

24 DE JUNIO DE 2025



MEDIDAS PARA EL RESPECTO DE LOS
DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI
EN EL TRABAJO
AEQUALIS SOLUCIONES

TEMPS MULTIWORK SLU ETT

Contenido

CONTENIDOS FUNDAMENTALES	4
CONCRECIÓN DE MEDIDAS	5
Medidas en la promoción profesional	6
Mantenimiento del empleo y carrera profesional.....	6
Formación y Sensibilización	6
Medidas de prevención de la violencia por LGTBIfobia.....	7
Respeto	7
Comunicación	7
Reputación	7
Discreción en la reprensión	7
No arbitrariedad	7
Uniformidad y equidad	7
Evitación del hostigamiento	8
Licencias y permisos.....	8
Régimen Disciplinario	8

Importancia del establecimiento de medidas para el respeto de los derechos de las personas LGTBI

El presente documento de medidas, se marca los siguientes objetivos:

1. Cumplimiento normativo establecidos 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, así como en el RD 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la Igualdad y no Discriminación de las personas LGTBI en las empresas

2. Promoción de un entorno inclusivo

- Fomentar una cultura inclusiva mejora el bienestar, la motivación y la productividad de los empleados, al reducir el estrés y la discriminación en el lugar de trabajo.
- Un entorno inclusivo ayuda a todos los empleados a sentirse valorados y respetados, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.

3. Aumento de la competitividad y reputación

- Las empresas inclusivas son percibidas como modernas, responsables y éticas, lo que mejora su imagen ante clientes, socios y el mercado en general.
- Los consumidores valoran cada vez más el compromiso social de las empresas y tienden a preferir aquellas que apoyan la diversidad.

4. Atracción y retención del talento

- Las políticas inclusivas atraen a una base más amplia de talento, incluyendo profesionales altamente capacitados que buscan trabajar en entornos respetuosos y diversos.
- La retención de talento mejora cuando los empleados sienten que sus derechos y dignidad están protegidos.

5. Innovación y creatividad

- Los equipos diversos tienden a ser más innovadores, ya que diferentes perspectivas y experiencias pueden enriquecer la toma de decisiones y fomentar la creatividad.

6. Responsabilidad social corporativa (RSC)

- Integrar medidas de respeto y apoyo a la comunidad LGTBI refuerza el compromiso de la empresa con la responsabilidad social, contribuyendo a la creación de una sociedad más justa e igualitaria.

Acciones clave en un plan empresarial

- Implementar políticas claras contra la discriminación y el acoso.
- Formar a los empleados y directivos en diversidad e inclusión.
- Crear redes de apoyo para empleados LGTBI.
- Revisar los procesos de selección para evitar sesgos discriminatorios.
- Celebrar y visibilizar fechas clave, como el Día del Orgullo LGTBI.

El respeto por los derechos LGTBI no solo es un imperativo ético y legal, sino también una estrategia que impulsa el éxito empresarial y contribuye al progreso social.

CONTENIDOS FUNDAMENTALES

Como contenidos fundamentales del presente documento, TEMPS MULTIWORK SLU ETT marca la necesidad de seguir los siguientes pilares que serán concretados en medidas:

PRIMERO: Igualdad de trato y no discriminación de cualquier persona trabajadora de la compañía.

SEGUNDO: Establecimiento de criterios claros y concretos de acceso al empleo, erradicando cualquier estereotipo o juicio de valor en la selección de las personas trabajadoras

TERCERO: Establecimiento de un sistema de promoción interna y acceso a promoción que no conlleve ningún tipo de discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI

CUARTO: Se implantarán medidas de sensibilización a la plantilla, a través de la formación, campañas internas y promoción de lenguaje inclusivo. Además, se dará a conocer el presente Plan a través de los medios de comunicación habituales de TEMPS MULTIWORK SLU ETT con la plantilla, así como en las incorporaciones de personas trabajadoras.

QUINTO: TEMPS MULTIWORK SLU ETT garantiza la protección contra comportamientos LGTBI fóbicos, especialmente a través del Protocolo frente al acoso y violencia en el trabajo.

SEXTO: Todos los miembros de la plantilla tienen garantizado el acceso a los permisos y beneficios sociales sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y por expresión de género.

SÉPTIMO: Se establece un régimen disciplinario frente a comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

CONCRECIÓN DE MEDIDAS

Medidas en el acceso al empleo

TEMPS MULTIWORK SLU ETT adoptará **prácticas de contratación y promoción basadas en el mérito y las habilidades**, sin discriminación por ninguna causa, y específicamente, por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales o pertenencia a grupo familiar.

La empresa planificará, diseñará y ejecutará las medidas de acceso al empleo, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 50 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, en relación con la vulnerabilidad de las personas trans.

