

Guía para la negociación de medidas de igualdad y no discriminación de las personas **LGTBI+** en las empresas





Elabora: Comisiones Obreras de Extremadura
Financia: Instituto de la Mujer de Extremadura
Diseño e impresión: Imprenta papelería Copegraf
Año: 2025

Presentación

Desde CCOO Extremadura llevamos años trabajando en la defensa de todas las personas trabajadoras, y de manera muy directa en la de las de mayor riesgo de vulnerabilidad y necesidad como en el caso del colectivo LGTBI+.

Esta organización sindical lucha contra la discriminación, desigualdad y precariedad laboral mediante el diálogo social y la negociación colectiva. Su objetivo principal es garantizar la igualdad real en el empleo, impulsando medidas en materia LGTBI+ y acceso igualitario al empleo, siempre defendiendo la seguridad y libertad de todas las personas.

La discriminación hacia las personas LGTBI+ en el entorno laboral puede darse de diferentes modos como en las ofertas de empleo, en el acceso a la promoción dentro de las empresas o en las condiciones de trabajo. Todas estas situaciones pueden llegar a ser constitutivas de delito.

La LGTBIfobia es una forma de discriminación que afecta a las personas cuyas relaciones afectivas o sexuales, diversidad familiar, formas de expresión o identidades de género no se ajustan a la cisheteronormatividad dominante. Por ello, la LGTBIfobia implica una actitud de rechazo hacia el colectivo LGTBI+, al considerar a las personas que pertenecen a él como diferentes, inferiores, extraños/as, etc.

La invisibilización es el caldo de cultivo perfecto para las actitudes de LGTBIfobia

en el trabajo, así como de un aumento de estados de ansiedad, inseguridad e incluso mayor riesgo de gran estrés para quienes la sufren.

Las propuestas aquí recogidas ponen de manifiesto el sentir de CCOO Extremadura ante la situación de las personas LGTBI+ con el objetivo de proporcionar herramientas y estrategias a las personas negociadoras de convenios colectivos y acuerdos de empresa para favorecer la inclusión de cláusulas específicas en esta materia que prevengan discriminaciones laborales directas o indirectas, fundamentalmente a las mujeres en sus centros de trabajo.

Aunque se hayan aprobado leyes para proteger al colectivo LGTBI contra la discriminación en el ámbito laboral, queda mucho recorrido por hacer para integrarlo realmente y eliminar la LGTBI-fobia sutil que prevalece.

Debemos pelear por entornos inclusivos y sensibles que muestren tolerancia cero ante el acoso, la violencia y las distintas formas de discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Desde CCOO Extremadura se continúa trabajando para mejorar las realidades por las que atraviesa este colectivo dentro del ámbito laboral, puesto que para combatir estas situaciones discriminatorias es necesaria la actividad sindical.

Presentación del manual



¿Qué?

CCOO Extremadura pone a vuestra disposición esta guía como recurso práctico para servir de orientación y proporcionar estrategias de actuación encaminadas a fomentar ambientes de trabajo inclusivos y exentos de discriminaciones para las personas lesbianas, gays, transgéneros y personas intersexuales.



¿Para quién?

La guía está concebida especialmente para las personas negociadoras de convenios colectivos y acuerdos de empresa, personas empleadoras y representantes sindicales de CCOO Extremadura.



¿Para qué?

Para favorecer la inclusión de cláusulas específicas en la negociación colectiva en materia LGTBI+ que prevengan discriminaciones laborales directas e indirectas fundamentalmente a las mujeres en sus centros de trabajo.



¿Por qué?

Las personas LGTBI+ a menudo se enfrentan a la discriminación y a violaciones de sus derechos humanos en las sociedades en todo el mundo y en especial sus centros de trabajo.



¿Qué ofrece?

Incluye un listado de propuestas de medidas de CCOO Extremadura dirigidas a la negociación colectiva que complementan a medidas ya recogidas en el Anexo I del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas.

Objetivamente esta guía supone un mínimo que en todo caso está abierto a mejoras en el ámbito del diálogo empresas-sindicatos.

