser objeto de investigación y, si procede, de sanción, de acuerdo con el procedimiento y la tipificación establecidos por la legislación laboral.

EXTREMADURA



- **Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Extremadura.**

CAPÍTULO V

Medidas en el ámbito laboral y de la responsabilidad social empresarial

Artículo 25. Políticas de fomento de la igualdad y no discriminación en el empleo

1. La Administración Autonómica llevará a cabo políticas de empleo que garanticen el ejercicio del derecho al trabajo para la personas LGBTI.
2. A tal efecto adoptará medidas adecuadas y eficaces que tengan por objeto:
 - a) La promoción y defensa de la igualdad de trato en el acceso al empleo o una vez empleados.
 - b) Promover en el ámbito de la formación el respeto de los derechos de igualdad y no discriminación de las personas LGBTI.
 - c) Desarrollar estrategias para la inserción laboral de las personas transexuales y transgéneros.
 - d) La prevención, corrección y eliminación de toda forma de discriminación por orientación sexual e identidad de género, en materia de acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo.
 - e) Información y divulgación sobre derechos y normativa.
 - f) Control del cumplimiento efectivo de los derechos laborales y de prevención de riesgos laborales de los colectivos de LGBTI por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- g) Incorporar en las convocatorias de ayudas y subvenciones de fomento del empleo criterios de igualdad de oportunidades.
- h) Incorporar en las convocatorias de ayudas para la conciliación de la vida laboral y familiar, cláusulas que contemplen la heterogeneidad del hecho familiar.
- i) El impulso, a través de los agentes sociales, de la inclusión en los convenios colectivos, de cláusulas promoción, prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación por causa de orientación sexual, expresión e identidad de género.
- j) El impulso para la elaboración, con carácter voluntario, de planes de igualdad y no discriminación que incluyan expresamente a las personas LGTBI, en especial en las pequeñas y medianas empresas.

Artículo 26. La realidad LGTBI en el ámbito de la responsabilidad social empresarial

1. La estrategia extremeña de responsabilidad social empresarial, incluirá medidas destinadas a promover la igualdad y la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.
2. En este sentido la Administración Autónoma impulsará la adopción por parte de las empresas, de Códigos éticos y de conducta que contemplen medidas de protección frente a la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género, así como acciones que favorezcan la contratación e inclusión laboral de los colectivos LGTBI.
3. El sistema de autoevaluación del Observatorio de Responsabilidad Social de Extremadura (ORSE), incorporará indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI.
4. Asimismo, la administración autonómica divulgará, a través del Observatorio de Responsabilidad Social Empresarial de Extremadura, las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGTBI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.

Artículo 37. Formación de empleados públicos

En el ámbito de la Administración Autonómica se impartirá a través de Escuela de Administración Pública, Escuela de Ciencias de la Salud y de la Atención Social y Escuela de Seguridad Pública de Extremadura, una formación que garantice la sensibilización adecuada y correcta actuación de los profesionales que prestan servicios en los ámbitos de la salud, la educación, el mundo laboral, familia y servicios sociales, los cuerpos de policía local, ocio cultura y deporte y comunicación.

CAPÍTULO IV

Infracciones y sanciones

Artículo 44. Responsabilidad

1. Serán responsables de las infracciones administrativas en materia de transgresión de los derechos de las personas LGBTI las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas por la realización de las acciones u omisiones tipificadas en la presente ley. Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales o de otro orden y de las atribuciones inspectoras y sancionadoras que en el ámbito laboral pueda ejercer la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

GALICIA

- **Ley 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales en Galicia.**

CAPÍTULO II

Medidas en el ámbito laboral

Artículo 12. Medidas de promoción de igualdad de trato y no discriminación por parte de la Administración autonómica gallega

1. El órgano competente de la Comunidad Autónoma en materia de trabajo establecerá un programa de información y divulgación de la normativa aplicable relativa a la no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género, así como programas de lucha contra la discriminación, particularmente en el ámbito laboral, dirigidos a empresarios y empresarias, sindicatos, autónomos, responsables de la inspección laboral, del servicio público de empleo y de cualquier centro de trabajo.
2. La consejería competente en materia de trabajo promoverá la incorporación, en sus planes de formación en materia de igualdad, de oportunidades, independientemente de la orientación sexual o de la identidad de género de las personas.
3. La Administración autonómica promoverá la elaboración de un estudio en el que se visibilice la situación de las personas LGTBI y en el que se garanticen la confidencialidad y la privacidad de los datos de las personas, a los efectos de conocer su situación laboral y las medidas que se deben adoptar para luchar contra su posible discriminación en el ámbito de las empresas públicas y privadas.
4. La Xunta de Galicia podrá establecer mecanismos de información y evaluación periódicos para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo.

5. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación autorizadas en el ámbito de la Comunidad Autónoma deberán velar específicamente por el respeto del derecho de igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo, de conformidad con la legislación estatal competente en esta materia.
6. La inspección de trabajo, en los términos previstos en la normativa de aplicación, deberá garantizar el respeto del derecho de igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.
7. En el marco del diálogo social, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales, la consejería competente en materia laboral promoverá la elaboración de un protocolo de igualdad y buenas prácticas en el ámbito empresarial y de las relaciones laborales en materia de no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género.
8. En las bases reguladoras de las subvenciones públicas y en los pliegos de las contrataciones se podrá imponer como condición especial de ejecución el respeto del protocolo establecido en el apartado anterior, de tal modo que su incumplimiento podrá llevar consigo el reintegro de la subvención o la resolución del contrato, de acuerdo con lo establecido en las citadas bases reguladoras y en los pliegos.

Artículo 13. Organizaciones sindicales y empresariales. Negociación colectiva

La Xunta de Galicia instará a las organizaciones sindicales y empresariales presentes en el diálogo social a que actúen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia y, en su caso, en colaboración con las asociaciones, organizaciones y colectivos LGTBI, a:

1. Impulsar medidas inclusivas para personas LGTBI en los convenios colectivos de todos los sectores laborales.
2. Informar sobre la normativa en materia de discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género.
3. Promover los derechos y la visibilidad de las personas LGTBI en los lugares de trabajo.
4. Tratar de manera específica la discriminación múltiple, en la que la

causa de orientación sexual e identidad de género se combine con la de sexo o enfermedad, discapacidad física o intelectual o pertenencia a cualquier etnia o religión, así como la discriminación de personas transexuales y transgénero, e incentivar su contratación.

5. La representación legal de las personas trabajadoras velará por la promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la empresa por razón de las causas previstas en esta ley y, en particular, en materia de medidas de acción positiva, y por la consecución de sus objetivos.

Artículo 14. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el trabajo por cuenta propia

1. No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por las causas previstas en esta ley en el acceso al ejercicio y al desarrollo de una actividad por cuenta propia.
2. Lo dispuesto en el apartado anterior será igualmente de aplicación, conforme se recoge en la normativa estatal competente, a los pactos establecidos individualmente entre el trabajador autónomo y el cliente para el que desarrolla su actividad profesional, así como a los acuerdos de interés profesional concertados entre las asociaciones o sindicatos que representan a los trabajadores autónomos y a las empresas para las que desarrollan su actividad.
3. Los acuerdos de interés profesional regulados por la legislación estatal a los que se refiere el apartado anterior podrán establecer, en la forma que en ella se determine, medidas de acción positiva para prevenir, eliminar o corregir toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley en el ámbito del trabajo por cuenta propia.

Disposición final segunda. Facultades del Valedor del Pueblo

Se faculta a la institución del Valedor del Pueblo como autoridad independiente para velar por la igualdad de trato y no discriminación por razón de las causas previstas en esta ley, tanto en el sector público como en el privado, mediante el ejercicio de las siguientes funciones:

2. Constituirse, con el consentimiento expreso de las partes, en órgano de mediación o conciliación entre ellas, en relación con violaciones del derecho de igualdad de trato y no discriminación, excepto con las que tengan contenido penal o laboral.

ILLES BALEARS

- **Ley 8/2016, de 30 de mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBI fobia.**

CAPÍTULO I

Profesionales que actúan en ámbitos sensibles

Artículo 10. Formación y sensibilización

1. Las administraciones públicas de las Illes Balears garantizarán la formación y la sensibilización adecuada de los profesionales que realizan tareas de prevención, detección, atención, asistencia y recuperación en los ámbitos laboral, de la educación, de la salud, de los servicios sociales, de la justicia y los cuerpos de seguridad, del deporte y el ocio y de la comunicación.

