

Planes LGTBI en las empresas:
Medidas y Protocolos

Diversidad, Derechos e Igualdad

Material para la ampliación de contenidos formativos,
impartido por UGT Extremadura en 2026 del Taller:
Planes LGTBI en las empresas, Medidas y Protocolos

Diversidad, Derechos e Igualdad



Guía de recomendaciones para la Negociación Colectiva



Índice de contenidos

1. La LGTBIfobia en el trabajo 1

- La diversidad en las empresas
- Análisis de la situación
- La segmentación forzada del mercado laboral
- Ocultación e invisibilización
- Renuncia
- Los datos de discriminación en el empleo
 - ▷ Encuesta de clima laboral
 - ▷ Estudio de convenios

2. Avances para la mejora de la situación de las personas LGTBI en el trabajo 15

- EL Artículo 15.1 de la Ley Trans y LGTBI
- El V AENC y su importancia como impulsor de la igualdad
- Real Decreto 1026/2024

3. Métodos de evaluación 19

- Los planes LGTBI no precisan de un diagnóstico previo para su realización
- Dinámica de evaluación en el contexto empresarial
- Método Igualia

4. Planes LGTBI 29

- Interpretación jurídica de la norma
- Definición de planes LGTBI en las empresas
- Nada tiene que ver un plan de igualdad con un plan LGTBI
- Las medidas se acuerdan y se pactan a través de la negociación colectiva

5. Medidas para el respeto de los derechos de las personas LGTBI en el trabajo 43

- Medidas de acceso al empleo
- Medidas en la promoción profesional
- Mantenimiento del empleo y carrera profesional
- Formación y sensibilización
- Medidas de prevención de la violencia por LGTBIfobia
- Licencias y permisos
- Medidas en el ámbito de la salud laboral y riesgos psicosociales
- Régimen disciplinario

6. Protocolo contra la LGTBIfobia 51

7. Protocolo de acompañamiento a personas trans en el trabajo 63

8. Reglamento 71

9. Glosario 89

10. Bibliografía 95

Capítulo 01

La diversidad en las empresas

Análisis de la situación

La segmentación forzada del mercado laboral

Ocultación e invisibilización

Renuncia

Los datos de discriminación en el empleo

La LGTBIfobia en el trabajo

La diversidad en las empresas

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas trans, supone un [cambio en el tratamiento de la diversidad sexual, familiar y de género y de las personas LGTBI en todos los ámbitos, pero especialmente en el laboral](#).

Los datos de discriminación hacia las personas LGTBI en las empresas hacían imprescindible que se adoptaran medidas claras y contundentes con el fin de prevenir y actuar frente a la violencia, en la eliminación de sesgos discriminatorios en relación con el tratamiento de la diversidad en el acceso al empleo y durante el empleo y en la aprobación y puesta a disposición de un protocolo contra la LGTBIfobia en el trabajo, que permitiera a las víctimas que sufren esta clase de discriminación actuar frente a ella y sus agresores. Y aunque las formas de abordaje de estas situaciones han sido dispares y diversas en los últimos años, en la actualidad, la ausencia de iniciativas o la falta de articulado social y político de esta materia

ha creado el espacio perfecto para que empresas y entidades privadas hayan generado actuaciones en el ámbito laboral que no se abordan desde la perspectiva sindical y de los derechos de las trabajadoras y trabajadores.

Así, en numerosas ocasiones, la diversidad en general, y concretamente la diversidad sexual, familiar y de género, se abordan de forma superficial, mercantil o como simple imagen de marca, con el fin de darse una pátina de modernidad e inclusividad. Pero no deja de ser paradójico que, aunque buscan mejorar su imagen, no apliquen ningún tipo de política interna

UGT impulsó el cambio normativo para regular el respeto a las personas LGTBI en los centros de trabajo

que favorezca la inclusividad de las personas trabajadoras y la eliminación de los espacios de odio que pudieran darse en sus empresas y sociedades.

Es por ello que se hace urgente articular una [respuesta](#)

garantista con los derechos de las trabajadoras y trabajadores LGTBI y que contemple que las personas LGTBI en el empleo no dejan de ser lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales, aunque lo oculten, como se verá más adelante y utilicen la invisibilización de su realidad como una herramienta de protección y defensa frente a las distintas formas de violencia que sufren.

Análisis de la situación

En el ámbito laboral se siguen perpetuando prácticas que discriminan a las personas por su orientación sexual, expresión o identidad de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar. El trabajo, como espacio de socialización y de realización personal, es una esfera fundamental en la vida de las personas. Aunque en materia legal se están produciendo avances importantes, en el **ámbito laboral** se reproducen **formas de discriminación múltiples**, que a menudo están normalizadas o pasan desapercibidas. Además, existen una serie de características específicas de estas discriminaciones sobre las que cabe actuar de forma directa y especializada que requieren un abordaje, también, determinado.

Para entender la LGTBIfobia en el trabajo, hay que analizar tres

variables características que se establecen como elementos que, conjugados, reproducen la discriminación y la violencia y que condicionan el desarrollo social y personal de las personas LGTBI y que, en muchos sentidos, configuran riesgos psicosociales asociados: **la ocultación, la renuncia y la segmentación forzada del mercado laboral**.

En base a la definición de **riesgo psicosocial**, entendido como aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador o de la trabajadora. Así, unas condiciones psicosociales adversas están en el origen tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador o de la trabajadora.

*Es por ello que se hace **imprescindible** contemplar en las evaluaciones de riesgos y en la planificación de la prevención los riesgos relacionados con la LGTBIfobia como riesgo*

psicosocial y con ello garantizar el establecimiento de actuaciones para prevenir el acoso laboral por orientación sexual e identidad de género.

La segmentación forzada del mercado laboral

La **expresión de género**, es decir, la forma en la que se materializa externamente la masculinidad y feminidad, determina la reacción social que reciben las personas en torno a su apariencia, expresiones, comportamientos y aspecto. Cuando un hombre es más femenino o una mujer es más masculina que lo socialmente aceptado, en función de los estereotipos construidos social y culturalmente, reciben un determinado nivel de violencia debido a la LGTBIfobia imperante.

La discriminación por autosegregación o segmentación forzada del mercado laboral supone que **las personas LGBTI cuya expresión de género no se corresponde con el estereotipo socialmente esperado para hombre o mujer** buscarán, consciente o inconscientemente, trabajos en sectores más proclives y respetuosos con la

diversidad LGBTI, como pueden ser los relacionados con el textil, la moda, la estética o sectores tradicionalmente feminizados, como las profesiones dedicadas a los cuidados (educación, salud, etc.). Esto se debe a que **estamos en una sociedad fuertemente patriarcal** que penaliza a la mujer y, por tanto, lo femenino y los valores asociados a ello.