Índice

Normativa en materia LGTBI a tener en cuenta en la negociación colectiva	06
Para negociar cláusulas de igualdad de trato y no discriminación	07
• <i>Algunas propuestas...</i>	
Para negociar cláusulas en selección y contratación	09
• <i>Algunas propuestas...</i>	
Para negociar cláusulas sobre la clasificación profesional y promoción profesional	11
• <i>Algunas propuestas...</i>	
Para negociar cláusulas en materia de formación, sensibilización y lenguaje	13
• <i>Propuestas para la negociación...</i>	
Para negociar cláusulas acerca de entornos laborales diversos, seguros e inclusivos	15
• <i>Propuestas para la negociación...</i>	
Para negociar cláusulas sobre permisos y beneficios sociales	17
• <i>Propuestas para la negociación...</i>	
Para negociar cláusulas en el régimen disciplinario	19
• <i>Algunas propuestas...</i>	

Normativa en materia LGTBI a tener en cuenta en la negociación colectiva

- **La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.** en su artículo 15.1 de la citada ley recoge que:

"Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente."

- **Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.**

Este Real Decreto tiene por objeto el desarrollo reglamentario de la obligación empresarial de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI (en adelante, «medidas planificadas»), establecida en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Para negociar cláusulas de igualdad de trato y no discriminación

Lo que indica el RD 1026/2024: *Los convenios colectivos o acuerdos de empresa recogerán en su articulado cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.*

El colectivo LGTBI+ sufre aún discriminaciones en el ámbito laboral, por ello se requiere una batería de propuestas para dar respuesta a estas situaciones y poder alcanzar una igualdad de trato.

A través de la negociación colectiva podemos incluir cláusulas en materia de igualdad de trato y no discriminación en los convenios o acuerdos de empresa mejorando la normativa vigente, visibilizando la diversidad a través de una declaración conjunta de las partes firmantes del acuerdo, que haga referencia no sólo a la orientación e identidad sexual sino también la expresión de género, características sexo-genéricas y diversidad familiar.

Algunas propuestas...

- 1 Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar los principios de no discriminación e igualdad de trato y oportunidades por razones de orientación o identidad sexual, expresión de género, diversidad sexogenérica, tal y como establece la legislación vigente.
- 2 La empresa acepta como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas **LGTBI+**.
- 3 Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tienen derecho a no ser discriminadas de forma directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de orientación sexual o identidad sexual, expresión de género, etc.



Para negociar cláusulas en selección y contratación

Lo que indica el RD 1026/2024: *Las empresas contribuirán, a través de las medidas establecidas en su caso en los convenios colectivos, a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.*

Para ello es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Ocultar su identidad sexual y de género para evitar perder oportunidades laborales, temor a sufrir discriminación directa e indirecta en el ámbito laboral, la existencia de prejuicios y estereotipos inconscientes en el personal del equipo de reclutamiento/selección, pueden resultar perjudiciales en un proceso de selección y, especialmente, en el momento de la entrevista personal cuando la persona LGTBI+ se muestra más vulnerable.

La implantación de cláusulas de protección en los convenios colectivos que promuevan una política de selección y contratación transparente y concreta es indispensable, asegurando una formación específica para los equipos de recursos humanos y para todos los empleados, para combatir los prejuicios y los estereotipos.

Algunas propuestas...

A continuación, presentamos algunas propuestas que se pueden plantear durante la negociación de convenios o acuerdos de empresa.

- 1 | El personal de reclutamiento y selección recibirá formación específica para prevenir la discriminación y los sesgos inconscientes por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género y características sexuales que puedan influir en los procesos de selección del personal
- 2 | Se revisarán los documentos utilizados en los procesos de selección a fin de eliminar posibles estereotipos existentes hacia las personas LGTBI+.
- 3 | Promover el uso y admisión de curriculums ciegos.
- 4 | Aumentar el abanico de las fuentes de reclutamiento teniendo en cuenta las entidades que trabajan en la inserción laboral de personas LGTBI+.
- 5 | Se facilitará la integración del personal de nueva incorporación, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento, no solo durante su proceso inicial de integración, sino también posteriormente.

Para negociar cláusulas sobre la clasificación profesional y promoción profesional

Lo que indica el RD 1026/2024: *Los convenios colectivos y los acuerdos de empresa regularán criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.*

Ser una persona LGTBI+ no predispone para el desempeño de profesiones concretas, pues todas las personas tenemos derecho a desarrollar nuestra carrera profesional sin discriminaciones que lo dificulten.

