DOCUMENTO 01 DE 05

Conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI

Marca las medidas que adopta la empresa y completa responsables y plazos. Las de las casillas ya marcadas son el contenido mínimo.

LEY 4/2023, ART. 15.1 · REAL DECRETO 1026/2024, ANEXO I

Empresa (razón social)

CIF

Personas en plantilla

Convenio colectivo aplicable

Vigencia (la que se pacte)

Cómo se aprueban

- [ ] Las recoge nuestro convenio sectorial: las concretamos aquí.
- [ ] Nuestro convenio no las recoge: aplicamos las del Real Decreto 1026/2024 (art. 5.3).
- [ ] Acuerdo en la comisión de nuestro convenio de empresa.
- [ ] Acuerdo de empresa con la representación legal de la plantilla.
- [ ] Comisión con los sindicatos (sin convenio ni representación).

Ámbito

Toda la plantilla, cualquiera que sea su contrato, y el personal cedido por empresas de trabajo temporal mientras preste servicios. El protocolo frente al acoso se aplica también a candidaturas, proveedores, clientes y visitas.

Medidas

1. CLÁUSULA DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

- [x] La empresa garantiza la igualdad de trato y prohíbe toda discriminación por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

2. ACCESO AL EMPLEO

- [x] Selección con criterios claros, objetivos y escritos, centrados en la formación y la idoneidad para el puesto.
- [ ] Formación sobre diversidad LGTBI y sesgos para las personas que seleccionan.
- [ ] Ofertas con lenguaje inclusivo; en las entrevistas no se pregunta por la vida personal o la familia.
- [ ] Se respeta el nombre y el trato que indique la persona candidata.

3. CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

- [x] Clasificación, promoción y ascensos basados en la cualificación y la capacidad, sin discriminación directa ni indirecta.
- [ ] Revisión anual de los criterios de promoción por la comisión de seguimiento.

4. FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE

- [x] Formación para toda la plantilla, incluidos mandos, dirección y RR. HH.: medidas de la empresa, conceptos de diversidad de la Ley 4/2023 y protocolo frente al acoso.
- [ ] Lenguaje respetuoso con la diversidad en la comunicación interna y externa.

- [ ] Una acción de sensibilización al año (por ejemplo, el 17 de mayo o el 28 de junio).

5. ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS

- [x] Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.
- [ ] Uso del nombre sentido en los sistemas internos, a petición de la persona.
- [ ] Uniformes, vestuarios y aseos de acuerdo con la identidad de cada persona.

6. PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES

- [x] Permisos y beneficios para todas las familias, incluidas las parejas de hecho LGTBI y las familias diversas.
- [ ] Permisos para consultas médicas o trámites legales en igualdad, con atención a las personas trans.

7. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

- [x] Las conductas que atentan contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales se sancionan conforme al régimen disciplinario del convenio colectivo, con la calificación (leve, grave o muy grave) que este fije.

Otras medidas de la empresa (una por línea)

Responsables, plazos e indicadores

Medida	Responsable	Plazo	Indicador

Comisión de seguimiento

Personas que la forman (cargo y parte)

Reuniones al año

1

Localidad y fecha de aprobación

POR LA EMPRESA

Nombre y cargo

Firma

POR LA PARTE SOCIAL (SI SE NEGOCIA)

Nombre y cargo

Firma

> El anexo I es el **contenido mínimo**: el acuerdo puede mejorarlo, nunca quedarse por debajo. Si en **3 meses** de negociación no hay acuerdo, se aplican las medidas del real decreto. La **vigencia** es la que se pacte en el convenio o el acuerdo (RD 1026/2024, art. 9.1).