La discriminación por segmentación forzada del mercado laboral es una forma de discriminación estructural que en muchas ocasiones no es detectada por las propias personas LGBTI. Es legítimo, en una sociedad machista que utiliza la violencia para *corregir* a quien se escapa de la norma, que las personas LGBTI acudan a sectores que no perciben como hostiles, para protegerse y no verse sometidos y sometidas a situaciones de violencia.

Esta situación es muy preocupante, porque supone de hecho la **pérdida de oportunidades** de las personas LGBTI para realizarse profesionalmente y desarrollarse en su plano laboral y personal. Además, el mercado es más pequeño, tiene menos ofertas reales prácticas, por lo tanto, pone límites a la carrera profesional de los trabajadores y trabajadoras LGBTI. También produce un **menoscabo de los intereses de las empresas** que, en su búsqueda de talento, pierden oportunidades.

Ocultación e invisibilización

Según el estudio de 2017 del Instituto de la Mujer sobre las personas LGTB en el empleo, el fenómeno de la ocultación es una de las formas más comunes de discriminación que sufren lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales en el ámbito laboral. Mientras que muchas personas heterosexuales comparten en su círculo laboral su vida privada sin ser sometidas al escrutinio y cuestionamiento social de su entorno, las personas LGTB deben, en muchos casos, mantener oculta su situación personal. El miedo al despido, a encontrar la incomprensión de sus compañeros y compañeras, a ser sometidos a algún tipo de violencia, la pérdida de prestigio o de relevancia laboral, son elementos que juegan a favor de que las personas LGTB mantengan oculta su orientación sexual o identidad para evitar situaciones desagradables.

La ocultación [está obligada por las circunstancias](#), aunque parezca que se realiza de forma voluntaria, y supone un continuo control de la información que se muestra en el trabajo ante los compañeros y las compañeras. La ocultación actúa en forma de protección o autodefensa, frente a situaciones de violencia y odio, pero, aunque podría parecer

que protege a las personas que la ejercen, genera una situación de estrés con el fin evitar revelar la orientación sexual o la identidad de género que, finalmente, juega en contra del desarrollo natural de las relaciones laborales. A este fenómeno que separa la vida privada de la vida profesional se le denomina disociación de la vida laboral y personal, y ocurre en numerosas personas que, a pesar de que en su familia y ámbito social están *fuera del armario*, vuelven a él en el trabajo.

Otro escenario en el que las personas LGTB han manifestado la existencia de prácticas

el 51% de las personas LGTB vuelven al armario en el trabajo

discriminatorias contra ellas es en las [entrevistas de trabajo](#), donde, según relatan las personas interesadas, es relativamente habitual que se les pregunte por su vida íntima, especialmente por el lugar en el que viven y con quién, por ese motivo, y ante el miedo a no ser contratados/as en el inicio de un nuevo empleo domina la ocultación, o al menos, la no expresión.

Según el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, del Ministerio de Igualdad, *la expresión de la orientación sexual*

o identidad de género se va produciendo de forma informal y parcialmente a medida que se construyen espacios de confianza y de intimidad en el espacio laboral. La confianza en la organización se construye a partir de la vivencia cotidiana con los compañeros y superiores, no es la organización la que ofrece o construye directamente la percepción de un espacio no hostil para las personas LGTBI.

Finalmente es significativo que, en muchos casos, las personas LGTBI, que han *salido del armario* en su ámbito familiar y social cercano, mantienen oculta su orientación e identidad en el trabajo.

Esto resulta especialmente difícil entre las personas trans, que por diferentes motivos pueden carecer de la oportunidad de *protegerse*. En ese sentido, el no haber accedido a un cambio registral del nombre y del sexo en su documentación, el rechazo de su expresión de género o el acudir a consultas médicas pueden suponer que se conozca su situación personal y sean objeto de determinadas formas de violencia. Por ello se hace imprescindible un marco legal, también en el ámbito laboral, para la salvaguarda de sus derechos, y así mismo, que se incorporen cláusulas en la negociación colectiva para la protección de situaciones que pueden llegar a ser numerosas y para las que no hay una

regulación específica. Los planes de acompañamiento son en este caso imprescindibles, y la representación sindical debe tener en ellos un papel decisivo de seguimiento, supervisión y evaluación.

Renuncia

Es frecuente que, debido a la necesidad de ocultamiento ante un entorno hostil a la diversidad sexual, familiar y de género en el trabajo, las personas LGTBI prefieran renunciar a derechos laborales consolidados y vinculados a las relaciones familiares (permiso por maternidad, paternidad, matrimonio, acompañamiento al cónyuge a visitas médicas) ante la perspectiva de revelar la orientación sexual o identidad de género en sus centros de trabajo. Esta situación, que es consecuencia de la invisibilidad autoimpuesta, provoca que la persona tenga, justificadamente, el sentimiento de que no está siendo ella misma ni disfrutando de espacios de seguridad y confianza.

En las personas trans, debido a la posible reacción contraria del entorno laboral, se puede dar la circunstancia de que el trabajador o trabajadora renuncie a realizar su tránsito y postergar *sine die* su camino hacia el género.

La renuncia es la máxima expresión de la discriminación y forma parte de una discriminación que tiene lugar de forma silenciosa y asumida por la persona que la realiza, de manera que las personas que utilizan este mecanismo de protección frente a la violencia, ni siquiera contemplan la posibilidad de reclamar esos derechos ante las autoridades laborales o sus representantes legales.

Tenemos testimonios directos de mujeres lesbianas que han decidido casarse en su periodo vacacional, renunciando así a su permiso por matrimonio y de mujeres lesbianas que no han acompañado a sus parejas hospitalizadas por graves enfermedades para no explicar en sus trabajos que sus parejas eran también mujeres.

Los datos de la discriminación en el empleo

A principios del año 2020, UGT realizó una encuesta para estudiar la discriminación de las personas en el ámbito laboral y proponer, desde el conocimiento, medidas para erradicar la LGTBifobia de los entornos laborales de las personas. Estudio que repitió en 2023, analizando la evolución de los datos que ya había obtenido previamente.

Partiendo de la realidad de que numerosas personas LGTBI sufren discriminación en los centros de trabajo por motivos de su orientación sexual, expresión e identidad de género, que se percibe de forma variable entre las personas LGTBI y quienes no lo son, tratamos de describir cómo se produce la discriminación que sufren las personas LGTBI en los centros de trabajo y cómo se percibe esta por las personas no LGTBI.

- Percepción de la discriminación por las personas no LGTBI en el trabajo.
- Percepción y experiencias de la discriminación de las personas LGTBI en el trabajo.