Artículo 20. Medidas y actuaciones para la ocupación

La consejería competente en materia de trabajo:

- a) Garantizará de una manera real y efectiva, en colaboración con la consejería competente en materia de función pública, la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y el pleno ejercicio de los derechos de su personal, tanto funcionario como laboral, en la contratación de las condiciones de trabajo y ocupación.
- b) Impulsará actuaciones y medidas de difusión y sensibilización que garanticen

la igualdad de oportunidades y la no discriminación a las empresas, como por ejemplo:

1. Adaptar y mejorar la capacidad de respuesta de los servicios de inserción laboral públicos.
2. Incorporar a las nuevas convocatorias de subvención criterios de igualdad de oportunidades.
3. Incentivar las fuerzas sindicales y empresariales a hacer campañas divulgativas para la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI.
4. Promover en los espacios de diálogo social el impulso de medidas y cláusulas antidiscriminatorias.
5. Impulsar la adopción en las empresas de códigos de conducta y de protocolos de actuación para la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI.
- c) Fomentará la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI en el sector público y el sector privado y de un distintivo para reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación.
- d) Desplegará estrategias para la inserción laboral de las personas transexuales.
- e) Impulsará nuevas formas de organización y gestión del tiempo de trabajo en las empresas y desarrollará medidas y actuaciones dirigidas al conjunto del tejido productivo balear que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de acuerdo con el hecho de la diversidad familiar.
- f) Promoverá en el seno de los mecanismos de cooperación multilateral establecidos legalmente, la formación específica del personal responsable en la inspección de trabajo y en la prevención de riesgos laborales, tanto en el sector público como en el privado, en contenidos relacionados con los que pueden sufrir las personas LGTBI y en el conocimiento de la diversidad en cuanto a la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género.

- g) Instará a los responsables de la inspección de trabajo a informar a los órganos competentes de los casos de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género que se hayan producido, se estén produciendo o haya riesgo que se produzcan en el ámbito laboral.
- h) Impulsará espacios de participación e interlocución y promoverá campañas divulgativas específicas en colaboración con las asociaciones LGTBI y los agentes sociales correspondientes.

CAPÍTULO IV

Régimen de infracciones y sanciones

Artículo 33. Concepto de infracción

- 3. Las conductas discriminatorias por orientación sexual, identidad de género o expresión de género que tengan lugar en el ámbito del trabajo y que estén tipificadas como infracción por la legislación laboral, serán objeto de investigación y, si procede, de sanción, de acuerdo con el procedimiento y la tipificación establecidos por la legislación laboral.

Artículo 36. Infracciones

- 4. Son infracciones graves:
 - 3. Las conductas discriminatorias por orientación sexual, identidad de género o expresión de género que tengan lugar en el ámbito del trabajo y que estén tipificadas como infracción por la legislación laboral, serán objeto de investigación y, si procede, de sanción, de acuerdo con el procedimiento y la tipificación establecidos por la legislación laboral.
 - f) La implantación, el impulso o la tolerancia de prácticas laborales discriminatorias en empresas que reciban subvenciones, bonificaciones o ayudas públicas de la comunidad autónoma de las Illes Balears.

Artículo 41. Garantía estadística

2. El órgano responsable de coordinar las políticas LGTBI elaborará y encargará, y publicará periódicamente, estadísticas y estudios cualitativos relativos especialmente a:
 - d) La situación real del colectivo LGTBI desde el Instituto de Estadística de las Illes Balears (IBESTAT) en los diferentes ámbitos donde hay LGTBIfobia, delitos de odio, acoso escolar, inserción laboral y atención sanitaria.

MADRID



■ Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid.

Artículo 6. Menores Trans

1. Las personas trans menores de edad tienen derecho a recibir de la Comunidad de Madrid la protección y la atención necesarias para promover su desarrollo integral mediante actuaciones eficaces para su integración familiar y social en el marco de programas coordinados de la administración sanitaria, laboral, de servicios sociales y educativa.

Artículo 8. Servicios de asesoramiento y apoyo a las personas transexuales, sus familiares y personas allegadas

- b) De promoción de la defensa de los derechos de este colectivo y de lucha contra la discriminación que este padece en el ámbito social, cultural, laboral y educativo.

TÍTULO IV

Medidas en el ámbito laboral y de la responsabilidad social empresarial

Artículo 27. Políticas de fomento de la igualdad y no discriminación en el empleo

