



PLANES LGTBI

Guía de recomendaciones para la negociación

El Planes LGTBI. Guía de recomendaciones para la negociación forma parte de las acciones de Secretaria de Mujer e Igualdad de UGT Servicios Públicos. Es fruto de nuestro compromiso y acción sindical diaria para construir la igualdad real en todos los centros de trabajo de los servicios públicos.

Autoría: UGT Servicios Públicos

Diseño y maquetación: Secretaria de Mujer e Igualdad de UGT Servicios Públicos

Año: Junio de 2025



PRESENTACIÓN

En UGT Servicios Públicos somos conscientes de que necesario contribuir a un cambio cultural en las administraciones públicas, empresas y organizaciones vinculadas a los servicios públicos para que se desarrollen las medidas adecuadas que se garanticen de manera efectiva los derechos de las personas trabajadoras LGBTI.

Los estudios y nuestra experiencia en los centros de trabajo cada día nos hacen conocer los desafíos y obstáculos que afrontan las personas trabajadoras LGTBI en el acceso al empleo y su desarrollo profesional. El sindicalismo es un espacio central para la igualdad real, y nuestro compromiso sindical esta centrado en impulsar avances en las condiciones de vida y laborales del conjunto sociedad. Defendemos unos servicios públicos de calidad, equitativos y transformadores de las situaciones de discriminación que viven las personas LGTBI como base para construir una sociedad más justa y libre.

En nuestro contexto cercano, debemos reconocer los avances legislativos que se han venido impulsando desde los gobiernos progresistas, la sociedad civil organizada y los agentes sociales. Es necesario poner en valor el trabajo realizado para la ampliación de derechos a nivel normativo, tanto Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, donde se aborda específicamente el mundo del trabajo, artículo 15, así como RD 1026/2024, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas como herramientas para avanzar en derechos de las personas trabajadoras LGTBI.

En la actualidad la obligación se limita a las empresas, pero debemos decir que los materiales que elaboramos están pensados teniendo en el horizonte el avance de derechos laborales de las personas trabajadoras de las administraciones públicas, empresas y organizaciones vinculadas a los servicios públicos y así lo enunciaremos.

Al mismo tiempo es importante decir que para que las palabras que contienen las normativas nombradas sean hechos y derechos que se disfrutan en los centros de trabajo, desde UGT Servicios Públicos alzaremos la voz a través de la negociación colectiva y el desarrollo de los planes LGTBI.

Para todo ello, te presentemos este documento, que pretende ser una herramientas para sumar al esfuerzo colectivo de tener una sociedad con mas derechos y con más orgullo.

ÍNDICE



| | |
|---|-----------|
| Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación | 6 |
| Medidas en el acceso al empleo | 7 |
| Medidas en la promoción profesional | 8 |
| Mantenimiento del empleo y la carrera profesional | 9 |
| Formación y sensibilización | 10 |
| Medidas de prevención de la violencia por LGTBIfobia | 11 |
| Igualdad en el disfrute de permisos | 12 |
| Medidas en el ámbito de la salud laboral y riesgos psicosociales | 13 |
| Salario | 14 |
| Excendencias | 14 |
| Régimen disciplinario | 15 |



CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

Los convenios colectivos o acuerdos de las administraciones públicas, empresas y organizaciones vinculadas a los servicios públicos 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.



MEDIDAS EN EL ACCESO AL EMPLEO



1.- Formación, capacitación y sensibilización en derechos LGTBI a los departamentos de RRHH para que adopten prácticas de contratación basadas en el mérito y la capacidad, sin discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar.

2.- Planificación, diseño y ejecución de programas específicos para fomentar el acceso y mantenimiento del empleo destinados a las personas trans, según lo dispuesto en el art. 50 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo en relación a colectivos para la integración laboral de las personas trans. De atención prioritaria para la política de empleo.

3.- Obligación de las administraciones públicas, empresas y organizaciones vinculadas a los servicios públicos a de informar a la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que incidan en las condiciones de acceso al empleo, a fin de eliminar los posibles sesgos discriminatorios que puedan tener.

