



INFORME COMPARATIVO DEL ANÁLISIS DEL MARCO LEGAL

PROYECTO FAIRFORWARD

Informe nacional elaborado por UGT España



Co-funded by the
European Union

José J. Álvarez Alejandro

Virginia Fernández

RESUMEN EJECUTIVO.

El informe que se presenta es una **comparación del marco legal establecido en España en materia LGBTI y el europeo de la misma temática**. Principalmente, analiza el desarrollo normativo sucedido en el país y dos directivas europeas.

El **objetivo inicial**, es recoger legislativamente el marco que aborda la no discriminación y la consecución de la igualdad real y efectiva para las personas LGBTI. Se ha configurado una exposición de la legislación nacional para entender avance total y equiparado en la geopolítica, y seguidamente las redacciones autonómicas que protegen al colectivo. El objetivo principal, que continua en el documento, es realizar una comparación con la principal legislación (alguna de ella de trasposición a los Estados miembros como directivas) europea.

De forma genérica, se determina en España un **marco jurídico existente** sobre los que pivotan el desarrollo del resto. Ellos son, el artículo 14 de la Constitución Española, que señala el derecho a la igualdad y no discriminación de todas las personas. La ley 15/2022, conocida como Ley Zero que se impone como hito a la equiparación de derechos sociales de las personas LGBTI dado que reconoce el matrimonio igualitario. Y seguidamente, abarcando entre su contenido políticas para la erradicación de la discriminación en el empleo, la ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Es por tanto, conforme de la normativa citada en comparación con la europea de la directiva 2000/43 y 2000/78, que las **principales conclusiones** derivadas del análisis determinan que España, recoge el desarrollo supranacional y aumenta en su lucha el contenido en su propia legislación. Destacando y **recomendando** exportar, principalmente, el trabajo pionero para la protección de las personas LGBTI en el empleo que hemos impulsado desde UGT en los convenios colectivos.

ÍNDICE DE CONTENIDOS.

INDICE	PÁGINA
1. Introducción	4
2. Situación nacional. Antecedentes contextuales legislativos	5
3. Análisis comparativo del marco legislativo	8
3.1 Similitudes y diferencias.	8
4. Recomendaciones para la reforma legislativa nacional y/o la alineación/transposición de los marcos jurídicos de la UE	10
5. Conclusiones	11
6. Bibliografía	12

Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Comisión Europea. Ni la Unión Europea ni la autoridad otorgante pueden ser considerados responsables de ellos.

INTRODUCCIÓN

Inicialmente, como organización sindical que tiene creada y desarrollada un Área de Acción LGTBI Confederal, la cual lleva años en la lucha por la ampliación y la protección de los derechos laborales (que forman parte de la libertad y garantía de la integridad individual) de las personas LGTBI, adelantamos un **contexto nacional** favorable al impulso de las personas en relación a la vivencia de su orientación sexual, su identidad o expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Concientes del avance en el derecho de todas las personas a vivir de acuerdo con su sentir y formas de expresarlo, sin que esto pueda ser reprimido o coartado de cualquier forma; se han dispuesto diferentes avances normativos que blindan la realidad de ello y que culminan cronológicamente de manera importante en una ley estatal 4/2023 para la garantía de derechos de las personas trans y LGTBI.

Justificadamente, decidida la participación en el presente proyecto, se crea la necesidad de investigar aquellas similitudes y diferencias que resultan entre la normativa española y la de órganos reguladores europeos para situarnos y poder entender también, la tesitura en el contexto global que relaciona a las partes de esta iniciativa.

Por ello, no es extraño **objetivar** el contenido a determinar en qué medida se siguen, cumplen o amplía la legislación europea. Poniendo de manifiesto con especial relevancia una mirada completa a la situación laboral, partiendo de la base del trabajo sindical diario de UGT en esta materia, y con la intención de tener claro un trabajo de futuro en la participación del proyecto para **alcanzar** la construcción de espacios laborales diversos y seguros.

Resumidamente, este informe se **estructura** partiendo de la situación en España en comparación con la normativa europea. De ello se extraerá la argumentación necesaria para un apartado que permita realizar recomendaciones legales y visualizar similitudes. Para finalmente, cosechar conclusiones.

