

GUÍA EXPLICATIVA

**CONVENIO DE EMPRESAS Y ENTIDADES PARA EL
FOMENTO DE ESPACIOS LIBRES DE DISCRIMINACIÓN,
ACTUACIÓN FRENTE LA LGTBIFOBIA Y PARA LA INSERCIÓN
SOCIOLABORAL LGTBI EN CASTILLA-LA MANCHA**

CONSEJERÍA DE IGUALDAD

GOBIERNO DE CASTILLA-LA MANCHA



LGTBI

⇒ ¿QUÉ ES ESTE CONVENIO?

Las empresas y entidades desempeñan un papel fundamental en la construcción de entornos laborales más igualitarios, seguros e inclusivos. Este convenio es una iniciativa de la Consejería de Igualdad de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha dirigida a empresas y entidades que deseen asumir un compromiso activo con la igualdad de trato y la no discriminación, especialmente hacia las personas LGTBI.

Su finalidad es promover entornos laborales seguros, inclusivos y respetuosos, favorecer la integración social y laboral de las personas LGTBI y prevenir situaciones de discriminación o acoso. Todo ello se desarrolla con perspectiva de género y desde un enfoque interseccional, teniendo en cuenta que la LGTBIfobia puede concurrir con otras formas de discriminación, como el racismo, la xenofobia, el capacitismo, el edadismo, la serofobia o la discriminación socioeconómica.

El modelo completo de convenio contempla tres modalidades de colaboración:

- acciones de sensibilización y fomento de Espacios Libres de Discriminación;
- acciones de inserción sociolaboral de personas LGTBI;
- protocolo de actuación frente a la LGTBIfobia y medidas complementarias.

La modalidad de sensibilización y fomento de Espacios Libres de Discriminación constituye el compromiso básico común. A partir de ella, cada empresa o entidad puede incorporar la modalidad de inserción sociolaboral, la modalidad relativa al protocolo frente a la LGTBIfobia, o ambas.

Antes de la firma, el contenido del convenio se adapta a las modalidades acordadas entre la Consejería de Igualdad y la organización interesada. Una vez suscrito, todos los compromisos recogidos en el convenio concreto son asumidos por las partes durante su periodo de vigencia.

De este modo, el modelo permite que las empresas y entidades se incorporen a la iniciativa de manera flexible, realista y progresiva, de acuerdo con su naturaleza, sus obligaciones legales, su estructura y sus capacidades.

⇒ ¿QUÉ SUPONE SUSCRIBIR EL CONVENIO?

Suscribir el convenio implica incorporar de manera activa la igualdad de trato y la no discriminación al funcionamiento de la empresa o entidad, especialmente en relación con la diversidad LGTBI.

El compromiso comienza con acciones de sensibilización y con la creación de Espacios Libres de Discriminación. La organización puede incorporar, además, medidas relacionadas con la inserción sociolaboral de personas LGTBI y con el protocolo de actuación frente a la LGTBIfobia.

Las modalidades que se incorporen se determinan de común acuerdo antes de la firma. Una vez suscrito el convenio, la empresa o entidad se compromete a desarrollar las actuaciones incluidas en su texto, contando con la colaboración, los materiales, la información y los recursos públicos previstos por la Consejería de Igualdad.

El convenio no conlleva aportaciones dinerarias entre las partes. Las actuaciones se desarrollan con los recursos propios de cada organización, de acuerdo con los términos establecidos en el convenio.

Participar en esta iniciativa puede contribuir a:

- mejorar el clima laboral y la convivencia interna;
- reforzar el compromiso público de la organización con la igualdad;
- prevenir situaciones de discriminación, acoso o conflicto;
- favorecer entornos de trabajo más seguros e inclusivos;
- incorporar la diversidad como un valor de la organización;
- reforzar el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación.

El convenio no sustituye las obligaciones legales que correspondan a cada empresa o entidad, sino que facilita su desarrollo y permite asumir compromisos adicionales.

⇒ UN CONVENIO VERSÁTIL

Estructura de compromisos

El convenio está diseñado como un modelo **flexible y adaptable**, que permite ajustar su contenido a la realidad, las obligaciones, la estructura y las capacidades de cada empresa o entidad.

Para la suscripción del convenio existe una **modalidad básica**, centrada en las acciones de sensibilización y en el fomento de Espacios Libres de Discriminación. Esta modalidad constituye el núcleo común de todos los convenios.