4.- Garantizar, en los procesos de selección, la preservación del derecho a la intimidad de las personas, evitando la realización de preguntas o solicitud de datos invasivos con la vida personal y familiar, y prohibiendo taxativamente cualquier pregunta relacionada con la orientación sexual, su identidad o sus características sexuales.

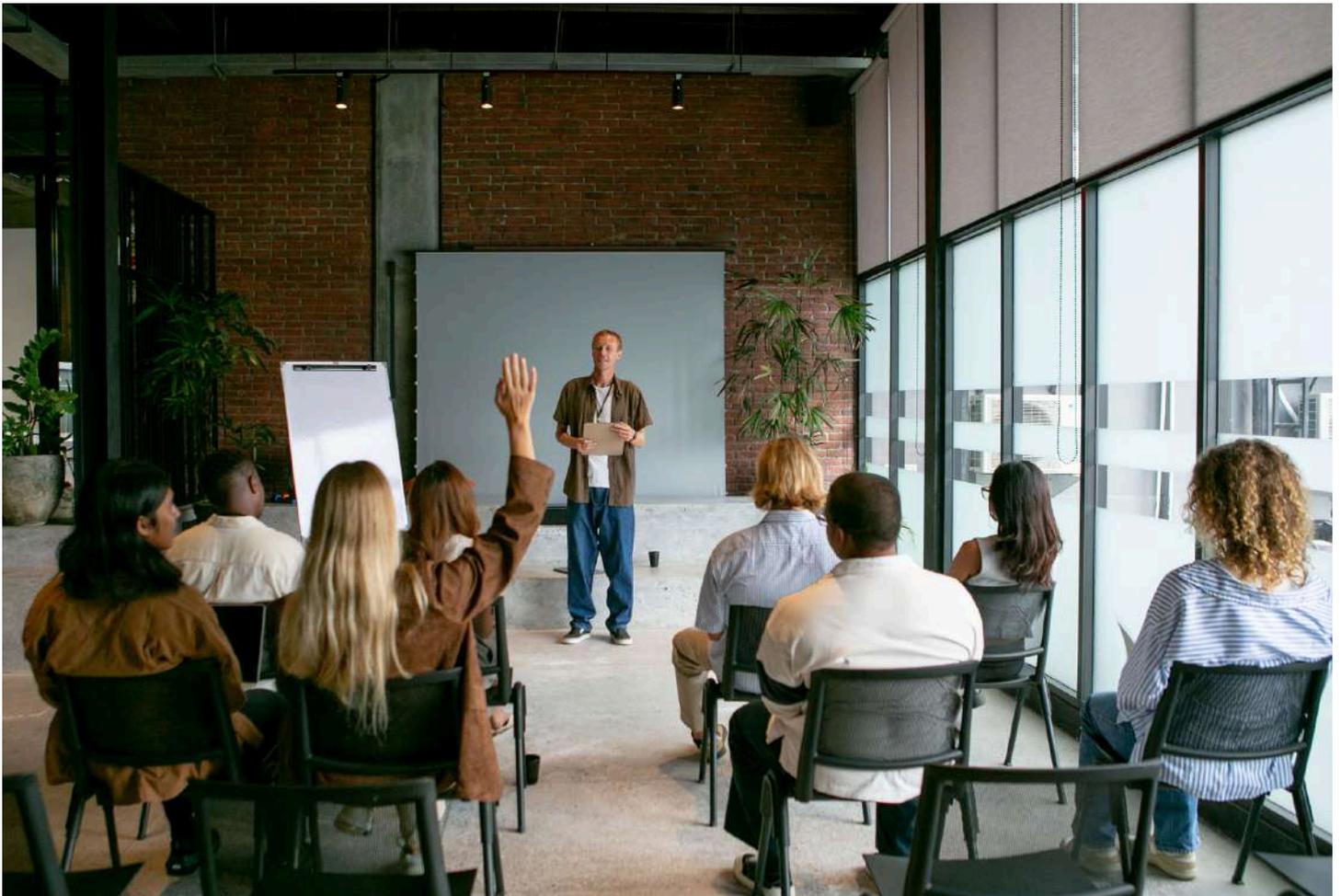
5.- Prohibición de incluir en los reconocimientos médicos controles hormonales o genéticos, análisis de la anatomía y morfología corporal, los niveles hormonales o el análisis de la anatomía y morfología corporal y genital.





