



servicios a la ciudadanía  
telecomunicaciones  
grupo de empresas telefónica

ÁREA DE IGUALDAD

# RESUMEN MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBIQ+

23 de diciembre de 2024

# Compromiso y fomento de valores

## Compromiso firme

La Dirección de Telefónica España junto con la Representación de las personas trabajadoras refuerzan su firme compromiso en el **desarrollo de políticas que fomenten la igualdad de trato y oportunidades para las personas LGTBIQ+, poniendo especial énfasis en las personas trans**, quienes son más susceptibles de sufrir una doble discriminación.

## Principio de igualdad

El principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la prohibición de la discriminación y el respeto por los derechos de las personas LGTBIQ+ se reconocen universalmente como derechos fundamentales. Por ende, este principio se convierte en un **pilar estratégico** dentro de nuestras Políticas en Telefónica, **asegurando una igualdad plena y efectiva para todas las personas, independientemente de su identidad u orientación sexual, y trabajando hacia la erradicación de cualquier forma de violencia hacia el colectivo LGTBI.**

# Declaración de intenciones

## Objetivo principal

El objetivo es garantizar el bienestar de todas las personas que trabajan en Telefónica España, sin importar su orientación o identidad sexual, así como su expresión de género. Por ello, la inclusión de las personas trabajadoras LGTBIQ+ en nuestros equipos es un paso fundamental en nuestra estrategia global, ya que aporta al talento diverso que ya existe en nuestra compañía, que incluye distintos géneros, culturas, habilidades, formaciones y estilos de liderazgo.

## Diversidad e innovación

La diversidad, en todas sus manifestaciones, es sinónimo de crecimiento y talento. Trabajar en equipos diversos no solo multiplica el desarrollo profesional, sino que también estimula la innovación dentro de la organización.

# Contexto histórico en Telefónica

1

**2018**

Telefónica respaldó las "**Normas de Conducta para las Empresas**" de Naciones Unidas protegiendo los derechos de las personas LGTBIQ+, enmarcándose así en la estrategia para fomentar la diversidad como fuente de talento y competitividad.

2

**2019**

Se incorporó en el II Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas la **igualdad de trato y la no discriminación por motivos de orientación e identidad sexual, reafirmando el compromiso de crear entornos laborales que respeten la diversidad sexual, afectiva y familiar.**

3

**2022**

Se llevó a cabo la negociación de un Plan de Igualdad que incluyó **acciones formativas y de sensibilización en temas de igualdad y diversidad para el colectivo LGTBIQ+**. Dicho plan comprendió numerosas campañas comunicativas y formaciones sobre diversidad.

# Áreas de Actuación

## Cláusulas de Igualdad de trato y no discriminación

Incorporar cláusulas que faciliten la creación de un entorno libre de discriminación para las personas LGTBIQ+, permitiéndoles alcanzar sus metas en igualdad de oportunidades que el resto de las personas trabajadoras.

## Clasificación y promoción profesional

Establecer criterios que regulen la clasificación profesional y la promoción, garantizando que no exista discriminación, ya sea directa o indirecta, hacia las personas LGTBIQ+.

## Acceso al empleo

Implementar medidas que eliminen los estereotipos en el acceso laboral para las personas LGTBIQ+, especialmente mediante la formación adecuada de quienes participan en los procesos de selección.

## Formación, sensibilización y lenguaje

Incluir módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBIQ+ en los planes de formación, abarcando a toda la plantilla, incluyendo a todos los mandos. Transmitirán conceptos fundamentales sobre diversidad sexual, familiar y de género, así como protocolos para prevenir, detectar y actuar ante situaciones de acoso discriminatorio o violencia motivada por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

# Medidas de Acceso al empleo



## Lenguaje no discriminatorio

Utilización de lenguaje no discriminatorio, no sexista en la publicación de anuncios de puestos vacantes y en la propuesta de contratación.



## Erradicación de estereotipos

Contribuir a la erradicación de estereotipos en las pruebas de selección, garantizando la igualdad de trato y oportunidades en el empleo, considerando exclusivamente criterios de cualificación, experiencia y méritos sin tener en cuenta aspectos personales.



## Formación en sesgos inconscientes

Fomentar la formación en sesgos inconscientes y diversidad para las personas que participen en un proceso de selección para la inclusión del colectivo LGTBIQ+.

# Formación, sensibilización y lenguaje

1

## Formación en diversidad

Facilitar y fomentar la formación en materia de diversidad sexual, familiar y de género para la igualdad de los derechos de las personas LGTBIQ+ para toda la plantilla.