Así como todas las personas tienen derecho a promocionar en el trabajo.

El sistema de clasificación profesional y la promoción laboral no pueden convertirse en áreas susceptibles de generar discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI+ por el hecho de pertenecer al colectivo, por parecerlo o por defenderlo.

Algunas propuestas...

... para incluir en la negociación colectiva...

- 1 Este sistema de clasificación profesional desarrolla una estructura que se corresponda con las necesidades de las empresas del sector, facilitando una mejor interpretación de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad o sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica, o de cualquier otra índole.
- 2 En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso serán objetivos y neutros para así evitar cualquier tipo de discriminación de forma directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.
- 3 Se impartirá formación adecuada de las personas que participan en los procesos de promoción del personal para evitar discriminación directa o indirecta por razones de edad o sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica, o de cualquier otra índole.
- 4 En todas las ofertas de vacantes internas de la empresa se utilizará un lenguaje inclusivo y neutro.

Para negociar en materia de formación, sensibilización y lenguaje...

Lo que indica el RD 1026/2024: *Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:*

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o en los convenios colectivos de aplicación en la empresa o del acuerdo colectivo en su caso, su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad sexual y expresión de género.
- Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

La inclusión de cláusulas en materia de formación, sensibilización y lenguaje no solo supone una evolución hacia la igualdad de trato en el ámbito laboral, también las empresas obtienen resultados positivos al tener personal formado y sensibilizado.

Es de vital importancia la utilización de un lenguaje que no discrimine dentro del ámbito laboral y que respete toda la diversidad frenando la transmisión de conductas LGTBIfóbicas y sexistas.

Propuestas para la negociación colectiva...

- 1 Las partes contemplan de vital importancia la formación en materia de orientación o identidad sexual, expresión de género y diversidad sexogenérica de la plantilla, por ello potencia la creación de acciones formativas en esta materia con la finalidad de sensibilizar y formar en valores democráticos y de igualdad.
- 2 Las empresas que tengan un plan de formación para nuevas incorporaciones, deberán incluir en el mismo un módulo sobre los derechos de las personas **LGTBI*** en el ámbito laboral.
- 3 Las personas que se encarguen del reclutamiento o participen en procesos de selección, mandos intermedios, cuadros de dirección o cualquiera que tenga personas a su cargo, deberán recibir una formación específica en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación
- 4 La representación del personal participará activamente en apoyo y promoción de los acuerdos de sensibilización para prevenir el acoso por razones de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género
- 5 La documentación e identificaciones internas (carnet de la empresa, correos de acceso, etc.) se adecuarán al género auto-percibido por la persona trabajadora.
- 6 Se adoptarán formas respetuosas con la diversidad en cualquier escrito utilizado en la empresa, sea cual sea el espacio de trabajo, lo cual incluye, entre otros, documentos de trabajo, comunicaciones internas, intranets, etc... al igual que las comunicaciones externas de la empresa.
- 7 Para dar visibilidad al colectivo **LGTBI***, se elaborará documentación específica con dípticos, trípticos o guías para conocer y entender de primera mano todo lo referente a dicho colectivo.

Para negociar cláusulas acerca de entornos laborales diversos, seguros e inclusivos...

Lo que indica el RD 1026/2024: *Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.*

Es común que las personas LGBTI+ enfrenten situaciones de discriminación en el trabajo a causa de su orientación sexual, expresión y/o identidad de género, ocultándolo incluso llegando a sufrir situaciones de acoso o maltrato físico, que pueden provocar daños importantes a la salud.

Sentir que el lugar de trabajo no es un espacio seguro, afecta negativamente a la salud mental, emocional y física de las personas LGBTI+

La ropa de trabajo no puede contribuir ni a perpetuar los roles de género ni a estigmatizar a las personas. Las empresas pueden establecer la necesidad de usar un uniforme de trabajo sin imponer su uso en función del sexo, identidad sexual y/o expresión de género de la persona.