SITUACIÓN NACIONAL. ANTECEDENTES CONTEXTUALES LEGISLATIVOS.

Partiendo de un principio constitucional como es la igualdad de trato y no discriminación a las personas por motivos y condiciones personales o sociales en el artículo 14 de la Constitución Española de 1978 (de manera específica también la orientación sexual y expresión de género por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional) España es un país que con el paso de los años ha ido consolidando una **situación de referencia en la protección legal de los derechos de las personas LGBTI**. Socialmente, la realidad del Estado analizado en encuestas de este mismo y de las organizaciones de la población civil, también muestra mediante **una visión general** la aceptación civil del colectivo.

Ello ha permitido, que las diferentes normativas hayan ido concienciando sobre la diversidad y construyendo garantías legislativas sobre discriminación a través de la jurisprudencia que han permitido que culmine en una reciente **ley 4/2023**, de 28 de febrero (Gobierno de España, 2023) para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGBTI la cual determina que:

El objetivo de la presente ley es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGBTI) erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Estos avances llegan a abarcan la protección laboral teniendo su máximo exponente en el **artículo 15.1** de la citada ley por la que las empresas de más de 50 personas trabajadoras deben establecer medidas en las empresas que abarquen la discriminación por orientación, identidad o expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, desarrolladas en el **Real Decreto 1026/2024** que pasarán a introducirse en los convenios colectivos (con un primer anexo que ya determina medidas mínimas acordadas por el Diálogo Social conformado entre patronal, sindicatos representativos y el gobierno) Y de manera paralela, la determinación de crear programas específicos por el reconocimiento de la dificultad para el acceso al mercado laboral de las personas LGBTI señalado en la **Ley de Empleo 3/2023, en su artículo 50.1**.

Estos dos últimos logros en materia laboral, dan cumplimiento al artículo 9 (apartado 2) de la Constitución Española en el que se establece como mandato a los Poderes Públicos eliminar los obstáculos que impiden una igualdad real y efectiva a las personas, siendo un antecedente jurídico existente.

Desde un contexto sindical, ha sido la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores quien propuesto y promovido que el artículo 15.1 de la ley 4/2023 sea una realidad. Y de igual forma, la inclusión (por primera vez) del capítulo XIV para la diversidad de las personas LGBTI en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. Este último, involucra a las empresas y las organizaciones sindicales más representativas a eliminar la discriminación LGTBI en los centros de trabajo conformando la ampliación de las materias de la negociación colectiva.

Por otro lado, entre la Constitución Española y la reciente ley estatal LGTBI, se han ido conformando **legislaciones en las comunidades autónomas** que dotan de protección en el ámbito de sus competencias a los distintos territorios del Estado. Algunas de ellas abarcan ya garantías en el ámbito laboral como ejemplifica la **Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón** Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Comisión Europea. Ni la Unión Europea ni la autoridad otorgante pueden ser considerados responsables de ellos.

de identidad de género, expresión de género y características sexuales de la Comunidad Autónoma de Canarias. Esta, en el ejercicio de las competencias ejecutivas en material de empleo y relaciones laborales ya en su artículo 1 establece medidas y medios que protejan el ejercicio pleno de la determinación del género en el empleo por cuenta propia o ajena, así como el acceso, formación, promoción y condiciones de trabajo en el empleo público. Con unas medidas generales contra la transfobia e intersexfobia en su artículo 18 promoviendo planes de formación y empleo.

En la siguiente imagen se puede apreciar las diferentes leyes autonómicas LGBTI.



Fuente: Planes LGBTI en las empresas. Guía de recomendaciones para la negociación. UGT. 2025

Este último dato es de especial relevancia. Dado que, se detecta una mayor dificultad en el desarrollo profesional de las personas trans. Desde UGT, se han realizado dos estudios consecutivos (2020 y 2023) denominados “Hacia centros de trabajo inclusivos” que constatan que las personas trans en un 55% son rechazadas directa o indirectamente en las entrevistas de trabajo. Muchas abandonan su puesto

Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Comisión Europea. Ni la Unión Europea ni la autoridad otorgante pueden ser considerados responsables de ellos.

de trabajo para realizar la transición y en torno al 80% reconocen que ni el resto de la plantilla ni mando superiores conocen las realidades trans.