1. La Consejería competente en materia de Empleo de la Comunidad de Madrid incluirá en los correspondientes Planes de Servicios Integrados para el Empleo así como, en su caso, en el Plan Anual de Formación para el Empleo previsto en el artículo 3 de la Ley 5/2001, de 3 de julio, de creación del Servicio Regional de Empleo, cuyas funciones han sido asumidas por la Dirección General de Servicio Público de Empleo y la Dirección General de Formación, las medidas de formación, orientación, inserción, y prevención de la exclusión, encaminadas a la inserción y la sostenibilidad en el empleo que garanticen el ejercicio del derecho al trabajo para las personas susceptibles de discriminación por motivos de identidad y/o expresión de género.
2. A tal efecto adoptará medidas adecuadas y eficaces que tengan por objeto:
 - a) La promoción y defensa de la igualdad de trato en el acceso al empleo o una vez empleados.
 - b) Promover en el ámbito de la formación el respeto de los derechos de igualdad y no discriminación de las personas por motivos de identidad y/o expresión de género.
 - c) La prevención, corrección y eliminación de toda forma de discriminación por identidad de género, en materia de acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo.
 - d) Información y divulgación sobre derechos y normativa.
 - e) Control del cumplimiento efectivo de los derechos laborales y de prevención de riesgos laborales de las personas en atención a su identidad y/o expresión de género por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
 - f) Incorporar en las convocatorias de ayudas y subvenciones de fomen-

to del empleo criterios de igualdad de oportunidades y medidas de bonificación fiscal o subvención para la integración laboral de las personas trans en las empresas.

- g) Incorporar en las convocatorias de ayudas para la conciliación de la vida laboral y familiar, cláusulas que contemplen la heterogeneidad del hecho familiar.
- h) El impulso, a través de los agentes sociales, de la inclusión en los convenios colectivos, de cláusulas de promoción, prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación por causa de expresión e identidad de género.
- i) El impulso para la elaboración de planes de igualdad y no discriminación que incluyan expresamente a las personas trans, en especial en las pequeñas y medianas empresas.

Artículo 28. Acciones en el ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial

1. La estrategia madrileña de responsabilidad social empresarial, incluirá medidas destinadas a promover la igualdad y la no discriminación por razón de identidad o expresión de género.
2. En este sentido la Administración Autónoma impulsará la adopción por parte de las empresas, de Códigos éticos y de conducta que contemplen medidas de protección frente a la discriminación por razón de expresión e identidad de género, así como acciones que favorezcan la contratación e inclusión laboral de las personas trans.
3. Asimismo, la Administración Autónoma divulgará las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de identidad o expresión de género.

Artículo 44. Formación de empleados públicos

En el ámbito de la Administración Autónoma se impartirá una formación que ga-

rantice la sensibilización adecuada y correcta actuación de los profesionales que prestan servicios en los ámbitos de la salud, la educación, el mundo laboral, familia y servicios sociales, los cuerpos de policía local, ocio cultura y deporte y comunicación.

Artículo 49. Responsabilidad

1. Serán responsables de las infracciones administrativas en materia de vulneración de los derechos de las personas trans e intersexuales las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas por la realización de las acciones u omisiones tipificadas en la presente Ley. Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales o de otro orden y de las atribuciones inspectoras y sancionadoras que en el ámbito laboral pueda ejercer la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 51. Infracciones

3. Son infracciones graves:
 - h) La implantación, el impulso o la tolerancia de prácticas laborales discriminatorias en empresas que reciban subvenciones, bonificaciones o ayudas públicas de la Comunidad de Madrid.

■ Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBofobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid.

CAPÍTULO XIII

Medidas en el ámbito laboral

Artículo 40. Políticas de fomento de la igualdad y no discriminación en el empleo

1. Ninguna persona podrá ser objeto de discriminación alguna en el acceso al

mercado de trabajo basada exclusivamente en su diversidad sexual y de género.

2. Ninguna persona podrá ser objeto de ningún tipo de discriminación por su orientación sexual e identidad o expresión de género en el ámbito laboral, ya sea por sus superiores o compañeros, ya sea referida al tratamiento, remuneración o categoría profesional.
3. Las empresas que incumplan lo establecido en el apartado anterior podrán ser sancionadas conforme a lo establecido en la presente Ley. La aplicación de este principio de igualdad de trato debe hacerse compatible con otros valores o parámetros que tienen su origen en el principio de autonomía de la voluntad privada.
4. En ningún caso podrán denegarse ayudas, subvenciones o prestaciones dirigidas a la inserción laboral o al emprendimiento, basadas en motivos de orientación sexual e identidad o expresión de género.

Artículo 41. Medidas y actuaciones

1. El departamento competente en materia de trabajo debe:
 - a) Garantizar de un modo real y efectivo la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, así como el pleno ejercicio de los derechos de las personas LGTBI, en materia de contratación y ocupación, del personal funcionario y laboral.
 - b) Impulsar actuaciones y medidas de difusión y sensibilización, así como códigos de conducta y protocolos de actuación, que garanticen estos derechos en las empresas, trabajando con empresarios y sindicatos con el fin de favorecer la inclusión de cláusulas antidiscriminatorias en los convenios colectivos.
 - c) Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que permitan medir la verdadera inclusión de las personas LGTBI en el sector público y el privado, de manera que se pueda reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación.
 - d) Reconocer e incluir la heterogeneidad del hecho familiar en cualquier medida de conciliación y gestión del tiempo de trabajo.