A partir de este compromiso básico, la empresa o entidad **puede incorporar una o las dos modalidades adicionales**:

- acciones para la inserción sociolaboral de personas LGTBI;
- protocolo de actuación frente a la LGTBIfobia y medidas complementarias.

Las modalidades adicionales son **independientes entre sí**. Por tanto, la organización puede asumir:

- únicamente la modalidad básica;
- la modalidad básica y la inserción sociolaboral;
- la modalidad básica y el protocolo frente a la LGTBIfobia;
- o las tres modalidades.

Antes de la firma, el modelo se adapta para incorporar únicamente las modalidades acordadas. Una vez suscrito, todos los compromisos incluidos en el convenio concreto son asumidos por las partes durante su vigencia.

Esta estructura facilita que empresas y entidades avancen de manera progresiva y realista en su compromiso con la igualdad de trato, la diversidad y la no discriminación.

➤ **Acciones de sensibilización y fomento de Espacios Libres de Discriminación**

❖ **Compromiso básico obligatorio / Modalidad básica común a todos los convenios**

¿En qué consiste?

Es la modalidad básica necesaria para la suscripción del convenio y constituye su núcleo común. Su finalidad es promover entornos laborales seguros, inclusivos y respetuosos mediante acciones de sensibilización, formación, visibilización de la diversidad y creación de Espacios Libres de Discriminación.

El reconocimiento como Espacio Libre de Discriminación implica asumir un compromiso activo con la igualdad de trato, la prevención de la discriminación y el respeto a la diversidad, tanto en los espacios físicos como en los canales y entornos digitales de la organización.

¿Qué implica para la entidad?

- Colaborar en la difusión de campañas de sensibilización facilitadas por la Consejería de Igualdad y, en su caso, desarrollar campañas propias.
- Realizar al menos una acción formativa o de sensibilización sobre diversidad LGTBI, o comprometerse a realizarla.
- Contribuir a un entorno laboral inclusivo, seguro y respetuoso.
- Utilizar un lenguaje inclusivo, no sexista y respetuoso con la diversidad.
- Promover la igualdad de trato en la comunicación interna, externa y publicitaria.
- Prevenir y denunciar agresiones, conductas ofensivas o actuaciones discriminatorias.
- No realizar, difundir o promocionar terapias o pseudoterapias de conversión, aversión o condicionamiento.
- No tomar represalias contra las personas que presenten una queja, reclamación o denuncia relacionada con una posible discriminación.
- Colaborar con la investigación de incidentes o delitos de odio producidos en sus instalaciones, servicios o espacios.
- Colaborar, a través de la Consejería, con entidades del movimiento LGTBI en acciones de formación, sensibilización e intercambio de buenas prácticas.
- Instalar de forma visible, en el espacio físico o digital, el distintivo oficial de Espacio Libre de Discriminación.

¿Qué aporta la Consejería?

- Material informativo, divulgativo y gráfico sobre diversidad, igualdad de trato y discriminación múltiple o interseccional.
- Campañas institucionales que puedan ser difundidas por la empresa o entidad y orientación para el desarrollo de las actuaciones.
- El distintivo oficial de Espacio Libre de Discriminación.

❖ ¿PERO QUÉ SON Y QUÉ IMPLICAN LOS ESPACIOS LIBRES DE DISCRIMINACIÓN?

¿Qué son y qué implican?

Los Espacios Libres de Discriminación son entornos físicos o digitales en los que se promueven activamente la igualdad de trato, el respeto, la seguridad y la dignidad de todas las personas.

Son espacios en los que las personas pueden desarrollarse y relacionarse sin temor a sufrir discriminación por su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o pertenencia a una familia LGTBI, teniendo también en cuenta otras posibles causas de discriminación múltiple o interseccional.

El reconocimiento como Espacio Libre de Discriminación no consiste únicamente en instalar un distintivo. Implica asumir los compromisos establecidos en el Anexo I del convenio, desarrollar acciones de sensibilización y mantener una actitud activa frente a las conductas discriminatorias.

¿Qué implicaciones tiene un Espacio Libre de Discriminación?