La encuesta, junto con otros estudios realizados, en particular un seguimiento de los contenidos contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en los convenios colectivos, nos permitió identificar situaciones y establecer propuestas de actuación para luchar por la igualdad de trato y oportunidades en el mundo del trabajo.

Para seguir avanzando, hemos realizado una nueva edición de la encuesta, que nos permita observar cambios en la situación y ver los avances realizados y

Encuesta sobre la discriminación LGTBfóbica en centros de trabajo

En las encuestas sobre discriminación que hicimos desde [UGT en los años 2020 y 2023](#), uno de los datos más preocupantes que nos encontramos fue que a pesar de que en el ámbito social y familiar ya se ha salido del armario, [el 51% de las personas LGTBI vuelven al armario en el trabajo. Un 50% de las personas LGTBI muestran miedo a revelar su orientación sexual en el trabajo](#),

en conversaciones con sus superiores o compañeros/as de trabajo, por miedo a la incompreensión de sus iguales, a represalias e, incluso, al despido. En parte, esto se debe que se piensa que ser LGTBI te resta oportunidades en el mundo laboral, ya sea para acceder al empleo, ya que [el 44% de las personas LGTBI ocultan su orientación sexual o identidad de género para encontrar un](#)

[trabajo y el 75% de las personas LGTBI han considerado alguna vez un inconveniente ser LGTBI en el acceso al empleo](#); ya sea para promocionar en el empleo, ya que [el 55% de las personas LGTBI ha considerado alguna vez un inconveniente ser LGTBI para promocionar en el empleo](#). Por eso muchas personas realizan

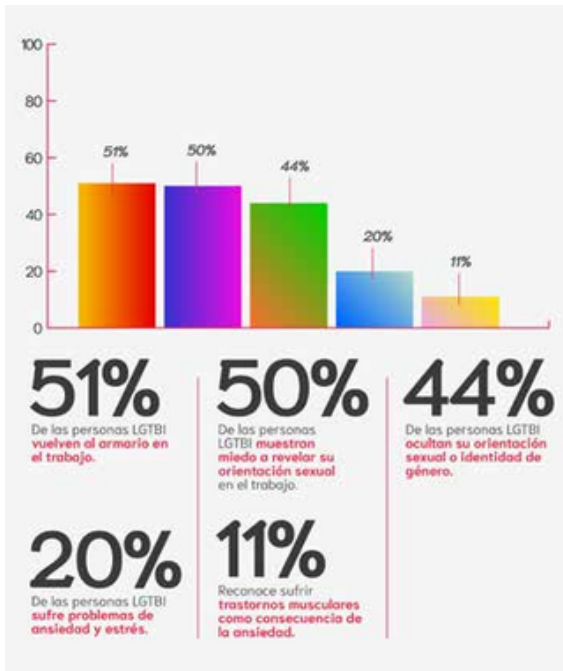


Fuente: UGT

las necesidades de actuación más acuciantes, para continuar avanzando en igualdad, así como seguir proponiendo actuaciones en acción sindical de cara a evitar y perseguir la discriminación lgtbfóbica en el ámbito laboral.

un ejercicio de ocultación que, aparte de no poder expresarse con libertad ante sus propios compañeros y compañeras, acarrea otra serie de consecuencias negativas: **el 20% de las personas LGTBI reconoce que la disociación entre la vida privada y el**

son las agresiones verbales, especialmente los chistes y los rumores. Un 50% de las personas LGTBI aseguran haber vivido una agresión verbal en el trabajo y el **55% reconoce que nadie de su entorno laboral se ha posicionado a su favor.**

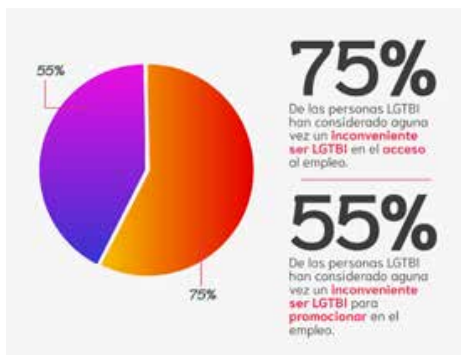


Es preocupante la falta de apoyo, tanto de la empresa como de los propios compañeros y compañeras, con el que cuentan las personas LGTBI ante una agresión: un **75% de las personas consultadas (no LGTBI)** reconocen haber presenciado algún tipo de agresión verbal hacia lesbianas, gais, bisexuales o trans en el trabajo y un **80% de las conductas acusatorias hacia personas trans y no binarias ocurren delante de otras personas**, sin que nadie haga nada por

trabajo les produce situaciones de ansiedad y estrés y un **11% reconoce sufrir trastornos musculares** como consecuencia de la ansiedad. En cuanto a las violencias vividas en los centros de trabajo, las encuestas nos mostraron que las más habituales

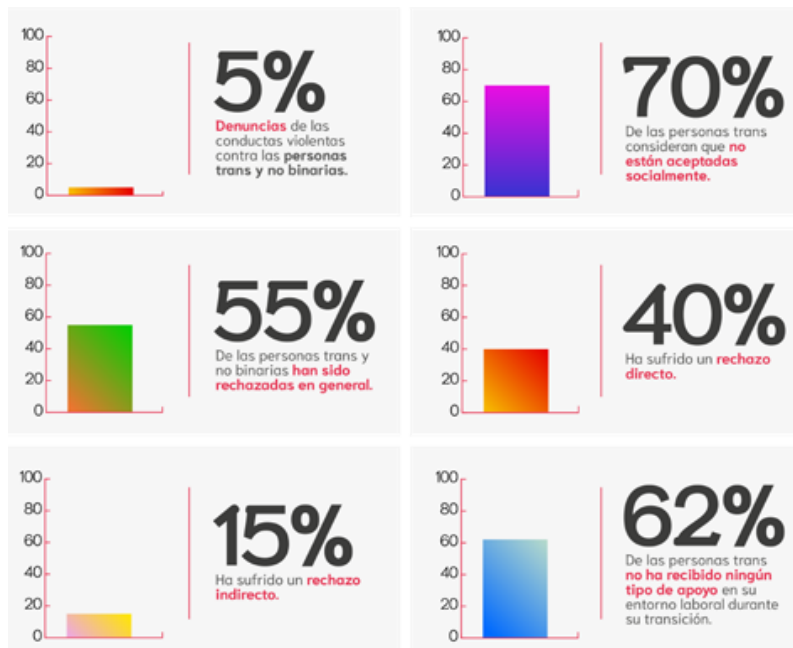
evitarlo. Además, un porcentaje muy alto de las agresiones, el **74%, son reiterativas**, por lo que tampoco nos debe extrañar el dato de que el **70% de las personas LGTBI no se atreven a denunciar agresiones a sus superiores en el trabajo** cuando, además, **solo se atienden el 30% de las denuncias.**

Otra conclusión que se puede sacar de nuestras encuestas es la especial vulnerabilidad del colectivo trans. Un 55% de las personas trans y no binarias han sido rechazadas directa (40%) e indirectamente (15%) en entrevistas de trabajo. Además, un 62% de las personas trans no ha recibido ningún tipo de apoyo en su entorno laboral durante su transición, muchas de ellas, por lo tanto, incluso aplazan su transición sine die. La autopercepción dentro del colectivo trans también es sumamente negativo, ya que, el 70% de las personas trans consideran que



no están aceptadas socialmente, por lo que no es de extrañar que, adivinando una falta de apoyo, solo se denuncia un 5% de las conductas violentas contra las personas trans y no binarias.





