

Materias mínimas que deben abordarse en convenio

- Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.
- Acceso al empleo, clasificación y promoción profesional.
- Formación, sensibilización y lenguaje inclusivo, incluyendo el protocolo de acompañamiento a las personas trans.
- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.
- Permisos y beneficios sociales.
- Régimen disciplinario.
- Protocolo frente al acoso y la violencia.

Normativa de referencia

- Ley 4/2023 para la igualdad efectiva de las personas trans y los derechos LGTBI.
- Real Decreto 1026/2024 sobre medidas de igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.

Ante cualquier duda, habla con tu sindicalista de CCOO.



Un día de orgullo, años de lucha

CCOO trabaja para que todas las empresas sean **espacios seguros, libres de discriminación y con igualdad real** para las personas trabajadoras.

Por desgracia, los derechos conquistados no son irreversibles. Frente al odio y la discriminación, es importante reforzar la acción sindical, la visibilidad y la defensa de la igualdad en todos los centros de trabajo.

¡Síguenos en nuestras redes!



*Los **espacios sindicales** son lugares de confianza y apoyo para cualquier persona LGTBI+ que necesite información, acompañamiento o defensa de sus derechos, y así queremos que se perciban.*



#ConMásOrgullo



Guía práctica
para conseguir
centros de trabajo
libres de LGTBIfobia



#ConMásOrgullo

Un día de orgullo, años de lucha

Los centros de trabajo reflejan la **diversidad** y **riqueza** de nuestra sociedad. Sin embargo, los **prejuicios** y las **discriminaciones** siguen presentes en el entorno laboral y en las decisiones de las empresas.

Garantizar la **igualdad** y el **respeto** hacia las personas LGTBI+ no solo es una **obligación legal y democrática**, sino que también mejora la convivencia, la participación y las condiciones laborales del conjunto de la clase trabajadora.

¿Qué es la LGTBIfobia?

Es toda actitud, conducta o discurso de **rechazo, repudio, prejuicio, discriminación** o intolerancia hacia las personas LGTBI+ —*Lesbianas, Gais, Bisexuales, Trans e Intersex*— por el hecho de serlo o ser percibidas como tales.



#ConMásOrgullo

¿Cómo identificar si una empresa está libre de LGTBIfobia?

- ✓ Los **procesos de selección** son objetivos y garantizan la igualdad en el acceso a la empresa.
- ✓ Existe un procedimiento objetivo de **promoción profesional**.
- ✓ Las personas de la plantilla hablan abiertamente de su vida personal.
- ✓ Cualquier persona LGTBI+ de la empresa se puede sentir con la **libertad** de contar o mantener dentro de la privacidad su orientación e identidad sexual o situación de diversidad familiar
- ✓ No se escuchan comentarios irrespetuosos contra **personas LGTBI+** trabajen, o no, en la empresa.
- ✓ No ha existido ningún proceso de **acoso o discriminación** hacia personas LGTBI+ en la empresa.
- ✓ Existen **medidas específicas** para prevenir y actuar frente a situaciones de discriminación y acoso hacia las personas LGTBI+.
- ✓ La empresa participa en **acciones** con motivo del Día del Orgullo **LGTBI+** u otros días internacionales.
- ✓ Las personas LGTBI+ ejercen sus derechos laborales (permisos, vacaciones, etc.) en **igualdad de condiciones** que el resto de plantilla.

¿Qué obligaciones tiene la empresa?

- En empresas de **más de 50 personas** en plantilla, o en aquellas en las que así lo indique el Convenio Colectivo, deben aplicarse **medidas para garantizar la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI+**. Estas medidas deben negociarse en **convenio**. Mientras no existan medidas específicas en convenio, se aplicarán las recogidas en el *Real Decreto 1026/2024*.
- Las medidas planificadas deberán incluir un **protocolo frente al acoso y la violencia**, con prácticas preventivas y mecanismos de detección y actuación.
- En la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las **personas trans**, con especial atención a las mujeres trans.
- Aunque se plantea como voluntario, las empresas deberían contar con un **protocolo de acompañamiento a las personas trans**.

Un día de orgullo, años de lucha