2. La Consejería competente en materia de trabajo incorporará en sus planes de formación materias sobre la igualdad de las personas LGTBI.
3. La Administración autonómica promoverá la elaboración de estudios en los que se visibilice la situación de las personas LGTBI y en los que se garanticen la confidencialidad y la privacidad de los datos de las personas, a los efectos de conocer su situación laboral y las medidas que se deben adoptar para luchar contra su posible discriminación en el ámbito de las empresas públicas y privadas.
4. La Comunidad de Madrid podrá establecer mecanismos de información y evaluación periódicos para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo.
5. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación autorizadas en el ámbito de la Comunidad Autónoma deberán velar específicamente por el respeto del derecho de igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo, de conformidad con la legislación estatal competente en esta materia.
6. En las bases reguladoras de las subvenciones públicas y en los pliegos de las contrataciones se podrá imponer, como condición especial de ejecución, el respeto de protocolos establecidos en el apartado anterior, de tal modo que su incumplimiento podrá llevar consigo el reintegro de la subvención o la resolución del contrato. La Comunidad de Madrid no contratará ningún servicio con empresas privadas condenadas por sentencia firme por ilícitos contra la orientación sexual e identidad de género, en los términos que establezca la Ley de Contratos del Sector Público.

Artículo 42. La realidad LGTBI en el ámbito de la responsabilidad social empresarial

1. La estrategia madrileña de responsabilidad social empresarial, incluirá medidas destinadas a promover la igualdad y la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.
2. El sistema de evaluación por el que se crea el distintivo de Empresa Socialmente Responsable de la Comunidad de Madrid, con base en el Decreto 49/2015, de 14 de mayo, incorporará indicadores de igualdad que tengan

en cuenta la realidad de las personas LGTBI.

3. Asimismo, la Administración autonómica divulgará, a través de la Consejería competente en materia de asuntos sociales, las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGTBI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.

Artículo 43. Plan contra la discriminación en el ámbito laboral

1. Reglamentariamente se desarrollará un Plan contra la discriminación en el ámbito laboral, público y privado, que contemple medidas de igualdad y no discriminación, así como medidas de difusión e información de los derechos de las personas LGTBI. Dicho plan tendrá que ser participativo, contando con las organizaciones LGTBI y el Consejo LGTBI de la Comunidad de Madrid, así como con las organizaciones sindicales y empresariales más significativas.
2. La Comunidad de Madrid realizará campañas de difusión y sensibilización del tejido social y empresarial para lograr la plena integración laboral, por cuenta propia o ajena, de las personas LGTBI. Dichas campañas deberán haber sido consultadas con las organizaciones LGTBI y el Consejo LGTBI de la Comunidad de Madrid.

Artículo 44. Acoso laboral

Se establecerán mecanismos para la detección e intervención en casos de acoso laboral y discriminación por razón de la orientación sexual y/o identidad o expresión de género. Se establecerán medidas para prevenir y, en su caso, corregir y eliminar, estas conductas en los centros de trabajo.

Artículo 45. Políticas activas de empleo

1. La Comunidad de Madrid, en el ejercicio de sus competencias y en lo que no contravenga la normativa estatal, incluirá en los correspondientes Planes de Servicios Integrados para el Empleo así como, en su caso, en el Plan Anual de Formación para el Empleo previsto en el artículo 3 de la Ley

- 5/2001, de 3 de julio, las medidas de formación, orientación, inserción, y prevención de la exclusión, encaminadas a la inserción y la sostenibilidad en el empleo de las personas con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo a causa de su identidad o expresión de género.
2. Los convenios colectivos que se suscriban a partir de la entrada en vigor de la presente Ley incluirán la perspectiva de no discriminación por motivos de diversidad sexual y de género.
 3. En la elaboración y ejecución de dichas políticas se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer la inserción laboral de mujeres trans, así como de jóvenes víctimas de violencia, en su ámbito familiar, debida a su orientación sexual o identidad o expresión de género.
 4. El derecho a la igualdad de trato y no discriminación, así como las políticas activas de empleo y los planes contra la discriminación serán igualmente aplicables al trabajo por cuenta propia.

