



Medidas planificadas LGTBI

Instituto de Crédito Oficial



Instituto de Crédito Oficial



1/12/2025

Aprobación por la Comisión Negociadora de las medidas planificadas para la igualdad real y no discriminación de las personas LGBTI en el ICO.



1. Presentación	04
2. Partes suscriptoras	06
3. Ámbito personal, territorial y temporal	06
4. Marco jurídico	06
5. Objetivos	07
6. Medidas	09
7. Aplicación y difusión	16
8. Seguimiento, evaluación, revisión	16
9. Calendario de actuaciones	16



1. Presentación

El Instituto de Crédito Oficial (ICO) reafirma su compromiso con la igualdad, el respeto y la responsabilidad social corporativa, principios generales que presiden su Código Ético y de Conducta. Este compromiso se traduce en el fomento de un entorno laboral seguro, inclusivo y libre de cualquier forma de discriminación, donde todas las personas puedan desarrollarse plenamente en condiciones de libertad e igualdad, sin distinción de sexo, raza, origen, ideología, religión, orientación sexual, identidad de género, estado civil o condición social.

De manera específica, el ICO extiende este compromiso a las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales y a sus familias, consolidando un espacio profesional que valora la diversidad LGBTI como fuente de innovación, cohesión y crecimiento.

El Instituto mantiene una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de violencia o acoso, así como ante cualquier conducta que atente contra la dignidad y los derechos de las personas trabajadoras. Para ello, promueve acciones a favor de la igualdad y la diversidad de las personas LGBTI, tanto internas como externas, con el objetivo de consolidar una cultura basada en el respeto. Estas iniciativas se complementan con mecanismos eficaces de prevención, detección y resolución de conflictos, como el Protocolo frente al Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo, que establece pautas claras para la denuncia y protección de las víctimas, y el VI Convenio Colectivo, que define el régimen sancionador aplicable.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15 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 LGBTI, las empresas han de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos con el propósito de alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGBTI.



El desarrollo reglamentario del citado artículo se produjo con la entrada en vigor del Real Decreto 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.

Este nuevo marco normativo representa una oportunidad para seguir consolidando una cultura corporativa basada en la igualdad y el respeto. Además, impulsa la implementación de acciones planificadas, transversales y estructuradas, sometidas a revisión continua, lo que permite integrar de forma ordenada la gestión de la diversidad LGTBI en la empresa y actualizar las prácticas y procedimientos establecidos hasta el momento, en particular el Protocolo de actuación frente al acoso (PE-35) y el Código Ético y de Conducta.

En coherencia con estos valores y directrices, el ICO presenta a continuación sus Medidas planificadas para la igualdad real y no discriminación LGTBI.



2. Partes suscriptoras del plan de igualdad

Suscriben las medidas planificadas para la igualdad real y no discriminación LGBTI (en adelante, Medidas planificadas) en el ICO, la Comisión Negociadora constituida el 28 de abril de 2025 compuesta paritariamente con tres titulares en representación de la Dirección de la empresa y tres titulares en representación de las personas trabajadoras, reconociéndose ambas partes legitimidad para llevar a cabo la negociación.

Las tres personas integrantes de esta comisión negociadora en representación de la Dirección de la empresa son: Dña. María Dolores Martelo Núñez, D. Eduardo Rodríguez Álvarez y D. Alfonso Sáenz Ramos.

Las tres personas integrantes de esta comisión negociadora en representación de las personas trabajadoras responden a la siguiente composición: Dña. Carlos Cruzado Ortega (C.G.T.), Dña. Lourdes Peregrina Anguita (C.S.I.F.) y D. Francisco Antequera Jareño (U.G.T.)

3. Ámbito personal, territorial y temporal

Las Medidas planificadas se aplicarán a la totalidad de la plantilla, desarrollando sus efectos en el territorio donde tiene ubicado su sede, situada en Madrid.

Las Medidas planificadas entrarán en vigor el 1 de enero de 2026 y finalizarán el 31 de diciembre de 2029.