Derechos con Orgullo. Fuente: UGT Extremadura

Estudio de convenios

Una vez analizados los datos del clima laboral en el colectivo LGBTI, decidimos averiguar qué medidas se estaban tomando al respecto, especialmente en los convenios. Para ello, nuestra compañera Marieta García Gutiérrez [analizó más de 1.100 convenios colectivos publicados entre los años 2020 y 2021](#) y la sorpresa fue que nos encontramos

las personas intersex en sus vidas cotidianas, no existen estudios que aborden la discriminación en el ámbito laboral.

En ese sentido, en el primer estudio exploratorio sobre esta realidad que realizamos en el año 2020, a través de los grupos de trabajo de análisis cualitativo, determinamos que existían algunos supuestos en los que las personas intersexuales habían sufrido alguna



con un vacío muy importante, ya que solamente un [30% de los convenios tenía alguna cláusula que hiciera mención al colectivo LGBTI](#) (aunque eran cláusulas muy genéricas y de difícil aplicación) y un [0% de los convenios mencionaban al colectivo trans](#).

Personas intersex y trabajo

Aunque la realidad de las personas intersexuales se ha estudiado en numerosas ocasiones y existe una extensa literatura científica que acredita las situaciones que sufren

forma de discriminación laboral, fundamentalmente en forma de exclusión.

Así, determinamos algunas de las situaciones más habituales, concretando las siguientes:

Realización de reconocimientos médicos invasivos que tengan como causa de exclusión laboral determinadas anomalías genéticas, congénitas o adquiridas y/o procesos endocrinometabólicos que produzcan alteraciones morfológicas o funcionales.

Realización de análisis de sangre con el fin de determinar niveles hormonales determinados que causen la exclusión de procesos laborales para el acceso al empleo.

Cabe señalar que numerosas empresas del sector público y del sector privado realizan este tipo de reconocimiento médico que puede producir que una persona intersexual, que tiene capacidad total para el desarrollo de cualquier tarea laboral, quede excluida por causa de alguna de las cuestiones anteriormente señaladas.



Derechos con Orgullo. Fuente: UGT Extremadura



Capítulo 02

EL Artículo 15.1 de la Ley Trans y LGTBI

El V AENC y su importancia como impulsor de la igualdad

Real Decreto 1026/2024

Avances fundamentales para la mejora de la situación de las personas LGTBI en el trabajo

El artículo 15.1 de la Ley 472023

La necesidad de introducir, en el marco laboral español, una referencia para la protección de las personas LGTBI en España, se introdujo en la tramitación parlamentaria de la Ley 4/2023, por parte del área de Acción LGTBI de UGT. Esta modificación a la norma, introduce por primera vez la obligación de las empresas de implementar medidas específicas de protección de las personas LGTBI trabajadoras.

En efecto, uno de los grandes avances que hemos conseguido es que 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, contemple en su artículo 15.1 la **obligatoriedad para las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras** de establecer mediante la negociación medidas planificadas para avanzar en la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI, enmienda presentada por UGT y apoyada por PSOE, PODEMOS y ERC:

Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.

1.- Las empresas de más de 50 personas trabajadoras *deberán contar, en el plazo de 12 meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.*

El V AENC y su importancia como impulsor de la igualdad laboral

Paralelamente al cambio normativo, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva **recoge**, por primera vez en un acuerdo interconfederal, **un capítulo, el Capítulo XIV, relativo a diversidad LGTBI**, con el fin de que empresarios y sindicatos establezcan un marco convenial de respeto a los derechos de las personas LGTBI en el trabajo.

Las Organizaciones empresariales y sindicales compartimos la necesidad de fomentar la diversidad de las plantillas, aprovechando el potencial humano, social y económico que supone esta diversidad.

Para conseguir este objetivo, **los convenios colectivos deben:**

- Promover *plantillas heterogéneas*.
- Crear espacios de *trabajo inclusivos y seguros*.
- Favorecer *la integración y la no discriminación al colectivo LGTBI*

en los centros de trabajo a través de medidas específicas, de conformidad con lo previsto en 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 LGTBI.

- *Asegurar que los protocolos de acoso y violencia en el trabajo contemplen la protección de las personas LGTBI en el ámbito laboral.*

Tenemos más instrumentos que nunca para poder introducir en los convenios colectivos cláusulas que permitan avanzar en los objetivos de igualdad y no discriminación en el trabajo, contamos con el apoyo de la legislación y con el compromiso de los interlocutores sociales.

Confiamos en que estos instrumentos de conocimiento, sumados a las nuevas herramientas que nos proporcionan la Ley y el AENC, nos permitan avanzar en la igualdad de las personas LGTBI y la erradicación de la LGTBIfobia en todos los centros de trabajo de nuestro país.

Real Decreto 1026/2024

El 8 de octubre de 2024 se publicó el Real decreto 1026/2024, el cual desarrolla el conjunto planificado de medidas, es decir, regula los planes LGTBI. En él se destaca que estas medidas planificadas han de ser negociadas y pactadas con la RLPT a través de la negociación

colectiva, siendo voluntaria para las empresas de 50 o menos personas trabajadoras. También se incluyen en este reglamento el Protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

Tanto el conjunto planificado de medidas, como los plazos y la legitimización en la negociación serán desarrollados ampliamente a continuación.