Seguidamente, si nos situamos en un contexto normativo actual que cabe mencionar, el Ministerio de Igualdad del Gobierno de España ha aprobado dos **estrategias nacionales**. La “Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI+” y la “Estrategia para la inclusión social de las personas trans” que pretenden luchar como sus títulos indican, **contra la discriminación y por la inclusión a escala nacional estableciendo entre otros, la materia de empleo**.

Si bien, el contexto nacional también está marcado por una importante ola reaccionaria de la extrema derecha que es promovida desde lo político. Generando por lo tanto, la replica de comportamientos y discursos que alcanzan el odio y las agresiones en la calle. Numerosas son las iniciativas para desestabilizar el salto en derechos LGTBI que España experimenta, inclusive con acciones legales que siguen presionando un retroceso normativo y civil para las personas LGTBI.

El hecho fundamental de que partidos políticos de derecha y extrema derecha se opongan sistemáticamente a todos los avances propuestos para la garantía de derechos LGTBI, y de la misma forma la presentación de recursos contra las victorias normativas del colectivo, hace necesaria una mayor respuesta por la comunidad en pro de mantener la protección legal lograda. Es importante entender que los derechos recogidos en la normativa pueden ser cercenados y ejemplo de ello es la Comunidad Autónoma de Madrid cuyo gobierno ha tratado de eliminar contenido y no desarrolla los mandatos de la misma.

Finalmente, tras la exposición contextual de la legislación y teniendo presente este contexto político señalado, se aborda la necesidad de articular mecanismos que puedan parar esta reacción y sus consecuencias de manera legal. Haciendo referencia particular, por un lado en material laboral a la necesidad de determinar en los regímenes sancionadores las consecuencias de ejercer LGTBIfobia en el empleo. Y por el lado social, la importancia de conseguir una normativa como es un Pacto de Estado Contra los Delitos de Odio.

ANÁLISIS COMPARATIVO DEL MARCO LEGISLATIVO.

España actualmente, es un país que ha desarrollado una muy práctica aplicación de una reciente normativa laboral para la protección de las personas LGTBI. Desde el ámbito sindical, UGT además de potenciar la creación de una legislación pionera, negocia dentro de los convenios colectivos una materia que tiene aplicación práctica en el resto de Europa.

Si bien, en una reflexión con la normativa europea como puede ser los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea, y fuera del ámbito del empleo, podemos encontrar un paralelismo con el artículo 14 de la Constitución Española dado que estos determinan la no discriminación de forma genérica. De forma más actual, la Estrategia para la igualdad de las personas LGBTIQ comprendida entre los años 2020 y 2025 puede tener una referencia en las estrategias estatales para personas LGTBI+ y personas trans del el Estado español y mencionadas en el apartado anterior. Y estudiando el ámbito laboral si podemos encontrar referencias a la negociación colectiva.

Similitudes y diferencias.

Particularmente, se analiza la directiva 2000/43 y la 2000/78.

Primeramente, el Consejo de la Unión Europea en la publicación de la Directiva 2000/43 establece en su consideración 23 para la misma, que “los Estados miembros deben fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales y con las organizaciones no gubernamentales para estudiar las distintas formas de discriminación y combatirlas” y en la 27 que “Los Estados miembros podrán confiar la aplicación de la presente Directiva a los interlocutores sociales, a petición conjunta de éstos, en lo relativo a las disposiciones que entran en el ámbito de los convenios colectivos, siempre y cuando los Estados miembros tomen todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados establecidos por la presente Directiva” materializado en su artículo 11. Siendo esta la principal similitud a destacar debido a la buena práctica que supone España tras la implementación de negociar en los convenios colectivos medidas para la LGTBIfobia laboral y siendo esto posible gracias al acuerdo en el Diálogo Social para el desarrollo reglamentario que tiene como resultado el Real Decreto 1026/2024.

Por otro lado, si abarcamos una barrera inicial al empleo, dicha directiva también se coincide en la aceptación de medidas de acción positiva con el Estado español. Se trata de dar de manera equitativa para lograr una situación de igualdad, entendiendo que todas las personas parten de situaciones diferentes por motivos como pueden ser la orientación sexual o la identidad y expresión de género y que en España, se ha establecido la reserva de puestos en los procesos de selección de las convocatorias públicas para las personas trans reconociendo los estudios que indican su mayor desprecio en los procesos de selección o incorporación a puestos.