MEDIDAS EN LA PROMOCIÓN PROFESIONAL

- 1.- Prohibición de la discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar en la promoción profesional.
- 2.- Obligación por parte de los departamentos de RRHH de realizar un análisis de los procesos de promoción, eliminando cualquier sesgo discriminatorio. En el caso de empresas externas para tal fin, se incluirá específicamente en los requisitos de contratación.
- 3.- Quedan prohibidos los reconocimientos médicos en los que los controles hormonales o genéticos, análisis de la anatomía y morfología corporal, los niveles hormonales o el análisis de la anatomía y morfología corporal y especialmente en lo relativo a los genitales, son causa de exclusión de los procesos selectivos de personal en la promoción profesional.



MANTENIMIENTO DEL EMPLEO Y CARRERA PROFESIONAL



1.- Las administraciones públicas, empresas y organizaciones vinculadas a los servicios públicos, en relación con sus políticas en gestión de personal y recursos humanos, deberán planificar, diseñar y ejecutar las medidas de mantenimiento del empleo de las personas trans teniendo en cuenta su condición de vulnerabilidad, conforme a la definición dada por la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

2.- Quedan prohibidos los reconocimientos médicos en los que los controles hormonales o genéticos, análisis de la anatomía y morfología corporal, los niveles hormonales o el análisis de la anatomía y morfología corporal y especialmente en lo relativo a los genitales, son causa de exclusión de los procesos selectivos de personal en la promoción profesional.





FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Las administraciones públicas, empresas y organizaciones vinculadas a los servicios públicos 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 no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los cuadros intermedios, directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos a tratar se compondrán de:

- Conocimiento general y difusión del Plan LGTBI de la empresa, sus medidas, 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 de acompañamiento a las personas trans en el empleo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detención y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.
- Todos los materiales de formación serán revisados para verificar que son inclusivos tanto en el lenguaje, como en el contenido e imágenes y evitan sesgos que puedan discriminar al colectivo LGTBI.
- Los días internacionales de conmemoración LGTBI, se realizarán campañas de comunicación y sensibilización con el fin de impulsar una cultura del respeto y la apreciación de la diversidad como un valor.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA POR LGTBIFOBIA



1.- Respeto. Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Se prohíbe el uso de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.

2.- Comunicación. No se permiten actitudes tendentes al aislamiento o a la reducción normal de la comunicación entre las personas de la plantilla.

3.- Reputación. Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier persona de la plantilla.

4.- Discreción en la repreñión. Las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de una persona o llamarle la atención por un inadecuado desempeño laboral se harán de forma reservada y nunca en presencia de personas ajenas al acto repreñido.

5.- No arbitrariedad. Queda prohibida una distribución arbitraria o abusiva que no pueda atenderse en el tiempo de trabajo o suponga un vaciado de funciones.

6.- Uniformidad y equidad. La aplicación de los mecanismos de control de trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa, teniendo en cuenta las circunstancias personales.

7.- Evitación del hostigamiento. Se prohíbe cualquier trato adverso como consecuencia de la presentación de reclamaciones o demandas destinadas a impedir la discriminación o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.



IGUALDAD EN EL DISFRUTE DE PERMISOS

1.- Las administraciones, empresas y organizaciones vinculadas a los servicios públicos deberán garantizar que todas las personas trabajadoras LGTBI puedan disfrutar en condiciones de igualdad de los permisos establecidos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, prestando atención especial a las personas trans.

2.- Garantizar los mismos derechos para el colectivo LGTBI en el acceso a las licencias por matrimonio, por parejas de hecho, a los permisos por enfermedad o visita médica del cónyuge o pareja y familiares, licencias por cuidado de menor, ascendientes, descendientes, menores y personas dependientes a cargo de las personas trabajadoras reconociendo la heterogeneidad del hecho familiar, incluyendo medidas específicas de apoyo destinadas a las familias monoparentales con menores o personas dependientes a su cargo.