MURCIA



■ Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 10. Menores trans

1. Las personas trans menores de edad tienen derecho a recibir de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia la protección y la atención necesarias para promover su desarrollo integral mediante actuaciones eficaces para su integración familiar y social en el marco de programas coordinados de la Administración sanitaria, laboral, de servicios sociales y educativa.

CAPÍTULO V

Medidas en el ámbito laboral y de la responsabilidad social empresarial

Artículo 30. Políticas de fomento de la igualdad y no discriminación en el empleo.

1. La consejería competente en materia de empleo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia incluirá en todos los planes de formación, orientación y empleo las medidas de formación, orientación, inserción y prevención de la exclusión, encaminadas a la inserción y la sostenibilidad en el empleo, que garanticen el ejercicio del derecho al trabajo para las personas LGTBI.
2. A tal efecto adoptará medidas adecuadas y eficaces que tengan por objeto:
 - a) La promoción y defensa de la igualdad de trato en el acceso al empleo o una vez empleados.
 - b) Promover en el ámbito de la formación el respeto de los derechos de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.
 - c) Desarrollar estrategias para la inserción laboral de las personas transexuales y transgéneros.
 - d) La prevención, corrección y eliminación de toda forma de discriminación por orientación sexual e identidad de género en materia de acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo.
 - e) Información y divulgación sobre derechos y normativa.
 - f) Velar en el ámbito de las competencias de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia por el cumplimiento efectivo de los derechos laborales y de prevención de riesgos laborales de los colectivos de LGTBI.
 - g) Incorporar en las convocatorias de ayudas y subvenciones de fomento del empleo criterios de igualdad de oportunidades.
 - h) Incorporar, en las convocatorias de ayudas para la conciliación de la vida laboral y familiar, cláusulas que contemplen la heterogeneidad del hecho familiar.

- i) El impulso, a través de los agentes sociales, de la inclusión en los convenios colectivos, de cláusulas promoción, prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación por causa de orientación sexual, expresión e identidad de género.
- j) El impulso para la elaboración, con carácter voluntario, de planes de igualdad y no discriminación que incluyan expresamente a las personas LGBTI, en especial en las pequeñas y medianas empresas.

Artículo 31. La realidad LGBTI en el ámbito de la responsabilidad social empresarial

1. La Administración pública de la Región de Murcia impulsará la adopción, por parte de las empresas, de códigos éticos y de conducta que contemplen medidas de protección frente a la discriminación por razón de expresión e identidad de género, así como acciones que favorezcan la contratación e inclusión laboral de las personas LGBTI.

Artículo 41. Formación de empleados públicos

En el ámbito de la Administración autonómica se impartirá, a través de Escuela de Administración Pública, una formación que garantice la sensibilización adecuada y correcta actuación de los profesionales que prestan servicios en los ámbitos de la salud, la educación, el mundo laboral, familia y servicios sociales, los cuerpos de policía local, ocio, cultura y deporte y comunicación.

Artículo 48. Responsabilidad

1. Serán responsables de las infracciones administrativas en materia de transgresión de los derechos de las personas LGBTI las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, por la realización de las acciones u omisiones tipificadas en la presente ley, todo ello sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales o de otro orden y de las atribuciones inspectoras y sancionadoras que en el ámbito laboral pueda ejercer la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 50. Infracciones

3. Son infracciones graves:

- f) La implantación, el impulso o la tolerancia de prácticas laborales discriminatorias en empresas que reciban subvenciones, bonificaciones o ayudas públicas de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

NAVARRA



- **Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+.**

CAPÍTULO I

Profesionales que actúan en ámbitos sensibles

Artículo 11. Formación y sensibilización

1. Las Administraciones Públicas de Navarra deben garantizar la formación y sensibilización adecuada de las y los profesionales que realizan tareas de prevención, detección, atención, asistencia y recuperación en los ámbitos de la salud, la educación, el mundo laboral, los servicios sociales, la justicia y los cuerpos de seguridad, el deporte y el tiempo libre, y la comunicación.

CAPÍTULO VI

Medidas en el ámbito laboral

Artículo 31. Integración del derecho a la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI+

1. El departamento competente en materia de trabajo del Gobierno de Navarra debe tener en cuenta, en sus políticas, el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género.
2. Las empresas deben respetar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI+. Por esta razón, deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Estas medidas deben ser objeto de negociación y, en su caso, deben acordarse con las y los representantes legales de las y los trabajadores.
3. El impulso, a través de los agentes sociales, de la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación por causa de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género.
4. El Gobierno de Navarra debe impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad y no discriminación, mediante las medidas de fomento pertinentes, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que deben incluir el apoyo técnico necesario.

