

Gestión de medidas para la **igualdad** de las personas **LGTBIQA+**





Partes suscriptoras

El presente documento constituye el conjunto de medidas para la igualdad de las personas LGTBIQA+ en cumplimiento con la normativa actual respecto a esta materia. Estas medidas se han hecho extensivas y se han pactado con las siguientes entidades:

ENTIDADES:

Jorge Juan de Dios Sáez, Director SALARCA Soc. Coop. De Iniciativa Social.

Susana Torres Jiménez, Directora ACOPEDIS.

Juan Antonio Recio Mompó, Representante Fundación ASPRODES y ASPRODES INSERCION.

Susana Martín Pacheco, Responsable Departamento Personas ASPRODES.

Noelia Alonso Marcos, Técnica Departamento Personas ASPRODES.

Representación legal de las personas trabajadoras:

Laura Mayo Velayos. Asesora Igualdad CCOO.

Beatriz Blázquez Sánchez. Representante ASPRODES.

M^a Miriam Sánchez Benito. Representante ASPRODES.

Rosa Garzón Sánchez. Representante ASDEM.

Las partes suscriptoras del presente documento se encargarán de realizar un seguimiento del mismo para valorar su adecuación al Real Decreto 1026/2024 así como al Convenio Colectivo de aplicación. Asimismo, evaluarán si las medidas implementadas y el Protocolo son adecuados o si resulta necesario realizar alguna modificación o adaptación.

Las partes suscriptoras que firman el presente documento están formadas por la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) y la entidad de manera paritaria. Además, podrán contar con asesoramiento externo de personas expertas en la materia si así lo deciden durante la revisión, modificación o adaptación del mismo.



Marco normativo

En línea con los avances legislativos y sociales hacia la igualdad y no discriminación, las entidades declaran un compromiso decidido hacia la creación de un entorno laboral inclusivo, diverso y respetuoso con todas las personas trabajadoras, independientemente de su orientación sexual, identidad o expresión de género.

Creemos que los derechos humanos no deben quedarse en la puerta del lugar de trabajo. La implementación de este conjunto de medidas reafirma nuestra convicción de que cada persona debe tener la libertad de ser y expresarse plenamente, sin temor a prejuicios o discriminación. Con esta iniciativa, buscamos contribuir a una sociedad más equitativa y solidaria, en la que todas las personas puedan aportar su talento y creatividad sin verse limitadas por estereotipos o barreras sociales.

En la exposición de motivos 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, se reconoce el derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

Para dar efectividad a los principios de igualdad y no discriminación de la Ley 4/2023, se publicó el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que desarrolla el conjunto de medidas y protocolos que las entidades deben adoptar para fomentar un entorno laboral igualitario y seguro. Este real decreto establece que las entidades con más de 50 personas trabajadoras deben implementar un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia hacia las personas LGTBI+ y desarrollar medidas que aseguren la igualdad real y efectiva en el lugar de trabajo.

El Real Decreto 1026/2024 incorpora dos anexos que detallan las acciones mínimas que las entidades deben incluir en sus políticas de igualdad. Entre estas se destacan la prohibición de estereotipos en el acceso al empleo, el establecimiento de criterios claros y objetivos de promoción y clasificación profesional, y la obligación de implementar programas de formación y sensibilización que promuevan un lenguaje inclusivo y respetuoso. Asimismo, el decreto garantiza el acceso a beneficios y permisos para familias diversas y un régimen disciplinario que sancione las conductas discriminatorias o de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o características sexuales.

En conclusión, este marco normativo exige a las entidades que adopten medidas proactivas en la creación de entornos laborales inclusivos y seguros, alineados con los principios de igualdad y no discriminación.



Definiciones

Con el objetivo de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad y no discriminación hacia las personas LGTBIQA+, las entidades establecen que las siguientes definiciones recogidas en la Ley 4/2023 de 28 de febrero, y en el Real Decreto 1026/2024, se aplican en todas las actividades:

Principio de Igualdad de Trato hacia las Personas LGTBIQA+:

Este principio garantiza la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales en el ámbito laboral. Asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceso, desarrollo profesional y condiciones laborales.

No Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género:

Se considera discriminación directa cualquier trato menos favorable hacia una persona debido a su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. La discriminación indirecta se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona desventajas para las personas LGTBIQ+, salvo que dicha disposición pueda justificarse con una finalidad legítima y con medios necesarios y proporcionados.

Acoso por Motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género:

Constituye acoso cualquier comportamiento no deseado relacionado con la orientación sexual, identidad o expresión de género que tenga como propósito o efecto atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Expresión de Género:

Se refiere a la manifestación externa de la identidad de género de una persona, a través de su apariencia, comportamiento o modo de vestir, independientemente del sexo asignado al nacer.

Identidad de Género:

Es la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente, que puede corresponderse o no con el sexo asignado al nacer, incluyendo la vivencia de género no binaria.

Protocolo contra el Acoso hacia Personas LGTBIQA+:

Documento que define los principios, garantías y procedimientos que la entidad debe adoptar para prevenir y sancionar cualquier forma de acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género. Este protocolo asegura la confidencialidad y la protección de la víctima, así como la prohibición de represalias.



Ámbito de aplicación

Los ámbitos de aplicación del presente conjunto de medidas LGTBQA+ serán los siguientes:

I. Ámbito personal: el presente conjunto de medidas LGTBQA+ resulta de aplicación a la totalidad de la plantilla de las entidades. Dichas medidas también resultarán de aplicación a las personas trabajadoras cedidas por entidades de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios, de acuerdo con lo establecido en el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las entidades de trabajo temporal, en el caso de existir. Así como a las empresas subcontratadas.

II. Ámbito temporal: el presente documento, que estará vigente durante 4 años desde su firma, deberá revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por orientación sexual o identidad de género, o cuando determine la falta de adecuación del conjunto de medidas LGTBQA+ a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del conjunto de medidas LGTBQA+, en la medida necesaria. El conjunto de medidas LGTBQA+ podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar alguna medida en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.



Objetivos

Se determina como **objetivo general** del conjunto de medidas de este documento:

- Garantizar el respeto y la igualdad de trato para todas las personas trabajadoras de la entidad, independientemente de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, en cumplimiento con la legislación española y europea, promoviendo un entorno laboral inclusivo y libre de cualquier forma de discriminación hacia las personas LGTBQIA+.

Para ello, se establecen los siguientes **objetivos específicos**:

- Dar cumplimiento a la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBQI+, así como al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que desarrolla el conjunto de medidas que deben implementar las entidades en el ámbito laboral. Este compromiso incluye la adopción de políticas, protocolos y prácticas que aseguren el respeto y la igualdad hacia las personas LGTBQI+ en la organización.
- Fomentar un ambiente en el que todas las personas puedan expresar libremente su orientación sexual, identidad de género y expresión de género sin temor a prejuicios, represalias o acoso.
- Integrar una cultura institucional orientada a la diversidad y la inclusión de las personas LGTBQIA+, mediante la eliminación de cualquier tipo de estereotipo o práctica discriminatoria en los procesos de selección, promoción, clasificación profesional y acceso al empleo. Esta cultura estará respaldada por políticas de comunicación interna que reflejen y promuevan los valores de respeto e inclusión de la entidad.
- Comprometerse a que toda la plantilla, incluyendo los mandos intermedios y las personas responsables de recursos humanos, reciba formación y sensibilización sobre los derechos de las personas LGTBQIA+. el uso de un lenguaje inclusivo y respetuoso, y la importancia de la igualdad en el ámbito laboral.
- Asegurar que los valores de igualdad, respeto y diversidad se comprendan y asuman en todos los niveles de la organización.



