



Madrid, 16 de diciembre de 2024

UN PASO MÁS EN EL CAMINO

Se negocian las medidas para la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBIQ+

En el día de hoy se ha celebrado la **2ª reunión de la Comisión Interempresas de Igualdad del III CEV**. En ella, se ha procedido a trabajar en el conjunto de medidas para la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBIQ+ con el fin de **garantizar sus derechos, la igualdad de oportunidades y de erradicar cualquier situación de discriminación a la diversidad en el ámbito laboral**, tal como adelantábamos en el [comunicado del pasado 9 de octubre](#) a raíz de la aprobación del *Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre*.

El contenido de las medidas está organizado en las siguientes áreas de actuación, las cuáles, incluyen acciones específicas siempre orientadas a garantizar los derechos e igualdad real del colectivo LGTBIQ+.

- **Igualdad de trato y no discriminación:** mediante cláusulas para favorecer la diversidad y la no discriminación.
- **Acceso al empleo:** a través de medidas encaminadas a la eliminación de estereotipos de las personas LGTBIQ+, especialmente mediante la formación de las personas que participan en los procesos de selección.
- **Clasificación y promoción profesional:** garantizando la objetividad y la no existencia de elementos personales, basándose únicamente en la cualificación y la capacidad, garantizando así la igualdad de condiciones.
- **Formación, sensibilización y lenguaje:** a través de módulos y cursos específicos de diversidad sexual, familiar y de género y difusión de campañas, etc.
- **Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos:** con el fomento de la heterogeneidad de la plantilla, garantizando la protección contra comportamientos LGTBifóbicos.
- **Permisos y beneficios sociales:** se garantizará el acceso a todos los derechos, permisos y beneficios sociales establecidos en el convenio sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.
- **Inclusión del colectivo LGTBIQ+ en el protocolo de acoso laboral:** donde queda absolutamente prohibida cualquier conducta y comportamiento que pudieran entenderse como LGTBifobia¹.

Por otro lado, queremos animarte a participar en la **encuesta** que la empresa lanzó el pasado 4 de diciembre para toda la plantilla, con el fin de recabar información sobre la percepción de la inclusión de la diversidad LGTBIQ+ en el ámbito laboral. Es importante que se lleven a cabo este tipo de iniciativas para poder detectar la situación real y necesidades específicas de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral.

Desde **CCOO**, seguiremos trabajando en todos los ámbitos de negociación colectiva en la Empresa por la igualdad de oportunidades y, **reafirmamos nuestro compromiso en materia de diversidad sexual y de género, promoviendo el desarrollo de políticas de Igualdad y de medidas encaminadas al cumplimiento de los derechos de las personas LGTBIQ+ y diversidad.**

Área de Igualdad
CCOO Grupo Empresas Telefónica

¹ Según el artículo 3 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, *“toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales”*.