- Sensibilizar y formar en igualdad y diversidad y promover el respeto y la convivencia.
- Utilizar una comunicación inclusiva y no discriminatoria.
- Prevenir, detectar y denunciar conductas discriminatorias.
- No tolerar represalias contra quienes comuniquen una posible discriminación.
- No promover mensajes, campañas o prácticas contrarias a los derechos de las personas LGTBI.
- Colaborar con la Administración y con las entidades sociales.
- Facilitar la investigación de incidentes o delitos de odio.
- Visibilizar el compromiso mediante el distintivo oficial.

¿Por qué es importante?

Porque convierte el compromiso con la igualdad en una actuación visible, reconocible y evaluable, genera confianza entre la plantilla, las personas usuarias y la ciudadanía, y contribuye a crear entornos más seguros, inclusivos y respetuosos.

➤ Acciones para la inserción sociolaboral de personas LGTBI en Castilla-La Mancha

❖ Compromiso o modalidad adicional

¿En qué consiste?

Esta modalidad tiene como objetivo promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en las condiciones laborales de las personas LGTBI, prestando especial atención a quienes se encuentren en situación de vulnerabilidad o desempleo.

Supone trasladar el compromiso con la diversidad a los procesos de selección y acceso al empleo, eliminando barreras, sesgos y estereotipos discriminatorios.

La incorporación de esta modalidad no establece cuotas ni una obligación automática de contratación. Las ofertas y procesos de selección se desarrollarán de acuerdo con las necesidades organizativas de la empresa o entidad y con la legislación laboral vigente.

¿Qué implica para la entidad?

- **Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en las condiciones laborales.**
- **Garantizar la libre participación de las personas LGTBI en los procesos de selección.**
- **Evitar exclusiones o discriminaciones por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o cualquier otra circunstancia protegida.**
- **Eliminar barreras, sesgos y estereotipos en los procedimientos de selección.**
- **Incorporar una perspectiva de género e interseccional, atendiendo a posibles situaciones de discriminación múltiple.**
- **Canalizar, cuando proceda, las ofertas a través de las oficinas de empleo de Castilla-La Mancha o gestionarlas directamente.**
- **Coordinarse con la Consejería de Igualdad para dar visibilidad a las oportunidades de empleo.**
- **Designar una persona de referencia, preferentemente vinculada a la estructura de igualdad de la organización, para velar por los principios de igualdad de trato y no discriminación y atender posibles situaciones de discriminación o acoso.**

- **Difundir internamente el contenido del convenio entre la plantilla y, en su caso, en sus distintos centros o estructuras organizativas.**
- **Garantizar el respeto a los derechos laborales, permisos y beneficios sociales aplicables.**

¿Qué aporta la Consejería?

- Asesoramiento en materia de inserción sociolaboral a través del Servicio de Atención Integral LGBTBI de Castilla-La Mancha.
- Coordinación para dar visibilidad a las oportunidades laborales comunicadas por las empresas y entidades.
- Realizar acciones comunicativas y/o de difusión de esta iniciativa.
- Difusión del convenio entre asociaciones, servicios sociales, organizaciones no gubernamentales y otras entidades relacionadas con la atención a personas LGBTBI.

➤ **Protocolo de actuación frente a la LGTBIfobia y medidas complementarias**

❖ **Compromiso o modalidad adicional**

¿En qué consiste?

Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deben contar, de acuerdo con el artículo 15.1 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 LGBTBI**, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGBTBI, incluyendo un protocolo de actuación frente al acoso o la violencia.

El contenido mínimo de dicho protocolo se desarrolla en el Anexo II del **Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre**, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGBTBI en las empresas.

Cuando una empresa o entidad incorpora esta modalidad al convenio, se compromete a añadir al protocolo unas medidas complementarias alineadas con los principios de la **Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha**, especialmente con sus artículos 43, 45, 56 y 57.

Las empresas o entidades que, por su volumen de plantilla, no estén obligadas a disponer de este protocolo también pueden incorporar voluntariamente esta modalidad.

¿Qué implica para la entidad?