3.- Permiso por nacimiento para la madre biológica: a efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

4.- Las personas trabajadoras que requieran la asistencia a consultas médicas por motivos de afirmación de género de sí mismas, parejas, convivientes y parientes de primer grado, dispondrán del tiempo indispensable retribuido para la asistencia a consultas médicas, sin que dichos tiempos cuenten para los porcentajes de índice de absentismo, y sin que se tengan en cuenta para disminuir el pago de primas, bonus, incentivos o similares, existentes en la empresa.

5.- Las personas que comprenden el colectivo LGTBI como víctimas de violencia sexual se les reconoce expresamente los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo (art. 37 ET), a la movilidad geográfica (art. 40.4. ET), al cambio de centro de trabajo, a la adaptación del puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

MEDIDAS EN EL ÁMBITO DE LA SALUD LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES



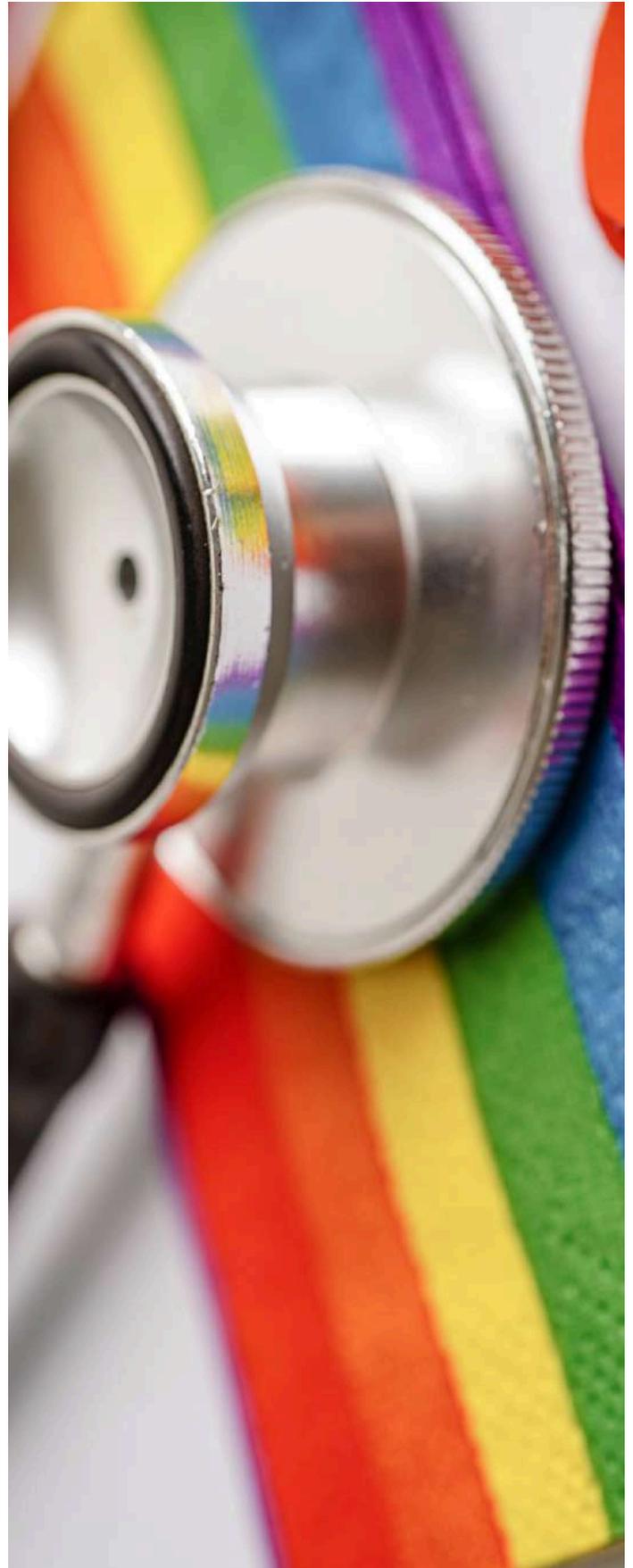
1.- Inclusión de la LGTBIfobia en la evaluación de riesgos laborales y psicosociales.