De igual forma, ya en desarrollo del empleo también hay un paralelismo en la protección de la persona. La Directiva 2000/43 señala en su artículo 9 al igual que el Real Decreto 1026/2024 en su anexo I, la protección contra las represalias que puedan llevarse con motivo de que una persona Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Comisión Europea. Ni la Unión Europea ni la autoridad otorgante pueden ser considerados responsables de ellos.

acciones un mecanismo de instrucción como pueda ser un protocolo de acoso o algún elemento de denuncia de la situación vivida en el ámbito laboral (en una primera legislación por motivo racial o étnico y en el caso del RD 1026 por motivo de LGBTIfobia)

Al contrario, la principal diferencia y que genera la no mayor comparación de brechas entre esta directiva es que el estudio planteado en este informe refiere a las personas LGBTI, estando la directiva diseñada para las discriminaciones de las personas por su racialidad o etnia. Por lo cual, la mayor parte del contenido puede tener una referencia en el contexto de España en su versión social o laboral.

Con respecto a la directiva 2000/78, la similitud primordial es que esta en su artículo 1 ya señala que su contenido tiene el objeto de crear un marco sin discriminación por orientación sexual en el empleo y la ocupación. Justamente el artículo 15.1 de la ley 4/2023 de España también establece la necesidad de que las empresas negocien medidas con los sindicatos para la no discriminación LGBTI en las empresas. Pero paradójicamente también contiene una diferencia puesto que la normativa española no solo habla de la orientación sexual, si no también de identidad sexual, expresión de género y características sexuales o la pertenencia a un grupo familiar diverso. Por ello, en la legislación 2000/78 se desea un contenido que abarque las realidades de las personas LGBTI en su totalidad. Igual que incluye la misma un artículo 5 para los ajustes razonables en el puesto de trabajo a personas con discapacidad, podría establecer un contenido similar con el fin de proteger a las personas trans respecto del adecuamiento de su empleo para garantizar el correcto desarrollo o vivencia de su identidad o expresión de género. Esto es, el cambio de uniformidad, elementos identificativos de la persona trabajadora donde figure su nombre o las comunicaciones no oficiales. Que aunque forme parte de una concienciación más reciente de estas realidades (no debemos olvidar de que es una directiva de hace 25 años) la normativa española avanza mucho más y lo contempla en su Anexo I del RD 1026/2024 y la negociación de esta misma.

Algo que se aprecia en la directiva y que recoge también la ley trans y LGBTI de España es una definición sobre las diferentes formas de discriminación posible. Cuestión relevante dado que en el contexto laboral inciden mucho las jerarquías de poder y que por ello se marca la importancia sobre el orden de discriminar. Así como, el elemento de la discriminación positiva (acción positiva) establecidas como posibilidad en ambas legislaciones.

Una diferencia a remarcar, es que la directiva configura la protección en el entorno público y privado estableciendo que “se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos” Y aunque debemos razonar que esta directiva tiene su trasposición a España, si mantenemos la comparación con el artículo 15.1 en su desarrollo reglamentario por Real Decreto, podemos analizar que las medidas se aplicarán a empresas privadas mediante sus convenios colectivos. Llevando a un futuro la aplicación de medidas a través de un cambio en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Finalmente, además de las similitudes y diferencias que se han recalcado en estos párrafos anteriores como las más importantes, se visualiza equiparadamente que tanto la directiva 2000/43/CE, la 2000/78/CE y la Ley 4/2023 de España, contienen la protección contra las represalias, la necesidad de divulgar la información en materia de no discriminación, la apertura y posibilitación del diálogo social como herramienta fundamental para el acuerdo y desarrollo de acciones. Dando el papel de interlocución como portavoces de la clase trabajadora tan merecido que las organizaciones sindicales tienen.

Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Comisión Europea. Ni la Unión Europea ni la autoridad otorgante pueden ser considerados responsables de ellos.

RECOMENDACIONES PARA LA REFORMA LEGISLATIVA NACIONAL Y/O LA ALINEACIÓN/TRANSPOSICIÓN DE LOS MARCOS JURÍDICOS DE LA UE.