UGT Extremadura en la manifestación del Orgullo de Mérida. Fuente: UGT Extremadura

Capítulo 03

Los planes LGTBI no precisan de un diagnóstico previo para su realización

Dinámica de evaluación en el contexto empresarial

Método Igualia

Métodos de evaluación

Los planes LGTBI no precisan de un diagnóstico previo para su realización

Al contrario que los planes de igualdad, para la negociación y pacto de las medidas planificadas del artículo 15.1 **no se precisa realizar ningún diagnóstico**, ni en los términos en los que se realizan los diagnósticos en materia de igualdad en las empresas ni en otros similares o distintos. Primero porque se incurriría en una **vulneración flagrante del derecho a la intimidad y privacidad de las personas**. No se trata de preguntar, averiguar e indagar sobre la orientación o identidad de nadie, lo que está fuera de toda lógica. Ni las medidas a las que se refiere el 15.1 son de acción positiva que afectan a personas particulares e identificables. El término, que en otros ámbitos puede tener un propósito técnico, aquí implica un proceso de evaluación que, usado de marea errónea, en lugar de promover la inclusión, podría generar **desconfianza y señalamiento** de personas que no tienen por qué ser identificadas por su orientación sexual o identidad de género.

El término “diagnóstico”, además, al aplicarse a cuestiones LGTBI,

puede conllevar una connotación negativa, como si estas realidades fueran problemas a resolver. Esto va en contra del propio espíritu de la normativa, que busca precisamente **desestigmatizar** y normalizar la diversidad LGTBI. Las empresas no necesitan un diagnóstico de la identidad o la orientación de las personas empleadas para cumplir con la ley; lo que requieren es implementar medidas que protejan a las personas, independientemente de si han manifestado abiertamente ser LGTBI.

En efecto, como se ha dicho se trata, por un lado, de medidas cuya virtud es generar un **espacio de trabajo inclusivo, libre de violencias y de odio**, para que quien quiera expresarse lo pueda hacer libremente y sin recibir ningún tipo de represalia discriminatoria por ello. Se podría decir que verdaderamente el legislador ha buscado que en las empresas de nuestro país se haga un esfuerzo de cambio de paradigma cultural y social frente a la diversidad sexual, familiar y de género. Y, por otro lado, se

trata de medidas, concretamente el protocolo contra el acoso discriminatorio, que **protejan a la víctima denunciante del acoso** por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar. No cabe duda pues, que en ambos casos el diagnóstico de la situación previo a la adopción de medidas queda fuera de todo lugar, y, dicho sea de paso, también el negocio de la consultoría en esta materia, que tanto se ha beneficiado y se beneficia de otros procedimientos como el de diagnóstico en los planes de igualdad. La función de la consultoría o del asesoramiento de terceros es apoyar a las empresas en este cambio

de paradigma, proponiendo soluciones estratégicas que vayan más allá de la mera normativa y se traduzcan en verdaderos espacios de inclusión. A través de la sensibilización, el diseño de protocolos efectivos y la creación de entornos de diálogo, se puede conseguir que las organizaciones entiendan que la protección

Los planes LGBTI buscan un cambio de cultura hacia la diversidad en las empresas

y el respeto por la diversidad no requieren que nadie sea identificado o señalado.

Dinámica de evaluación en el contexto empresarial

Para que una organización pueda implantar correctamente las medidas que se hayan pactado en su convenio o convenios de aplicación, es fundamental que antes evalúe desde donde parte, es decir, en qué medida está ya integrada la diversidad en sus políticas y cultura empresarial. Para que la diversidad esté plenamente integrada en la política y cultura empresarial de una organización no es, en ningún caso, necesario conocer si existen personas LGBTI+ en dicha organización. Tampoco es necesario “esperar” a incorporar a

una persona LGBTI+ o a que alguna persona trabajadora revele su identidad u orientación sexual para comenzar a aplicar medidas que garanticen su bienestar laboral. La integración de la diversidad en las políticas y cultura empresarial son elementos preventivos y proactivos que deben formar parte de la identidad de la organización.

Existen en la actualidad diferentes métodos reconocidos para valorar si la empresa es un entorno donde la diversidad está integrada completamente.

Corporate Equality Index (CEI)

El Corporate Equality Index (CEI) es un informe anual elaborado por la Human Rights Campaign (HRC), la organización de derechos civiles más grande en Estados Unidos que trabaja por la igualdad de la comunidad LGBTBI. El CEI es un estándar reconocido para evaluar las políticas y prácticas de inclusión LGBTBI de las empresas en el lugar de trabajo. Este índice, que se lanzó por primera vez en 2002, y se aplica en grandes empresas de Estados Unidos.

El CEI evalúa a las empresas en una escala de 0 a 100, donde las organizaciones pueden alcanzar la puntuación máxima si cumplen con los siguientes criterios principales: Políticas de no discriminación que prohíben la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género; Beneficios sociales y sanitarios, teniendo en cuenta que en Estados Unidos no se cuenta con sanidad pública o participación sindical en la regulación de derechos laborales; Responsabilidad social, mostrando apoyo público frente a la discriminación; y Cultura e inclusión, midiendo la existencia de programas internos, como la formación en diversidad e inclusión, grupos de recursos para personas LGBTBI, y otras iniciativas que promuevan un ambiente de trabajo inclusivo.

Stonewall Workplace Equality Index

El Stonewall Workplace Equality Index es una herramienta que mide el desempeño de las empresas en la implementación de políticas inclusivas para personas LGBTBI+ desarrollado por la organización Stonewall de Reino Unido. A través de un cuestionario detallado, las organizaciones responden sobre áreas clave como las políticas de no discriminación, la sensibilización de las personas empleadas, la formación sobre diversidad y la creación de espacios seguros.

Entre las evaluaciones realizadas por este índice, se encuentran las Políticas de No Discriminación, que prohíben la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género, el Apoyo a personas Trans, incluyendo la gestión de la transición de género en el lugar de trabajo y la creación de un entorno seguro y respetuoso, y la Cultura Inclusiva y Formación, dirigida a promover un ambiente de trabajo más consciente y equitativo.



El Método Igualia

La creación e implementación de un Plan de Acción LGTBI en el ámbito laboral constituye un imperativo legal y ético en la promoción de la igualdad y la no discriminación. Sin embargo, para asegurar la efectividad y adecuación de dicho plan, es fundamental considerar no solo el marco jurídico nacional sino el autonómico, así como las disposiciones de los convenios colectivos aplicables.

A nivel autonómico, casi todas las comunidades autónomas cuentan con normativas adicionales que complementan y refuerzan la protección de los derechos LGTBI en el ámbito laboral, por lo que es imprescindible familiarizarse con la legislación específica de la región correspondiente.

Además, resulta imprescindible analizar la incidencia de la LGTBIfobia en el sector específico donde opera la empresa. Esta evaluación permite identificar la problemática y las necesidades particulares de las personas LGTBI en dicho sector, orientando así la elaboración de medidas y acciones específicas dentro del Plan de Acción LGTBI.