Conjunto de medidas

Las medidas serán las siguientes:

- Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación
- Acceso al empleo
- Clasificación y promoción profesional
- Formación, sensibilización y lenguaje
- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos
- Permisos y beneficios sociales
- Régimen disciplinario

CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

MEDIDAS	ACCIONES	RESPONSABLES	PLAZO
Revisar las políticas internas para incluir explícitamente la diversidad sexual y de género.	Incorporación de esta cláusula en la documentación de la entidad que recoja los principios de funcionamiento de la misma. Nombrar a una persona responsable dentro de la entidad a la que dirigir cualquier cuestión relativa a temas de orientación sexual e identidad y expresión de género, así como garantizar la privacidad y sensibilidad, dicha responsable será una vía segura y clara para canalizar cualquier duda, solicitud o denuncia.	GERENCIA DIRECCIONES	2026
La entidad garantizará el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad y se usarán imágenes no sexistas ni discriminatorias en los anuncios de puestos vacantes, evitando cualquier pregunta que se relacione con la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género y características sexuales, en el acceso y en la promoción profesional, así como la solicitud, por el empleador, de datos de carácter personal en los procesos de selección que vulneren el principio de igualdad.	Revisar y adaptar, en caso necesario, las políticas de la entidad recogidas en documentos como planes, formularios, reglamentos, protocolos, etcétera, para garantizar que son inclusivos con la diversidad por identidad y expresión de género y por orientación sexual. Es recomendable incluir palabras como gays, lesbianas, bisexuales, transexuales, intersexuales, identidad y expresión de género, orientación sexual, etcétera, en este tipo de documentos.	COMUNICACIÓN RRHH DIRECCIONES	Desde la puesta en marcha del conjunto de medidas



ACCESO AL EMPLEO

MEDIDAS	ACCIONES	RESPONSABLES	PLAZO
Aplicación de sistemas de selección de personal con procedimientos objetivos mediante los que únicamente se evalúen las candidaturas en función de conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias	• Redacción de ofertas de trabajo, con uso de lenguaje inclusivo • Uso de currículos ciegos • Formación específica para las personas que lleven a cabo los procesos de selección.	DIRECCIONES RRHH	Desde la puesta en marcha del conjunto de medidas

CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

MEDIDAS	ACCIONES	RESPONSABLES	PLAZO
La entidad garantizará a las personas trabajadoras la igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género y diversidad sexogenérica.	Establecimiento de sistemas de clasificación profesional que garanticen que no se produzca ningún tipo de discriminación directa o indirecta de las personas LGTBQIA+, basándose siempre en elementos objetivos, y garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones	DIRECCIONES RESPONSABLE SELECCION	Desde la puesta en marcha del conjunto de medidas
Se realizará una revisión de las fases de los procesos de promoción eliminando de ellas cualquier sesgo discriminatorio que se pudiera producir.	Revisión de procesos promoción	DIRECCIONES RRHH	2026



FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE

MEDIDAS	ACCIONES	RESPONSABLES	PLAZO
La entidad establecerá dentro de los planes de formación de la entidad acciones formativas concretas y específicas para impulsar la cultura de la diversidad, la sensibilización hacia las personas LGTBI+, el uso del lenguaje inclusivo oral y escrito, y el conocimiento de las medidas y protocolos activos en la entidad para combatir la LGTBIQ+fobia y el acoso laboral por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica. Las entidades integrarán en sus planes de formación, módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación.	Formación dirigida a toda la plantilla sobre el colectivo LGTBIQ+ y sus derechos en el ámbito profesional. Formación impartida a personas del departamento de selección y reclutamiento.	RESPONSIBLE FORMACIÓN GERENCIA	2026/2029
La entidad garantizará un acceso libre de discriminación por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica a los planes de Formación.	Revisión de criterios para participación en formaciones ofrecidas	RESPONSIBLE FORMACIÓN DIRECCIONES	Desde puesta en marcha de medidas

Los aspectos mínimos a tratar en las formaciones mencionadas en estas medidas serán los siguientes:

- Conocimiento general y difusión de las medidas en materia LGTBIQ+ acordada, tanto en su alcance como en su 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 LGTBIQ+.
- Conocimiento y difusión de las medidas de acompañamiento a las personas trans en el empleo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.



ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS

MEDIDAS	ACCIONES	RESPONSABLES	PLAZO
La entidad garantizará la protección contra comportamientos LGTBIQ+ fóbicos a través de un protocolo específico frente al acoso y la violencia en el trabajo para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.	Protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar. ANEXO I	GERENCIA DIRECCIONES RRHH	Desde la puesta en marcha del conjunto de medidas
La entidad garantizará la privacidad en todos los espacios para salvaguardar la intimidad de las personas que lo deseen.	Revisión de espacios para garantía de salvaguarda de la intimidad.	DIRECCIONES RRHH	Desde la puesta en marcha del conjunto de medidas
Las personas trans deben ser tratadas según su nombre elegido e identidad de género, siendo importante que en cualquier documentación interna de la entidad se modifique el nombre, sexo y género de la persona.	Establecimiento de protocolos claros de acompañamiento a las personas trans que lo soliciten.	DIRECCIONES RRHH	Desde la puesta en marcha del conjunto de medidas
Derivado de su proceso de transición las personas trans pueden requerir la asistencia a consultas médicas y/o administrativas o tener periodos de Incapacidad Temporal, que son excluidas del porcentaje para el despido objetivo por absentismo laboral.	Establecimiento de protocolos claros de acompañamiento a las personas trans que lo soliciten.	DIRECCIONES RRHH	Desde la puesta en marcha del conjunto de medidas



PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES

MEDIDAS	ACCIONES	RESPONSABLES	PLAZO
Se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos o beneficios que, en su caso, establezcan los convenios colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.	Datos de permisos o beneficios solicitados	RRHH DIRECCIONES	Desde la puesta en marcha del conjunto de medidas
Todos los derechos recogidos en el convenio colectivo, normativa interna de la entidad, pactos y acuerdos, etc., serán de aplicación a las personas LGTBIQA+ de la entidad, con independencia de la modalidad de pareja o familia que conforme y queda prohibida la discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales en el acceso a los permisos, licencias, beneficios sociales tales como seguros médicos, comedores y cuantos estén reconocidos a la totalidad de la plantilla.	Aplicación de derechos a todas las personas	RRHH DIRECCIONES	Desde la puesta en marcha del conjunto de medidas

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

MEDIDAS	ACCIONES	RESPONSABLES	PLAZO
La entidad aplicará las 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 en los términos establecidos en el convenio colectivo.	Aplicación de régimen disciplinario establecido en el convenio colectivo.	RRHH DIRECCIONES	Desde la puesta en marcha del conjunto de medidas

VIGENCIA, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS

El protocolo tendrá una validez de 4 años a partir de su firma. Las revisiones y evaluaciones se harán por parte de la Comisión de Igualdad que se reunirá de forma ordinaria, al menos, una vez al año, y extraordinaria tantas veces como sea necesario.



ANEXO I. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

I. Persona que informa de los hechos

- ☐ Persona que ha sufrido el acoso:
- ☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:



IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO O POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual/ por razón de sexo/por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género.



ENTIDADES:

Jorge Juan de Dios Sáez,
Director SALARCA Soc. Coop. De Iniciativa Social.

Juan Antonio Recio Mompó,
Representante Fundación ASPRODES y ASPRODES
INSERCIÓN.

Susana Torres Jiménez,
Directora ACOPEDIS.

Susana Martín Pacheco,
Responsable Departamento Personas ASPRODES.

Noelia Alonso Marcos,
Técnica Departamento Personas ASPRODES.

Representación legal de las personas trabajadoras:

Laura Mayo Velayos.
Asesora Igualdad CCOO.

M^a Miriam Sánchez Benito.
Representante ASPRODES.

Beatriz Blázquez Sánchez.
Representante ASPRODES.

Rosa Garzón Sánchez.
Representante ASDEM