2.- En el código ético de las administraciones, empresas y organizaciones vinculadas a los servicios públicos integradas en el presente convenio, se incorporarán cláusulas referentes al reconocimiento de la diversidad como un valor, condenando cualquier situación de acoso psicológico, moral, sexual, por razón de sexo u orientación e identidad sexual y expresión de género en el trabajo.

3.- Desarrollo de actuaciones para prevenir, identificar y actuar ante situaciones de discriminación y acoso derivadas de la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.

4.- Se considerará como accidente laboral el acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género. Si la víctima necesita soporte psicológico una vez reincorporada, que este tiempo sea considerado como horas efectivas de trabajo.

5.- Las personas o empresas que realicen el reconocimiento médico deben garantizar el respeto a las personas LGTBI y estar formadas e informadas en orientación sexual e identidad de género, preservando escrupulosamente cualquier información o dato personal.





SALARIO

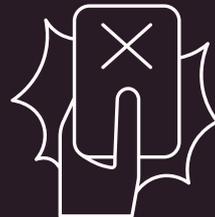
En la determinación del régimen retributivo y en la cuantificación de este no podrán establecerse diferencias retributivas por razones de género, sexo, orientación e identidad sexual, debiendo velar en todo caso para que se cumpla con el principio de igualdad de trato.

EXCEDENCIAS

A los efectos de lo establecido en este artículo, y a fin de atender a la realidad de las familias diversas, podrán acogerse a este derecho quienes se encuentren a cargo de un menor con independencia de su situación familiar y en situaciones de adopción, guarda legal y cualesquiera otras.

Familias diversas: se atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a permisos y beneficios sociales sin discriminación.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO



Las conductas contrarias al principio de igualdad de trato o de derechos de las personas LGTBI quedarán recogidas en el régimen sancionador de las administraciones, empresas y organizaciones vinculadas a los servicios públicos con especial atención a la calificación como falta muy grave de aquellas conductas que, por su importancia, intensidad y frecuencia se produzcan. Especialmente se tipificarán como muy graves, al menos, las siguientes faltas:

1. Expresiones vejatorias y humillantes sobre el aspecto físico, la forma de ser, de vestir, de hablar.
2. Insultos relacionados con la orientación sexual de las personas, su identidad o expresión de género o sus características sexuales y pertenencia a grupo familiar.
3. La ridiculización y la humillación por LGTBIfobia, bromas, chistes o comentarios jocosos de carácter transfobo u homófobo.
4. El uso de los medios de comunicación de la empresa para difundir informaciones maliciosas relacionadas con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales de las personas trabajadoras.
5. Ignorar, acosar, excluir o aislar a las personas por su orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales de las personas trabajadoras.
6. Dirigirse a la persona utilizando su necrónimo, esto es, el nombre de nacimiento que ya no utiliza ni con el que se identifica.
7. Dar un tratamiento desigual basándose en la identidad de género, la orientación sexual o las características sexuales.
8. Exhibición de fotos, mensajes u otros escritos que tengan la finalidad de menoscabar la dignidad de las personas en base a su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y/o pertenencia a grupo familiar.
9. Las agresiones físicas o psicológicas, que incluyan elementos externos o no, se hagan con el fin de dañar a las personas por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y/o pertenencia a grupo familiar.
10. Impedir el acceso a las instalaciones a las personas trabajadoras por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y/o pertenencia a grupo familiar.
11. La violencia sexual contra las personas, por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y/o pertenencia a grupo familiar.
12. Violencias similares o parecidas que no estén recogidas en esta lista pero que tengan el mismo efecto o busquen producirlo.
13. Revelar la orientación sexual o identidad de género o detalles de sus características sexuales, en el caso de personas intersex, sin su consentimiento.

UGT



Servicios
Públicos