A partir del análisis comparado entre la legislación española y las Directivas 2000/78/CE y 2000/43/CE, se observa que, si bien España ha incorporado avances significativos en materia de igualdad y no discriminación para las personas LGBTI en el empleo, persisten desafíos importantes respecto a la protección efectiva del colectivo LGTBI en el ámbito laboral, al igual que en la normativa de la Unión Europea.

Nacionalmente, del desarrollo legislativo ha nacido la necesidad de dotar económica a los órganos responsables mediante presupuestos la aplicación del Real Decreto 1026/2024 y su seguimiento. Específicamente en 2025 España se sitúa por delante de la legislación europea que abarca la LGBTIfobia laboral. Pero para materializar este logro, es imprescindible que legislativamente se articule de manera más específica un control de la prevención en las empresas de la LGBTIfobia, el cumplimiento de las medidas negociadas y el sancionamiento de las faltas que tengan lugar en los centros de trabajo.

Relativo a la Directiva 2000/78, centrada en la igualdad de trato en el empleo, menciona la orientación sexual como motivo de protección, pero no aborda de forma integral otras realidades del colectivo LGTBI, como la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales. A nivel europeo, se hace necesario revisar y actualizar la legislación vigente para que reconozca expresamente todas las formas de discriminación que afectan al colectivo LGTBI. Si bien, además debe valorar la necesidad de avanzar en un contenido no tan genérico (que no debería de interpretarse como un impedimento a la regulación nacional si no como un fortalecimiento de los derechos humanos) con nuevas propuestas legales más actualizadas y con indicadores más específicos en material de identidad, expresión de género o características sexuales para que la relación de la ciudadanía europea y sus derechos estén más protegidos y equiparados. Esto permitiría una mayor armonización legislativa y contribuiría a la consolidación de un marco normativo igualitario. Lo que se traduciría en la facilidad de libre circulación y movilidad en el mercado laboral europeo, garantizando la seguridad y plena igualdad de derechos en todos los Estados miembros para las personas LGBTI.

En este contexto, se recomienda impulsar el diálogo social como herramienta clave para fomentar entornos laborales inclusivos y sensibilizados. La implicación activa de sindicatos, empleadores y administraciones públicas puede facilitar la detección de discriminaciones y la implementación de medidas efectivas de prevención y protección. Asimismo, es fundamental promover estudios específicos que permitan cuantificar y visibilizar la discriminación que sufre el colectivo LGTBI en el empleo de forma global en la Unión Europea. De esta forma también, potenciar las estrategias europeas.

Por último, continuar potenciando la relación sindical para la creación de proyectos que permitan una sinergia del trabajo y el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible 17 de la agenda 2030.

Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Comisión Europea. Ni la Unión Europea ni la autoridad otorgante pueden ser considerados responsables de ellos.

Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Comisión Europea. Ni la Unión Europea ni la autoridad otorgante pueden ser considerados responsables de ellos.

CONCLUSIONES.

En todo este informe se han expuesto, por un lado, el marco legislativo en el que se encuentra España con respecto a la protección laboral de las personas LGBTI. Seguidamente se ha comparado el mismo con dos directivas europeas cuyo contenido aborda la discriminación por origen racial y étnico, así como la igualdad de trato y no discriminación en el empleo y la ocupación.

Respecto a la parte primera, el alcance analizado permite ver que España ha dado pasos muy importantes dado que ha centrado sus esfuerzos, por motivación sindical de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores, en el desarrollo normativo para la protección de las personas LGBTI en los centros de trabajo. Actualmente, mediante la ley estatal 4/2023 en su artículo 15.1, las empresas en todo el territorio nacional están abriendo los convenios colectivos para negociar junto a los sindicatos medidas aplicables en los centros de trabajo que se basan principalmente en el desarrollo laboral de las condiciones de trabajo, la prevención de la LGBTIfobia, la formación y el mantenimiento de la carrera profesional.

Si bien, el alcance de las directivas hay que analizarlas en un contexto temporal dado que son ambas del año 2000. En este sentido, se valora muy positivamente que incluyan aspectos como el acceso al empleo, la promoción y clasificación profesional, el despido y diferentes ámbitos que configuran la trayectoria profesional que las personas LGBTI enfrenten con discriminación por su orientación o género diverso. Así como el protagonismo dado al Diálogo Social y la interlocución entre gobierno, empresas y sindicatos.