Artículo 32. Medidas y actuaciones en el ámbito laboral

El departamento competente en materia de trabajo del Gobierno de Navarra adoptará medidas adecuadas y eficaces que tengan por objeto:

- a) Garantizar de un modo real y efectivo, mediante la Inspección de Trabajo, la no discriminación por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género y el pleno ejercicio de los derechos de las personas LGTBI+, en materia de contratación y de condiciones de trabajo y ocupación, al personal de la Administración Pública, tanto funcionario como laboral.

- b) Impulsar actuaciones y medidas de difusión y sensibilización que garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación en las empresas:
 - 1. Adaptar y mejorar la capacidad de respuesta de los servicios de inserción laboral públicos.
 - 2. Incorporar a las nuevas convocatorias de subvenciones criterios de igualdad de oportunidades.
 - 3. Incentivar a las fuerzas sindicales y empresariales para que realicen campañas divulgativas.
 - 4. Promover en los espacios de diálogo social el impulso de medidas inclusivas y cláusulas antidiscriminatorias.
 - 5. Impulsar la adopción en las empresas de códigos de conducta y de protocolos de actuación por la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI+.
- c) Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI+ en el sector público y el sector privado y de un distintivo para reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación.
- d) Se asegurará que dentro de los mecanismos de empleabilidad y planes de inserción de personas en riesgo de exclusión social ya existentes se favorezca la contratación y el empleo estable y de calidad de personas transexuales y/o transgénero. Se considerará especialmente la situación de aquellas que, por su condición de joven, de mujer o de persona desempleada de larga duración, se encuentran en riesgo de padecer múltiples situaciones de discriminación y, en general, de hombres y mujeres transexuales que se encuentran en situación o riesgo de exclusión social.
- e) Impulsar nuevas formas de organización y gestión de tiempo de trabajo en las empresas y desarrollar medidas y actuaciones dirigidas al conjunto del tejido productivo navarro que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de acuerdo con la heterogeneidad del hecho familiar.
- f) Promover la formación específica del personal responsable en la inspección de trabajo y en la prevención de riesgos laborales, tanto en el sector público como en el privado, en contenidos relacionados con las discriminaciones que pueden sufrir las personas LGTBI+ y en el conocimiento de la diversidad

en lo relativo a la orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género.

- g) Instar a los responsables de la Inspección de Trabajo a informar a los órganos competentes de los casos de discriminación por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género que se hayan producido, se estén produciendo o exista riesgo de que se produzcan en el ámbito laboral.
- h) Impulsar espacios de participación e interlocución y promover campañas divulgativas específicas en colaboración con las asociaciones LGTBI+ y los correspondientes agentes sociales.

Artículo 46. Formación del personal de las Administraciones Públicas

En el ámbito de la Administración Foral se impartirá, a través del Órgano Coordinador para la Igualdad LGTBI+, una formación que garantice la sensibilización adecuada y correcta actuación de los y las profesionales que prestan servicios en los ámbitos de la salud, la educación, el mundo laboral, familia y servicios sociales, los cuerpos de policía foral y local, ocio, cultura y deporte y comunicación.

Artículo 54. Concepto de infracción

3. Cualquier discriminación por orientación sexual, identidad sexual o de género o expresión de género que tenga lugar en el ámbito del trabajo, tanto en la selección o la promoción del personal como en el desarrollo de tareas, incluido el acoso, constituye una infracción y debe ser objeto de investigación y, si procede, de sanción, de acuerdo con el procedimiento y la tipificación establecidos por la legislación laboral.

Artículo 55. Responsabilidad

1. Serán responsables de las infracciones administrativas en materia de transgresión de los derechos de las personas LGTBI+ las personas físicas y jurídicas, públicas o privadas por la realización de las acciones u omisiones tipificadas en la presente ley foral. Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales o de otro orden y de las atribuciones inspectoras

y sancionadoras que en el ámbito laboral pueda ejercer la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 58. Infracciones

4. Son infracciones graves:

- h) La implantación, el impulso o la tolerancia de prácticas laborales discriminatorias en empresas que reciben subvenciones, bonificaciones o ayudas públicas de la Comunidad Foral de Navarra.

PAÍS VASCO



■ Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.

Artículo 6. Servicios de asesoramiento y apoyo a las personas transexuales, sus familiares y personas allegadas

1. En la Comunidad Autónoma de Euskadi las personas transexuales tendrán acceso a servicios:
 - b) de promoción de la defensa de los derechos de este colectivo y de lucha contra la discriminación que este padece en el ámbito social, cultural, laboral y educativo.