Con el fin de eliminar los sesgos discriminatorios por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales se pondrán en marcha **procesos de selección de personas con perspectiva inclusiva** hacia las personas LGTBI, analizando cada una de las etapas para asegurar que estén libres de sesgos sexistas, LGTBI fóbicos y/o discriminatorios.

Las personas encargadas de la Selección de Personal en TEMPS MULTIWORK SLU ETT estarán formadas específicamente para incorporar políticas de contratación no discriminatorias. Formar, capacitar y sensibilizar a nuestros y nuestras profesionales encargadas de los procesos de selección y, en caso de tratarse de procesos externos, comprobar que la entidad y equipo que lo desarrollen incorporan una perspectiva inclusiva hacia las personas LGTBI, especialmente hacia las personas trans.

Así mismo, en las cláusulas de contratación de los citados procesos se hará constar específicamente este requisito. Garantizar, en los procesos de selección, la **preservación del derecho a la intimidad de las personas**, se evitará la realización de preguntas invasivas con la vida personal y familiar, así como la solicitud de cualquier dato que pueda vulnerar este principio.

Queda prohibida 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 y constituyan actos discriminatorios en virtud de lo dispuesto en el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (TRLISOS), sin perjuicio de cuantas otras acciones civiles o penales pueda interponer el candidato en defensa de sus intereses.

La indagación en los perfiles de redes sociales de las personas candidatas a un empleo sólo se justificará si están relacionados con fines profesionales, y siempre y cuando el candidato haya sido informado sobre el tratamiento de sus datos personales a tal efecto, es decir, solo en redes corporativas o dirigidas a ese fin.

Medidas en la promoción profesional

En TEMPS MULTIWORK SLU ETT ninguna persona podrá ser discriminada por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar en la promoción profesional en empleo, así como por su pertenencia a grupo familiar.

El Departamento de recursos humanos o de personal realizarán un análisis de las fases de la selección de persona para la promoción **eliminando de ellas cualquier sesgo discriminatorio** que se pudiera producir. En el caso de empresas externas para tal fin, se incluirá específicamente en los requisitos de contratación. Queda prohibida 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.

Con el fin de procurar que, durante el desarrollo de la prestación laboral, la realidad de las personas trabajadoras trans sea igual al resto de personas trabajadoras de la empresa, las empresas velarán por que en la documentación interna **se utilice un lenguaje inclusivo y respetuoso con los derechos de las personas LGTBI.**

Mantenimiento del empleo y carrera profesional

TEMPS MULTIWORK SLU ETT , 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.

Con el fin de procurar que, durante el desarrollo de la prestación laboral, la realidad de las personas trabajadoras trans sea igual al resto de personas trabajadoras de la empresa, las empresas velarán por que en la documentación interna se utilice un lenguaje inclusivo y respetuoso con los derechos de las personas trans y LGTBI.

Formación y Sensibilización

TEMPS MULTIWORK SLU ETT integrará 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 característica sexuales.

Medidas de prevención de la violencia por LGTBIfobia

En el seno de nuestra empresa se promueven entornos laborales inclusivos, diversos y seguros para las personas trabajadoras. Conforme a esta política, se establecen los siguientes criterios a tener en cuenta por toda la plantilla independientemente de su cargo, nivel jerárquico o departamento:

Respeto

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

Comunicación

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

Reputación

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

Discreción en la reprensión

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 reprendido.

No arbitrariedad

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

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.

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.

Licencias y permisos

Todos los derechos recogidos en el convenio colectivo, normativa interna de la empresa, pactos y acuerdos, etc., serán de aplicación a las personas LGTBI de la empresa, 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.

Régimen Disciplinario

Las conductas contrarias al principio de igualdad de trato o de derechos de las personas LGTBI que se recogen a continuación, así como aquellas otras que se puedan entender como faltas leves, serán sancionadas, 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:

- Expresiones vejatorias y humillantes sobre el aspecto físico, la forma de ser, de vestir, de hablar.
- Insultos relacionados con la orientación sexual de las personas, su identidad o expresión de género o sus características sexuales y pertenencia a grupo familiar.
- La ridiculización y la humillación por LGTBIfobia, bromas, chistes o comentarios jocosos de carácter transfobo u homófobo.
- 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.
- 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.
- Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes con el género con el que se identifica.
- Dar un tratamiento desigual basándose en la identidad de género, la orientación sexual o las características sexuales.

- 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.
- Las agresiones físicas, 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.
- 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.
- La violencia sexual contra las personas, por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y/o pertenencia a grupo familiar.
- Violencias similares o parecidas que no estén recogidas en esta lista pero que tengan el mismo efecto o busquen producirlo.
- Revelar la orientación sexual o identidad de género de una persona sin su consentimiento.

En ____a ____de ____de 2025

Firma Representante,

Si en el proceso de la Negociación Colectiva de ámbito sectorial y provincial se recogieran medidas adicionales al presente documento, se incorporarán al mismo y se comunicarán a la plantilla de TEMPS MULTIWORK SLU ETT.