Sectores como el educativo, el ámbito sanitario o aquellos dedicados a la cultura y el entretenimiento, deberán prestar especial atención a la protección de las personas LGTBI

Cálculos iniciales e Índice de Integración

En el marco de un compromiso proactivo con la igualdad de derechos y la no discriminación, es imperativo la elaboración de un Plan de Acción LGTBI que se erige como una herramienta fundamental para asegurar el pleno ejercicio de los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Para garantizar la efectividad y pertinencia de dicho plan, es esencial llevar a cabo una evaluación exhaustiva que permita identificar los obstáculos y áreas de mejora dentro de la organización. Esta evaluación previa se estructura en tres fases interrelacionadas: la evaluación de la heteronormatividad en la empresa, la evaluación del riesgo de discriminación potencial y el cálculo del índice de integración.

La primera fase, la evaluación de la heteronormatividad en la empresa, busca analizar e identificar sesgos y prejuicios arraigados relacionados con la presunción de heterosexualidad que puedan suponer un obstáculo para la plena integración y participación de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

La segunda fase, la evaluación del riesgo de discriminación potencial, tiene como objetivo identificar los posibles factores y situaciones que podrían conducir a la discriminación o al acoso por motivos de orientación sexual o identidad de género.

Finalmente, la tercera fase consiste en el cálculo del índice de integración, que permite medir el grado de inclusión y diversidad dentro de la organización en relación con las personas LGTBI. Este índice proporciona una métrica objetiva para evaluar el progreso hacia la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad sexual y de género en el lugar de trabajo.

¿Por qué evaluamos la heteronormatividad?

Entender de qué manera están arraigados los roles de género y la presunción de heterosexualidad en la empresa contextualizará el punto de partida del Plan LGTBI. Es imprescindible entender que el Plan LGTBI no debe buscar responsabilizar a las personas LGTBI de su integración, sino poner el foco en la revisión de prejuicios y privilegios de un entorno heteronormativo. Una empresa en la que histórica y/o culturalmente estén especialmente presentes ideales tradicionales de género

y sexualidad será un entorno mucho más hostil para toda aquella identidad que desafíe estas nociones y, por tanto, deberá trabajar de manera más profunda su base. Por otro lado, una empresa donde existan ideas más cercanas al empoderamiento femenino o las nuevas masculinidades será mucho más permeable a la inclusión de identidades diversas.

¿Qué es el riesgo potencial de discriminación?

Conocer el grado de heteronormatividad en la empresa ya nos va a dar un contexto sobre el riesgo potencial de discriminación que podría sufrir una persona que no se ajuste a los roles establecidos. Sin embargo, deberemos analizar todas las áreas de la empresa (el acceso al empleo, el desarrollo profesional, el acceso a la conciliación, así como todas las políticas de RRHH) con el fin de establecer qué políticas podrían estar poniendo en peligro el libre desarrollo profesional de las personas LGTBI. La existencia de entrevistas abiertas, la recopilación de datos sensibles no relevantes para el desarrollo del puesto de trabajo, la exigencia de un código de vestimenta basado en la estética y no en la funcionalidad de

las prendas, son ejemplos de políticas de empresa susceptibles de ser discriminatorias y que deben ser o revisadas o erradicadas.

Este índice nace de las investigaciones realizadas por Cristina Maestre como parte del **proyecto Igualia LGBTI+** y con la finalidad de dotar a las organizaciones de una medida cuantitativa que no incurra en la revelación de la identidad u orientación sexual de las personas y permita cuantificar el grado en el que las realidades LGBTI+ están integradas en la cultura organizacional.

Algunas medidas para fomentar la integración

La promoción de la integración LGBTI en el ámbito laboral no se limita únicamente a la implementación de políticas de igualdad y no discriminación, sino que requiere un enfoque integral que aborde las normas sociales y las creencias arraigadas que perpetúan la exclusión y la desigualdad. Para ello, necesitaremos:

- **Deconstruir roles de género:**
Los roles de género tradicionales imponen expectativas y limitaciones basadas en la identidad de género de las personas, perpetuando estereotipos y

discriminación en el ámbito laboral. La deconstrucción de estos roles implica desafiar las normas sociales preestablecidas y cuestionar el modelo binario tradicional.

- **Cuestionar creencias sobre las relaciones románticas:**

Las creencias arraigadas sobre las relaciones románticas pueden influir en la percepción y tratamiento de las personas LGBTI, sobre todo en aquellas que desafían las estructuras tradicionales del amor romántico, como puede ser la asexualidad o el arromanticismo. Eliminar expectativas sobre las relaciones ajenas y no cuestionarlas mejorarán la integración de las personas LGBTI.

- **Revisión de percepciones sobre estructuras familiares:**

Al igual que en el caso de las relaciones románticas, es importante visibilizar todos los modelos de estructuras familiares, entendiendo estos tan válidos como los tradicionales. Es crucial revisar y ampliar las percepciones sobre las

estructuras familiares para reconocer y valorar la diversidad de formas de convivencia y parentesco.

- **Eliminación de la heteronormatividad:**

La heteronormatividad, entendida como la idea de que la heterosexualidad es la norma y la única forma válida de orientación sexual, permea muchas facetas de la sociedad, incluido el ámbito laboral. Eliminar la heteronormatividad implica no presuponer la heterosexualidad de las personas trabajadoras y, por tanto, asumir sus necesidades en base a este hecho.

- **Cuestionamiento de divisiones de espacios:**

Las divisiones de espacios basadas en el género, ya sean físicas (baños, vestuarios) o estructurales (uniformes, avatares) pueden contribuir a la exclusión y la discriminación de personas que no se enmarquen dentro del modelo binario tradicional. Cuestionar estas divisiones y promover espacios inclusivos y accesibles para todas las personas es esencial para fomentar

un ambiente laboral integrador y respetuoso con la diversidad.

- **Acompañamiento a la transición:**

El proceso de transición puede ser complejo e individual para cada persona trans, por lo que establecer procedimientos de actuación puede facilitar a la empresa el acompañamiento a la persona para facilitar su integración, ya sea desde el cambio burocrático de nombres y pronombres hasta los permisos para posibles intervenciones o revisiones médicas.

- **Formación y sensibilización continua:**

La única vía que garantiza una plena integración de las personas LGTBI en el ámbito laboral es la formación y sensibilización en realidades LGTBI para todas las personas trabajadoras, que busque naturalizar las distintas identidades y orientaciones más allá de lo heteronormativo.

La evaluación del contexto inicial del que parte la organización es fundamental para poder establecer una planificación

La evaluación del contexto inicial del que parte la organización es fundamental para poder establecer una planificación eficiente de la implantación de las medidas del Plan LGTBI.

En una organización que parta de una nula integración de la realidad LGTBI en su cultura y políticas, se deberá comenzar con **sensibilización básica** para abrir la puerta al conocimiento de la realidad LGTBI, poniendo en marcha de manera prioritaria **protocolos contra la discriminación**, y empezando a crear **espacios seguros de diálogo** en el que personas interesadas puedan hacer preguntas o sugerencias a la empresa.

