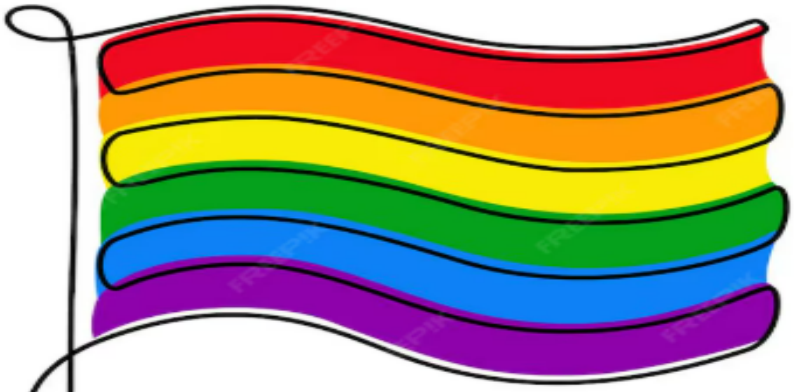
Propuesta de UGT-SI para el Plan Diversa LGTBI de RTVE



Compartimos la **propuesta de UGT y SI para el Plan Diversa LGTBI de RTVE**. Este documento es presentado en el marco de la negociación del IV Convenio Colectivo de RTVE. Representa el compromiso real con la igualdad, la dignidad y la no discriminación de las personas LGTBI en la Corporación y es cumplimiento de la normativa vigente.

La **propuesta de UGT y SI para el Plan Diversa LGTBI de RTVE** plantea un **conjunto integral, estructurado y jurídicamente sólido de medidas**, articuladas en cuatro ejes fundamentales:

Política y cultura de la organización

Incorpora cláusulas explícitas de igualdad y no discriminación en el convenio colectivo, la revisión del Código Ético, un régimen disciplinario claro frente a conductas LGTBIfóbicas y la asunción pública de un compromiso firme por parte de la Dirección.

Gestión de personas y salud laboral

Garantiza la igualdad efectiva en el acceso al empleo, la promoción profesional, los permisos y beneficios sociales, con especial atención a las personas trans, así como la inclusión de la LGTBIfobia en la evaluación de riesgos psicosociales.

Formación, sensibilización y lenguaje

Mediante planes formativos obligatorios para toda la plantilla y para los equipos de selección, acciones de sensibilización, creación de redes internas y adhesión a entidades especializadas en diversidad.

Comunicación y contenidos

Refuerza la responsabilidad de RTVE como medio público, con campañas de visibilidad, guías de buenas prácticas para los contenidos emitidos, difusión de protocolos y herramientas que garanticen una representación plural, respetuosa y no estereotipada.

Se completa con **dos protocolos esenciales de obligado cumplimiento**, además de un sistema de seguimiento paritario que garantice su correcta aplicación y evaluación:

Protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.	**Protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo**.

El documento tiene varios **elementos claramente diferenciales y más avanzados** que muchos planes LGTBI de otras empresas.

1.- Integración real en el Convenio Colectivo (no plan accesorio)

A diferencia de muchos planes LGTBI que funcionan como documentos paralelos, declarativos o de RSC, este Plan:

- Se integra expresamente en el IV Convenio Colectivo.
- Vincula derechos, obligaciones y régimen disciplinario.
- Lo convierte en norma laboral exigible, no en buenas prácticas voluntarias.

Esto es una mejora sustancial frente a planes "cosméticos" que no generan derechos efectivos.

2. Régimen disciplinario concreto y detallado

Es especialmente novedoso:

- El nivel de detalle en la tipificación de conductas LGTBIfóbicas (verbales, simbólicas, digitales, organizativas).
- La inclusión expresa del misgendering deliberado, la ridiculización, el aislamiento o el uso de medios corporativos para difamar.
- La calificación clara de muchas de estas conductas como faltas muy graves.

Muchos planes se limitan a mencionar el acoso de forma genérica; aquí se aborda desde la operatividad y sancionabilidad.

3. Tratamiento avanzado de las personas trans en el empleo

El protocolo de acompañamiento y las medidas laborales van más allá del mínimo legal, destacando:

- Permisos retribuidos específicos para trámites registrales.
- Excedencias equiparadas a las de cuidado de familiares para tratamientos de afirmación de género.
- Adaptaciones de jornada, puesto o modalidad de trabajo.
- Reconocimiento de la vulnerabilidad laboral de las personas trans en políticas de empleo y mantenimiento del puesto.

En muchas empresas esto se queda en una mención genérica; aquí se articula como derecho laboral concreto.

4. Inclusión de la LGTBIfobia como riesgo psicosocial

Es un punto muy poco habitual y técnicamente relevante:

- Se incorpora la LGTBIfobia en la evaluación de riesgos laborales.
- Se vincula el acoso discriminatorio a contingencias profesionales, bajas laborales y prevención.

Esto refuerza enormemente la protección jurídica de la plantilla frente a situaciones de acoso.

5. Alcance ampliado: personal externo, productoras y proveedores

El Plan no se limita a plantilla directa:

- Se aplica a empresas externas, productoras, ETT, autónomos, visitas y candidaturas.
- Exige la aceptación del Código Ético y del protocolo a proveedores.
- Impide contratar con entidades que vulneren principios de igualdad.

Este enfoque es especialmente coherente con la realidad de RTVE y poco frecuente en otros planes.

6. Responsabilidad como medio de comunicación y de servicio público

Es diferencial ya que:

- No se limita al ámbito interno, sino que incluye contenidos, programación, informativos y lenguaje.
- Prevea guías de buenas prácticas para redacciones.
- Vincula la igualdad LGTBI con servicio público y alfabetización mediática.

Muy pocos planes LGTBI asumen esta doble dimensión: empresa + agente social.

Estamos ante una propuesta sólida, seria, trabajada y plenamente alineada con la legalidad vigente y con la función de RTVE como servicio público. No se trata de un gesto simbólico ni de un compromiso retórico, sino de un marco normativo y operativo que debe incorporarse íntegramente al Convenio Colectivo. La cuestión que queda ahora sobre la mesa es si **la Dirección de RTVE estará dispuesta a asumir su responsabilidad y demostrar altura de miras firmando la totalidad del Plan**, sin recortes ni vaciados de contenido, o si optará por una posición que comprometa la credibilidad de la Corporación en materia de igualdad, diversidad y derechos fundamentales.

Todas las personas trabajadoras de RTVE estáis a tiempo de trasladarnos vuestras sugerencias, aportaciones o mejoras a esta propuesta, con el objetivo de enriquecer el documento, reforzar su eficacia y de fortalecer un documento que afecta directamente a los derechos laborales, la dignidad y la seguridad de la plantilla antes de su cierre definitivo en la mesa de negociación.

Podéis trasladarnos vuestras propuestas a:

ugt_prado@rtve.es

sirtve.prado@rtve.es

Puedes conocer y consultar AQUÍ la **propuesta íntegra de UGT y SI para el Plan Diversa LGTBI de RTVE**.

"Este Plan no es un gesto ni una campaña de imagen: es uno de los planes LGTBI más completos y exigibles del ámbito público, porque convierte derechos en norma laboral, identifica conductas sancionables y obliga a RTVE a cumplir como empresa y como Servicio Público."

SEGUIREMOS INFORMANDO SOBRE EL DESARROLLO DE LA NEGOCIACIÓN.

13 de enero de 2026