- Disponer del protocolo exigido por la normativa estatal cuando resulte legalmente obligatorio, o disponer de él de manera voluntaria si en su caso por volumen de plantilla no era obligatorio.
- Incorporar al protocolo las medidas complementarias previstas en el convenio.
- Atender las situaciones de discriminación múltiple o interseccional que puedan afectar a las personas LGTBI.
- Contemplar medidas de acompañamiento psicológico, jurídico y social a las víctimas. Facilitando, cuando sea necesario, la derivación a recursos propios o a servicios públicos especializados, como el Servicio de Atención Integral LGTBI.
- Garantizar la intimidad, la confidencialidad y la dignidad de la persona afectada durante todo el procedimiento.
- Incorporar medidas específicas para prevenir y actuar frente al ciberacoso y la violencia LGTBIfóbica en entornos digitales, redes sociales corporativas y medios electrónicos de comunicación.
- Informar a la plantilla sobre el protocolo y sus mecanismos de actuación.

¿Qué aporta la Consejería?

- Asesoramiento técnico para la elaboración y actualización del protocolo conforme a las medidas complementarias previstas en el convenio y alineadas con la Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha
- Materiales, guías y recursos de referencia
- Información sobre recursos públicos de atención y acompañamiento (como el Servicio de Atención Integral LGTBI)
- Apoyo en la derivación de casos a servicios especializados, cuando sea necesario

⇒ ¿POR QUÉ ES BENEFICIOSO PARA TU EMPRESA O ENTIDAD?

Suscribir el convenio supone asumir un compromiso activo con la igualdad y la diversidad y puede aportar beneficios tanto en el funcionamiento interno de la organización como en su relación con la sociedad.

- **Mejora del clima laboral**

Promover entornos inclusivos y respetuosos puede favorecer la convivencia, prevenir conflictos y mejorar el bienestar de la plantilla.

- **Refuerzo de la reputación y de la imagen corporativa**

La firma del convenio permite visibilizar el compromiso de la organización con la igualdad de trato, la diversidad y la no discriminación.

- **Atracción y retención del talento**

Los entornos laborales seguros e inclusivos pueden contribuir a atraer, mantener y desarrollar el talento de personas con diferentes experiencias y realidades.

- **Prevención de situaciones de discriminación**

La sensibilización, la existencia de procedimientos claros y la formación de la plantilla pueden ayudar a prevenir y detectar situaciones de discriminación, acoso o violencia.

- **Reducción de riesgos organizativos y reputacionales**

La adopción de medidas preventivas contribuye a mejorar la respuesta interna ante posibles incidentes y a reducir sus consecuencias personales, organizativas y reputacionales.

- **Alineación con la normativa vigente**

El convenio facilita la incorporación de medidas de igualdad de trato y no discriminación y acompaña el cumplimiento de las obligaciones legales aplicables a cada empresa o entidad.

La firma del convenio no sustituye ni acredita por sí sola el cumplimiento de todas las obligaciones establecidas en la normativa.

- **Contribución a una sociedad más justa**

Participar en esta iniciativa permite a la empresa o entidad colaborar activamente en la construcción de una sociedad más igualitaria, inclusiva y respetuosa con la diversidad.

⇒ ¿CÓMO ADHERIRSE AL CONVENIO?

La incorporación de una empresa o entidad se formaliza mediante la suscripción de un convenio bilateral con la Consejería de Igualdad de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

El proceso se desarrolla mediante los siguientes pasos:

- La empresa o entidad manifiesta su interés en sumarse a la iniciativa.
- Se analiza su situación, naturaleza, estructura, obligaciones legales y capacidad de actuación.
- Se determina el alcance del convenio.
- Se incorpora en todos los casos la modalidad básica de sensibilización y Espacios Libres de Discriminación.
- La empresa o entidad decide si incorpora también la modalidad de inserción sociolaboral, la modalidad de protocolo frente a la LGTBIfobia, o ambas.
- El modelo se adapta para recoger únicamente las modalidades acordadas.
- El convenio se firma por la Consejería de Igualdad y la persona representante de la empresa o entidad.
- Se inicia el desarrollo de las actuaciones previstas.
- Se constituye una Comisión Mixta de Seguimiento para supervisar, interpretar, evaluar y coordinar su cumplimiento.

El convenio no conlleva aportaciones dinerarias entre las partes. Las actuaciones se desarrollan con los recursos propios de cada organización.

El convenio tiene una duración inicial de un año y puede prorrogarse, por acuerdo unánime, hasta cuatro años adicionales..

⇒ **¿NECESITAS MÁS INFORMACIÓN?**

Consejería de Igualdad

Servicio de Igualdad en la Diversidad LGTBI

925 33 66 27

lgtbi@jccm.es

Plaza Cardenal Silíceo, s/n

45071 Toledo