Para empresas con conocimiento LGTBI de manera “coloquial”,

pero donde la visibilidad es baja, se debería avanzar con formaciones más profundas sobre sesgos inconscientes, crear grupos de recursos para personas empleadas LGTBI que garanticen la confidencialidad, y promover la visibilidad a través de campañas internas. Finalmente, una empresa que ya cuenta con personas LGTBI visibles y políticas inclusivas básicas, podría avanzar en la integración de la realidad LGTBI en el resto de sus **políticas corporativas**, no solo dirigiéndolas a la organización interna sino también a la imagen externa, **estableciendo cláusulas con clientela y proveeduría**, estableciendo sistemas de gestión como la ISO 30415:2021 o el más específico **Sello SGI DS-20**

Solo un enfoque adaptado a la realidad de la empresa puede hacer que el Plan LGTBI sea realmente efectivo y consiga una inclusión integral en cada contexto.





Capítulo 04

Interpretación jurídica de la norma

Definición de planes LGTBI en las empresas

Nada tiene que ver un plan de igualdad con un plan LGTBI

Las medidas se acuerdan y se pactan a través de la negociación colectiva

Planes LGBTI

Interpretación jurídica de la norma

El derecho a la **no discriminación y a la igualdad de trato** y de oportunidades es una aspiración del ser humano que tiene una amplia acogida en el ordenamiento jurídico aprobado y hunde sus raíces en el constitucionalismo histórico y reciente, convirtiéndose en un principio del Estado social y democrático de Derecho.

*La Constitución Española de 1978 recoge en su **artículo 14** que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.*

En cuanto al desarrollo legislativo del artículo 14 de la Constitución hay que apuntar que el mismo es enteramente singular. El carácter relacional y no autónomo del principio de igualdad, es decir, el que **la igualdad no pueda predicarse en abstracto**, sino únicamente respecto de relaciones jurídicas concretas, impide que este principio pueda ser objeto de una regulación o desarrollo normativo con carácter general. Es por ello que, al no poder aplicarse

de forma autónoma y unitaria, hay numerosas normas donde este principio informador del derecho se recoge de forma transversal y se desarrolla con mayor concreción y especificidad. El ejemplo más reciente es la **Ley 4/2023, de 28 de febrero**, para la igualdad de trato de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGBTI, pero también otras como la **Ley 15/2022, de 12 de julio**, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, con importantes referencias a la prohibición de cualquier tipo de discriminación en el lugar de trabajo, por ejemplo la serofobia o la xenofobia, y también la conocida **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que es precisamente en el ámbito laboral donde tiene un mayor impacto al crear y establecer los **Planes de Igualdad**, como herramienta fundamental para combatir las desigualdades que sufren las mujeres en el trabajo por el mero hecho de serlo.

En el plano internacional, Europa no ha sido ajena a los avances legislativos necesarios en la lucha contra la discriminación. Así, hace veinte años se aprobaba

la **Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000**, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación que recogía el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y a estar protegida contra la discriminación, admitiendo que constituye un derecho universal reconocido en la **Declaración Universal de Derechos Humanos**, la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación, los Pactos de las Naciones Unidas de Derechos Civiles y Políticos y sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, de los que son parte todos los Estados miembros de la UE. En esta misma línea, el **Convenio nº 111** de la Organización Internacional del Trabajo prohíbe la discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación, desarrollando un marco internacional que supone un claro llamamiento a profundizar en las políticas públicas para lograr la plena igualdad de todas las personas, especialmente los grupos y colectivos más preteridos.

En el análisis esta normativa internacional, europea y nacional, desde el marco directivo europeo y convencional internacional, hasta nuestro encaje constitucional del

principio-derecho a la igualdad, cabe detenerse en que no es hasta el año 2000, precisamente con la aprobación de la **Directiva europea 78/2000**, donde un texto legal hace referencia explícita a la orientación sexual como una de las materias por las que se prohíbe discriminar. En sentido contrario cabe decir que, entre todas las cuestiones prohibidas de la discriminación, la **diversidad sexual** no figuraba entre los motivos por los que el legislador nacional hubiera una especial sensibilidad, a pesar de que es una de las formas más habituales de discriminación de las personas, tal y como queda recogido en el artículo primero de la Directiva.

Pero el mandato constitucional no se limita formalmente a consagrar el derecho a la igualdad ante la ley y a prohibir toda forma de discriminación en su artículo 14, lo que podría parecer que es suficiente para su desarrollo en otras normas. No se puede entender el art. 14 CE sin otro mandato constitucional, el de la **igualdad material**, que obliga activamente a todos los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas, con el llamamiento a remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud derivados de la obligación constitucional que establece el artículo 9.2 CE. Esto

constituye una orden de actuación, un verdadero principio de acción del derecho constitucional que interpela directamente a los poderes públicos a desarrollar de forma efectiva y eficaz el principio-derecho de igualdad y condiciona toda política pública en el sentido de lograr el objetivo de la plena igualdad real y efectiva. Es por ello que el **derecho positivo**, especialmente en materia laboral, está construido sobre un conjunto preceptos que establecen la interdicción de la desigualdad y de la discriminación como una norma plenamente válida y aplicable de forma eficaz, ejercitable y garantizable.

En el marco jurídico laboral español, el **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, en su artículo 4 apartado 2 subapartado c, se reconoce como un **derecho de los trabajadores y trabajadoras a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo** o, una vez empleadas, por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales – entre otras causas comunes de discriminación. También en su apartado 2, letra e, se reconoce el derecho al **respeto de su intimidad** y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de orientación sexual, modificación que

que se hace muy recientemente en virtud de la disposición final decimocuarta de la **Ley 4/2023, de 28 de febrero**, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Relacionado con lo anterior, el **artículo 17 ET** establece que se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por motivos de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales. En ese sentido, el mismo artículo del Estatuto de los Trabajadores, reitera que **serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores** como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Sobre esta última modificación, precisamente la norma dota a de verdadera eficacia a la

labor de vigilancia y sanción que tienen encomendadas las administraciones públicas frente al incumplimiento de la obligación de tomar medidas de protección frente a la discriminación y la violencia dirigida a las personas LGTBI a que se refiere el artículo 62.3 de la **Ley 4/2023**, y que su vez da lugar a la asunción de responsabilidad de las personas empleadoras en los términos del artículo 62.2 de la norma, que establece que **las administraciones públicas**, en el ámbito de sus competencias, **adoptarán métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de tales situaciones**, y articularán medidas adecuadas para su cese inmediato. En todo caso, estas modificaciones legitiman, en el apartado tercero, a las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios para adoptar métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de las situaciones de discriminación por razón de las causas previstas en la ley, así como articular medidas adecuadas para su cese inmediato, y que se refiere a las medidas planificadas y contra el acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales que están obligadas a tener disponibles las empresas en virtud del **artículo 15.1 de la Ley 4/2023**.