Desarrollar la jornada laboral en un clima de trabajo adecuado, con unas condiciones de trabajo justas, en la cual las personas puedan desarrollar su actividad profesional de manera decente y donde sea posible la participación de estas personas de cara a mejorar las condiciones de salud y seguridad en el entorno laboral.

Algunas propuestas...

- 1 | La discriminación por LGTBIfobia se contemplará como un riesgo psicosocial para la salud de las personas que pertenecen al colectivo LGTBI.
- 2 | Los servicios de prevención en los reconocimientos médicos se adaptarán, respetando la intimidad e integridad de la persona trabajadora trans y de la persona trabajadora intersex.
- 3 | Se garantizará expresamente el uso de las zonas comunes y, específicamente, de vestuarios, aseos, duchas, ubicación de las taquillas y espacios similares a las personas LGTBI+ en relación a su identidad.
- 4 | Utilización de uniformes o ropa de trabajo unisex, garantizando la libre elección, respetando la identidad sexual y/o expresión de género de la persona
- 5 | La empresa dispone de un **Protocolo interno de detección y actuación**, negociado con la representación legal/sindical de la plantilla, para los casos en que, pese a las medidas preventivas adoptadas, se presente una denuncia o queja interna por parte de una persona trabajadora relacionada con acoso **discriminatorio motivado por la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género y las características sexuales**.

Para negociar cláusulas sobre permisos y beneficios sociales...

Lo que indica el RD 1026/2024: *Los convenios o acuerdos colectivos deberán atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.*

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

La diversidad familiar, cónyuges y convivientes LGTBI+ no tiene que ser un impedimento para que las personas puedan conciliar la vida familiar y laboral, pues se tienen que respetar todas las realidades posibles, sin discriminación por su orientación sexual o identidad de género.

El apoyo durante procesos de transición de género, especialmente en lo que respecta a las personas trans es fundamental para evitar el abandono de sus empleos por este motivo.

Por ello, es importante reflejar en el convenio que el uso de los derechos, permiso y beneficios sociales incluyen al colectivo de forma que ayuden a la visibilización y a la no renuncia de ninguna persona trabajadora a derechos de conciliación de la vida personal y laboral.

Propuestas para la negociación colectiva...

- 1 | Permisos para la asistencia a requerimientos administrativos o médicos incluidos quienes precisen recibir los tratamientos de reasignación de sexo y la realización de los trámites necesarios para la resignación de sexo.
- 2 | Para los permisos familiares o beneficios sociales existentes, se tendrán en cuenta definiciones de familia en las que estén incluidas las parejas que forman gays y lesbianas, trans y bisexuales.
- 3 | Aplicación de medidas de conciliación y permisos retribuidos por el tiempo necesario para los padres y/o madres de niños trans que estén en proceso de transición, o asistiendo a medidas de apoyo específicas.
- 4 | Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, y siempre que se acredite la convivencia mediante certificación del registro de parejas de hecho o por cualquier otro medio válido en derecho, generarán los mismos derechos de conciliación que los contemplados en este convenio.



Para negociar cláusulas en el régimen disciplinario...

Lo que indica el RD 1026/2024: *Se integrarán, en su caso, en el régimen disciplinario que se regule en los convenios colectivos, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.*

Las personas tienen derecho a vivir con total libertad su orientación sexual, identidad y/o expresión de género y diversidad familiar, por ello, toda falta que atente con la dignidad de una persona, que haya sido cometida por una persona trabajadora se clasificará en leve, grave o muy grave dependiendo de su importancia, trascendencia e intención.

Es fundamental recoger expresamente en el régimen disciplinario de los convenios como falta grave cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual de las personas trabajadoras, con especial mención a los ataques discriminatorios por orientación o identidad sexual, expresión de género y diversidad sexogenérica.

Se han de recoger las infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras estableciendo la graduación de la sanción disciplinaria correspondiente.

Contacta con CCOO de Extremadura

Badajoz: 606 862 601

Avda. de Colón, 6 - 06005 - Badajoz

Cáceres: 689 061 598

C/ Obispo Ciriaco Benavente, 2 - 10001 – Cáceres
mujer.ex@extremadura.ccoo.es



comisiones obreras
de extremadura



imex

Instituto
de la *Mujer*
de Extremadura

JUNTA DE EXTREMADURA