4. Marco jurídico

Para la elaboración de las Medidas planificadas se ha tomado como referencia la siguiente normativa:

- Constitución Española: artículos 9, 10 y 14
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 15/2022, de 12 de Julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- 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 LGBTI.
- Real Decreto 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 LGBTI en las empresas.



5. Objetivos

El objetivo general de las Medidas planificadas es la integración en todas las actuaciones de ICO el principio de igualdad de trato y el principio de no discriminación de las personas LGBTI, estando presente, de igual forma, en todas las políticas de recursos humanos de ICO, especialmente en aquellas que hagan referencia a lo recogido en el Real Decreto 1026/2024.

Como objetivos específicos recogidos en esta misma ley se encuentran los siguientes:

Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación

Crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGBTI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

Acceso al empleo

Erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGBTI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección. Para ello es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Clasificación y promoción profesional

Regular los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGBTI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Formación, sensibilización

Formar y sensibilizar a la plantilla del ICO, especialmente, a los mandos y directivos, en materia de igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación, incorporando, al menos los siguientes contenidos específicos sobre los derechos de las personas LGBTI en el ámbito laboral:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGBTI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su 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 LGBTI.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Lenguaje

Fomentar medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

Promover la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, garantizando la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Permisos y beneficios sociales

Garantizar el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, atendiendo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Régimen disciplinario

Integrar, en su caso, en el régimen disciplinario que se regule en los convenios colectivos, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras



6. Medidas

La consecución de los objetivos relacionados anteriormente se instrumentará a través del conjunto de medidas que se expone a continuación.

CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN	
Medida 1	Incorporar al acuerdo de empresa y al Protocolo de actuación frente al acoso del ICO una cláusula específica de igualdad de trato y no discriminación de las personas LGT-BI con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.
Descripción detallada	Se incorporará al clausulado del Protocolo de actuación frente al acoso actualizado y en su caso, a un nuevo convenio colectivo: “La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar; tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso”.
Objetivos que persigue	Consolidar y garantizar la igualdad de trato y no discriminación con medidas que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y RSE.
Personas destinatarias	Toda la plantilla del ICO.
Cronograma de implantación	Año 2026: aprobación del Protocolo de actuación frente al acoso actualizado. Durante la vigencia, si se aprobara un nuevo convenio colectivo.
Prioridad	Media-Alta.
Indicador	Inclusión de la cláusula indicada en la medida al Protocolo de actuación frente al acoso actualizado y en su caso a un nuevo convenio colectivo.



Medida 2	Adaptar el texto del artículo 4.2 del Código de conducta del ICO incluyendo una referencia expresa no solo a la orientación sexual sino también a la identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
Descripción detallada	Incorporar al Código de Conducta del ICO un texto específico de igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.
Objetivos que persigue	Consolidar y garantizar la igualdad de trato y no discriminación con medidas que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y RSE.
Personas destinatarias	Toda la plantilla del ICO.
Cronograma de implantación	Año 2026.
Prioridad	Media.
Indicador	Inclusión de la cláusula indicada en la medida en el Código de Conducta.

ACCESO AL EMPLEO

Medida 3	Formación de las personas que constituyen los tribunales de selección y de las personas responsables de realizar las evaluaciones del desempeño.
Descripción detallada	Formación ajustada a la normativa destinada a las personas que participan en los procesos de selección y aquellas que realizan las evaluaciones del desempeño y participan en los procesos de promoción del personal.
Objetivos que persigue	Contribuir a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección y de promoción interna.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y RSE.
Personas destinatarias	Personas que constituyen los tribunales de selección y aquellas responsables de realizar las evaluaciones del desempeño.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia.
Prioridad	Alta.
Indicador	Formación/sensibilización del 100% de las personas objeto de esta medida.

Medida 4	Completar los contenidos de la formación de los empleados recién incorporados incluyendo la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI.
Descripción detallada	Los contenidos formativos contarán con una referencia expresa al colectivo LGTBI.
Objetivos que persigue	Contribuir a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección en el momento de su incorporación.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y RSE.
Personas destinatarias	Empleados que se incorporen a la plantilla del ICO.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia.
Prioridad	Alta.
Indicador	Formación/sensibilización del 100% de las personas objeto de esta medida.

FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Medida 5	Formar y sensibilizar a la plantilla del ICO, especialmente, a los mandos y directivos, en materia de igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación, incorporando contenidos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral.
Descripción detallada	<p>La formación y sensibilización abarcará todos los ejes objeto de la normativa que le es de aplicación referido al colectivo LGTBI que cubrirá entre otros aspectos el conocimiento y difusión de las medidas aprobadas para la igualdad y no discriminación del colectivo LGTBI, conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género, protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad sexual y expresión de género.</p> <p>Publicar mensajes y/o campañas institucionales relacionadas con todo lo incluido en el párrafo anterior, especialmente, los días 17 de mayo (Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y la Bifobia, "LGT-Bifobia") y 28 de junio (Día Internacional del orgullo LGTBIQ+).</p>
Objetivos que persigue	Formar y sensibilizar sobre derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y RSE.
Personas destinatarias	Toda la plantilla del ICO.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia.
Prioridad	Alta.
Indicador	Número de acciones realizadas con un mínimo de dos anuales.

LENGUAJE

Medida 6	Promover el uso no sexista del lenguaje por parte de la plantilla.
Descripción detallada	Promover el uso no sexista del lenguaje por parte de los empleados, especialmente por aquellos encargados de la comunicación interna y externa, mediante la difusión de guías oficiales para el uso no sexista del lenguaje y la elaboración de recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje.
Objetivos que persigue	Contribuir a la eliminación de la desigualdad de género, erradicar los estereotipos y visibilizar al colectivo LGTBI, garantizando que las comunicaciones de la organización respetan el principio de igualdad y son inclusivas.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y RSE. Dirección de Comunicación.
Personas destinatarias	Toda la plantilla del ICO, en particular personal de comunicación y de todas aquellas áreas que emiten habitualmente comunicaciones internas y externas.
Cronograma de implantación	<p>Año 2026: publicación de una guía de lenguaje no sexista elaborada por una autoridad de titularidad pública (Ministerio, Universidad Pública, Unión Europea, Comunidad Autónoma de Madrid, Ayto. de Madrid, etc.).</p> <p>Años 2027-2028: elaboración y publicación de un díptico informativo, instrucción o recomendación interna propia del ICO.</p> <p>Incorporación de toda la información en el espacio de igualdad en la intranet del ICO a medida que se vayan realizando las acciones previstas.</p>
Prioridad	Media
Indicador	<p>Año 2026: Publicación de un manual/guía en el espacio de Igualdad en la intranet del ICO (Sí/No).</p> <p>Años 2027-2028: Elaboración de díptico informativo, instrucción o recomendación interna propia del ICO (Sí / No).</p> <p>Durante la vigencia:</p> <p>Publicación en el espacio de igualdad en la intranet del ICO (Sí / No).</p> <p>Mantenimiento y revisión periódica del manual/guía a lo largo de la vigencia, pudiendo sustituirse la guía publicada por otra más actualizada, a criterio de los responsables de la implantación.</p>

DIFUSIÓN	
Medida 7	Difusión del conjunto de medidas planificadas aprobadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.
Descripción detallada	Difusión del conjunto de medidas planificadas aprobadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, a través de los canales de comunicación interna de la empresa para el pleno conocimiento de la plantilla.
Objetivos que persigue	Contribuir a la eliminación de la desigualdad de género, erradicar los estereotipos y visibilizar al colectivo LGTBI.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y RSE.
Personas destinatarias	Toda la plantilla del ICO.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia.
Prioridad	Alta.
Indicador	Publicación en el espacio de igualdad.

ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS	
Medida 8	Adaptación del Protocolo específico de actuación frente al acoso del ICO (PE-35) al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.
Descripción detallada	El protocolo cumplirá con lo dispuesto en el anexo II del RD 1026/2024.
Objetivos que persigue	Garantizar la protección frente al acoso y la violencia a las personas LGTBI.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Personas destinatarias	Toda la plantilla del ICO.
Cronograma de implantación	Año 2026: aprobación del Protocolo de actuación frente al acoso actualizado.
Prioridad	Alta.
Indicador	Aprobación del Protocolo actualizado.

Medida 9	Difusión del nuevo Protocolo específico de actuación frente al acoso del ICO (PE-35) adaptado al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.
Descripción detallada	Difusión del Protocolo a través de los canales de comunicación interna y externa de la empresa.
Objetivos que persigue	Dar a conocer el Protocolo específico de actuación frente al acoso del ICO adaptado al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre a las personas destinatarias del mismo.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y RSE.
Personas destinatarias	Las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.
Cronograma de implantación	Año 2026.
Prioridad	Alta.
Indicador	Publicación en los canales internos y externos.

PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES

Medida 10	Acceso a los derechos, permisos y beneficios sociales sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.
Descripción detallada	Acordar que, cuando en la normativa interna se cite al cónyuge, pareja de hecho o familia, se entiendan expresamente incluidos cónyuges, parejas de hecho y familias LGTBI, como garantía del acceso equitativo a los permisos, beneficios sociales y derechos por parte de todas las personas trabajadoras y su disfrute en condiciones de igualdad, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género.
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y RSE.
Personas destinatarias	Toda la plantilla del ICO.
Cronograma de implantación	Año 2026.
Prioridad	Media.
Indicador	Inclusión de un párrafo específico en el documento de aprobación de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Medida 11	Protección de la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género en el régimen disciplinario del ICO.
Descripción detallada	Las partes acuerdan valorar en el seno de la Comisión Paritaria, que la interpretación de las infracciones disciplinarias se efectúe con especial consideración hacia las personas LGBTI, particularmente en los supuestos regulados en los artículos 52.5, 54.3 y 54.17 del convenio colectivo.
Objetivos que persigue	Garantizar la aplicación del régimen disciplinario establecido en el Convenio Colectivo ante comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos. Comisión Paritaria.
Personas destinatarias	Toda la plantilla del ICO.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia.
Prioridad	Media.
Indicador	Acta de la Comisión Paritaria.



7. Aplicación y difusión

Las Medidas Planificadas serán de aplicación desde el mismo día de su entrada en vigor. Se llevará a cabo una campaña de difusión para informar a todo el personal a través de diversos canales. Posteriormente, se informará a los responsables de cada medida sobre los objetivos a cumplir, los plazos establecidos, así como otros factores relevantes como la prioridad, los recursos asociados y los indicadores.

8. Seguimiento, evaluación, revisión

El **seguimiento** de las Medidas Planificadas se realizará en el seno de la Comisión Paritaria donde se podrán proponer mejoras y se llevará a cabo un seguimiento continuo de su aplicación.

La **evaluación** se llevará a cabo a los dos años de vigencia, mediante la elaboración de un informe de seguimiento que detallará los avances de las Medidas planificadas a través del porcentaje de cumplimiento de los indicadores establecidos en las fichas de medida. Este porcentaje servirá de base a la Comisión Paritaria, como órgano de seguimiento, para ajustar, en su caso, el plan de acción para la consecución de los objetivos propuestos. Asimismo, permitirá conocer los progresos por parte de la plantilla.

La **revisión** de las medidas planificadas se realizará con carácter general, si los resultados del informe de seguimiento indicaran la necesidad de reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o eliminar alguna de ellas, para la consecución de los objetivos propuestos; y en todo caso cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, especialmente cuando ello se detecte como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

De acuerdo con el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria, los acuerdos se tomarán por la mayoría de los votos. De resultar empate en dicha votación, la parte interesada podrá plantear, si lo estima conveniente, la oportuna reclamación ante la jurisdicción laboral.

9. Calendario de actuaciones

El **calendario** de actuaciones está compuesto por los cronogramas de implantación de cada una de las fichas de medida.



Instituto de Crédito Oficial

Paseo del Prado, 4
28014 Madrid

www.ico.es