Por ello, priorizamos concluir en que, a nivel comparativo, ambos escenarios nacional y europeo tiene una buena base legislativa para la lucha y protección de la diversidad en el empleo y la ocupación. Entendiendo como resultado de la comparativa que España ha logrado ser referente al desarrollar de manera concreta el Diálogo Social y la legislación para llevarlo a la práctica y esto debe ser la apertura a la réplica en otros Estados. De igual forma, entre los principales resultados destaca la recomendación de equipar a las organizaciones sindicales para el refuerzo de sus estructuras y trabajo en materia de diversidad. Una lucha constante por mejorar las legislaciones nacionales para que sean más específicas y prácticas en medidas que se apliquen y tengan su incidencia directa en los centros de trabajo. Y de forma importante (frente a la creciente ola de odio a lo diferente) la creación de Estrategias Nacionales y una continuidad de la Estrategia Europea 2020-2025 que también incentive a la Comunidad Europea y sus organismos a desarrollar acciones contra la discriminación de las personas LGBTI y la población civil atravesada interseccionalmente por realidades como el origen racial, el género...

De esta manera, con un trabajo conjunto en cada país y paralelamente en la Unión Europea, reforzado con proyectos y alianzas supranacionales caminaremos a un futuro donde ser y reivindicar nuestras diferencias nos harán más equitativas y hábiles a todas las personas. Permitiendo trabajar en entornos de respeto y productividad.

BIBLIOGRAFÍA

- España. (1978). *Constitución Española* (art. 14). Boletín Oficial del Estado, nº 311, de 29 de diciembre de 1978. [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1))
- Gobierno de Canarias. (2021). Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales. Boletín Oficial de Canarias, núm. 124, de 17 de junio de 2021. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-11382>
- Gobierno de España. (2007). *Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público*. Boletín Oficial del Estado, núm. 89, de 13 de abril de 2007
- Gobierno de España. (2022). *Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación*. Boletín Oficial del Estado, nº 167, de 13 de julio de 2022, páginas 98172 a 98212. <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/07/12/15>
- Gobierno de España. (2023). *Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo*. Boletín Oficial del Estado, nº 51, 1 de marzo de 2023, pp. 30376–30451. <https://www.boe.es/eli/es/l/2023/02/28/3>
- Gobierno de España. (2023). *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*. Boletín Oficial del Estado, nº 51, de 1 de marzo de 2023, páginas 29391 a 29446. <https://www.boe.es/eli/es/l/2023/02/28/4>
- Gobierno de España. (2024). Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrollan las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. Boletín Oficial del Estado, nº 242, de 9 de octubre de 2024. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2024/10/08/1026>
- Ministerio de Igualdad. (2025). *Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y No Discriminación de las Personas LGTBI+*.
- Ministerio de Igualdad. (2025). *Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans*.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2023). *Resolución de 19 de mayo de 2023 por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2023–2025*. Boletín Oficial del Estado, núm. 129, de 31 de mayo de 2023. <https://www.boe.es/eli/es/res/2023/05/19/>
- UGT. (2023). *Hacia centros de trabajo inclusivos: La discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral en España (II edición)*. Unión General de Trabajadores.
- UGT. (2025). *Planes LGTBI en las empresas. Guía de recomendaciones para la negociación*. <https://www.ugt.es/el-area-lgtbi-de-ugt-publica-planes-lgtbi-en-las-empresas-guia-de-recomendaciones-para-la>
- Unión Europea. (2000). *Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico*. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, L 180, 19 de julio de 2000, 22–26. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0043>
- Unión Europea. (2000). *Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, por la que se establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación*. Diario

Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Comisión Europea. Ni la Unión Europea ni la autoridad otorgante pueden ser considerados responsables de ellos.

Oficial de las Comunidades Europeas, L 303, 2 de diciembre de 2000, 16–22. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0078>

- Unión Europea. (2012). *Tratado de la Unión Europea* (versión consolidada). Diario Oficial de la Unión Europea, C 326, 26 de octubre de 2012, 13–390. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A12012M%2FTXT>
- Unión Europea. (2020). *LGBTIQ Equality Strategy 2020-2025*. Comunicación COM(2020) 698 final. Diario Oficial de la Unión Europea.