CAPÍTULO IV

De la no discriminación en el ámbito laboral

Artículo 14. Principio de no discriminación en el ámbito laboral

Las administraciones públicas vascas, los organismos públicos a ellas adscritas y las entidades de ellas dependientes se asegurarán, en la contratación de personal y en las políticas de promoción, de no discriminar por motivos de identidad de género.

Artículo 15. Medidas de acción positiva en el empleo

Las administraciones públicas vascas elaborarán y aplicarán planes y medidas de acción positiva adecuadas, dentro de los mecanismos de empleabilidad ya existentes, para favorecer la contratación y el empleo de personas transexuales.

Comunitat Valenciana

■ **Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.**

TÍTULO II

Derechos

Artículo 5. Derechos

- e) A recibir de la Generalitat una atención integral y adecuada a sus necesidades médicas, psicológicas, jurídicas, educativas, sociales, laborales y culturales en referencia al desarrollo de su identidad y expresión de género.

Artículo 10. Servicios de asesoramiento y apoyo a las personas trans, sus familiares y personas allegadas.

1. La Generalitat garantizará que las personas trans tengan derecho a:
 - b) La promoción de la defensa de sus derechos y de lucha contra la discriminación que padece en el ámbito social, cultural, laboral y educativo.

CAPÍTULO III

Medidas en el ámbito laboral y de la responsabilidad social

Artículo 26. Políticas de fomento de la igualdad y no discriminación en el empleo

1. La Generalitat, en el ejercicio de sus competencias en materia de empleo y relaciones laborales, incluirá en sus correspondientes planes y medidas de formación, orientación, inserción e inspección a las personas trans. Estas medidas estarán encaminadas a su inserción y permanencia en el empleo.
2. A tal efecto adoptará medidas adecuadas y eficaces que tengan por objeto:
 - a) La promoción y defensa de la igualdad de trato en el acceso al empleo y en el desempeño del mismo.
 - b) Promover, en el ámbito de la formación para el empleo, el respeto de los derechos de igualdad y no discriminación de las personas por motivos de identidad y expresión de género.
 - c) Fomentar la prevención, corrección y eliminación de toda forma de discriminación por identidad de género en materia de acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo.
 - d) Información y divulgación sobre derechos y normativa relacionada con las personas trans, con inclusión de campañas en medios de comunicación.
 - e) Incorporar en las convocatorias de ayudas y subvenciones de fomento del empleo criterios de igualdad de oportunidades y medidas de

bonificación fiscal o subvención para la integración laboral de las personas trans en las empresas.

- f) Incorporar en las convocatorias de ayudas para la conciliación de la vida laboral y familiar, cláusulas que contemplen la diversidad familiar.
- g) El impulso, a través de los agentes sociales, de la inclusión en los convenios colectivos, de cláusulas de promoción, prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación por causa de identidad o expresión de género.
- h) El impulso para la elaboración de planes de diversidad que incluyan expresamente a las personas trans, en especial en las pequeñas y medianas empresas.
- i) Garantizar la no discriminación en el acceso al empleo de las personas trans, incluyendo una tercera opción donde se tenga que elegir el género en formularios, currículums y cualquier otra documentación solicitada.

Artículo 27. Acciones en el ámbito de la responsabilidad social empresarial.

1. La Generalitat impulsará la adopción por parte de las empresas de códigos éticos y de conducta que contemplen medidas de protección frente a la discriminación por razón de identidad o expresión de género.
2. Asimismo, La Generalitat divulgará las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de identidad o expresión de género.

Artículo 28. Personal de la Generalitat

La Generalitat garantizará que:

1. Los equipos de inspección médica o los organismos encargados de la prevención de riesgos laborales del personal de la Generalitat tengan los conocimientos necesarios para tratar de forma adecuada a las personas trans.

Artículo 47. Responsabilidad.

Serán responsables de las infracciones administrativas en materia de vulneración de los derechos de las personas trans las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas por la realización de las acciones u omisiones tipificadas en la presente ley. Todo ello, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales o de otro orden y de las atribuciones inspectoras y sancionadoras que en el ámbito laboral pueda ejercer la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 49. Infracciones

3. Son infracciones graves:

- h) La implantación, el impulso o la tolerancia de prácticas laborales discriminatorias por razón de la identidad o expresión de género.

Normativa y legislación • LGTBI

L G T B I



secretaría confederal
de mujeres e igualdad