2

## Difusión de guías

Difusión de la guía de acompañamiento a las personas TRANS, del protocolo para la prevención y actuación frente al acoso, incluyendo al colectivo LGTBIQ+ y difusión de un manual de lenguaje inclusivo a los equipos de comunicación.

3

## Campañas de sensibilización

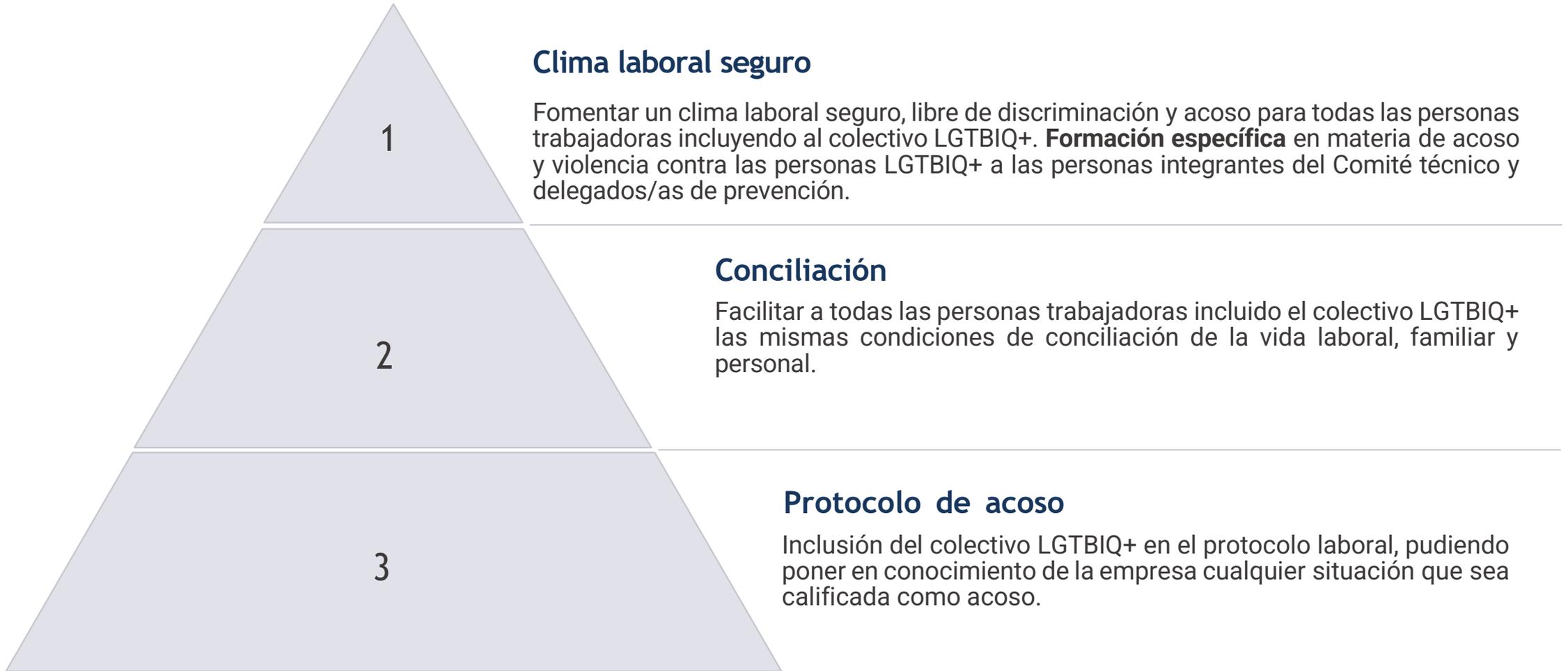
Realización de campañas Orgullo LGTBIQ+ y difusión de un manual de lenguaje inclusivo a los equipos de comunicación.

4

## Curso de diversidad

Diseño de un curso en materia de diversidad para su necesaria realización por parte de todas las personas trabajadoras.

# Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos



# Protocolo de acoso y/o violencia contra las personas LGTBIQ+

## Tolerancia cero

Se reafirma el compromiso de aplicar una política de tolerancia cero ante cualquier posible conducta que implique acoso o violencia hacia las personas LGTBIQ+.

## Protección y confidencialidad

Se garantiza el pleno respeto a los principios de protección de la intimidad, la confidencialidad, así como la protección y restablecimiento de los derechos de las personas afectadas.

## Aplicación del protocolo

Se aplicará el protocolo de acoso laboral ante cualquier denuncia que se realice ante situaciones de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género. Queda absolutamente prohibida toda conducta y comportamiento que pudieran entenderse como **LGTBIfobia**<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> 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 tal".