Este compromiso y sus obligaciones derivadas viene reforzado por el impulso de la potestad sancionadora que la propia Ley hace con la reforma del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por **Real Decreto Legislativo 5/2000**, de 4 de agosto, modificándola en el orden de incluir estos motivos entre las responsabilidades que tiene el empresario de evitar conductas prohibidas, a saber, las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por circunstancias de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación y el acoso por razón de, entre otras, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo, análogamente a lo que ya ocurre con el acoso por razón de sexo.

Estas conductas constituyen, pues, **infracciones administrativas muy graves** en materia de relaciones laborales en el orden social, artículo 8 y 13 bis respectivamente, con sanciones económicas en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros y si se apreciase reincidencia la cuantía de las sanciones podría incrementarse hasta el duplo del grado de la sanción correspondiente a la infracción cometida.

Definición de planes LGBTI en las empresas

La necesidad de medidas para lograr la igualdad real y efectiva de las personas LGBTI en el empleo en las empresas ha quedado demostrada a través de los diversos estudios que se han realizado sobre discriminación en el empleo desde el área de Acción LGBTI de UGT en 2020, en el estudio *Hacia centros de trabajo inclusivos*, la realidad de las personas LGBTI en el empleo en España, en 2021 con el estudio sobre Las personas LGBTI en la Negociación Colectiva y 2023, en la segunda edición del estudio *Hacia centros de trabajo inclusivos*, y que más adelante se verán.

Para definir pues, qué es un plan LGBTI en las empresas, hay que

recurrir necesariamente a 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. Así pues, el **artículo 15.1** de la citada recoge que

“las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGBTI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGBTI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.”

Por lo tanto, los planes LGBTI serán:

- ▷ Un **conjunto planificado de medidas y recursos** con el fin de lograr la igualdad de las personas LGBTI en las empresas
- ▷ Necesariamente y de forma obligatoria, tendrán que tener entre ellas un **protocolo de actuación frente al acoso**

discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad, expresión de género y características sexuales

- ▷ Sería deseable para UGT que también se incluya un protocolo de acompañamiento a personas trans en el trabajo.
- ▷ Estas medidas deberán ser pactadas y acordadas con la representación de las trabajadoras y de los trabajadores, esto es, con las organizaciones sindicales a través de la negociación colectiva.
- ▷ Todas las medidas que alienta a aprobar el artículo 15.1 en su literal deben formar parte de un conjunto planificado, esto es, de un plan, y que la naturaleza de las mismas debe estar intrínsecamente conectado con la negociación colectiva. No es de extrañar, pues, que las medidas nazcan de las mesas negociadoras y vayan a parar a un documento individualizado bajo la denominación de Plan LGTBI.
- ▷ El llamamiento a la negociación colectiva que hace la Ley, es clave porque sabemos que la forma de implicar a todas las partes es a través de los procesos de negociación en los que todas las partes se comprometen.

- ▷ Objetivamente esta guía supone un mínimo que en todo caso está abierto a mejoras en el ámbito del diálogo empresas-sindicatos.

Nada tiene que ver un plan de igualdad con un plan LGTBI

Ni en su alcance, ni en su contenido, ni en las personas destinatarias ni en las normas que dan origen a ambas obligaciones, que son normas distintas, una de ellas con rango de orgánica y del año 2007 y otra con rango de ordinaria del 2023. Por lo tanto, tampoco se pueden establecer demasiadas comparativas y similitudes entre la una y la otra, aunque ambas normas regulen y desarrollen materias propias del derecho-principio constitucional a la igualdad y su fin sea combatir con la desigualdad. Pero, aunque ambas desigualdades puedan tener un origen más o menos común, la forma en la que se materializan, actúan y sus herramientas son ciertamente distintas y específicas.

Y aunque sea de manera inconsciente, al establecer paralelismos entre las mismas se incurriría en algunas confusiones sobre las que este análisis quiere aportar alguna claridad.

Para aclarar algunos términos, los planes de igualdad que nacen de

Para aclarar algunos términos, los planes de igualdad que nacen de la Ley Orgánica 3/2007 **buscan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres** y tienen su sentido en la situación de desigualdad, con importantes manifestaciones en el marco laboral, que sufren las mujeres por el hecho de ser mujeres. Las medidas, de los planes de igualdad, tienen una **importante carga de análisis y especificidad**, así como la profundidad de su diseño se debe la necesidad de alcanzar una enorme especialización.

Los planes LGTBI nacen en una ley muy posterior, la Ley 4/2023, su regulación queda pospuesta en la misma norma a un reglamento, **pero tienen el fin de generar espacios de trabajo inclusivos**, y en términos generales, libres de violencia. Sus medidas tienen un **marcado carácter programático** y más dispositivo, pero sobre todo no van dirigidas a personas concretas, si no a un conjunto indeterminado de población, las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales y sus familias, que no se han dado a conocer. Son, en definitiva, herramientas distintas.

En consecuencia, los planes LGTBI no son en ningún caso subsumibles ni integrables a los planes de igualdad. Las medidas dirigidas a las personas LGTBI no pueden modificar las medidas dirigidas a las mujeres que están recogidas en los planes de igualdad. Son,

además, complementarios, sí, entanto que algunas mujeres pueden ser a su vez lesbianas, bisexuales o trans y, para ese grupo de población concreto, en el caso de las empresas obligadas por ambas normas, están afectadas de un lado por las medidas incluidas en los planes de igualdad por ser mujeres y por otro en las medidas recogidas en el plan LGTBI por ser LBT.

Las medidas se acuerdan y se pactan a través de la negociación colectiva

Son, indiscutiblemente y tal como establece la Ley 4/2023 en su artículo 15, **medidas pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras**. Por lo tanto, no cabe otra vía de alcance que aquella que contemple que las medidas han de ser negociadas como parte de la elaboración de un texto de convenio con los representantes legales de las trabajadoras y los trabajadores. Esto quiere decir que no se someten a un periodo de consultas, ni se publican, presentan ni otorgan.

En efecto, en virtud de la autonomía colectiva, artículo 82 del ET los convenios colectivos, como resultado de la negociación

desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos y podrán los convenios colectivos, artículo 85 ET, dentro del respeto a las leyes, regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.

Es necesario destacar que, más allá de la obligación legal que establece la Ley 4/2023, de 28 de febrero, el 10 de mayo del mismo año, los interlocutores sociales CEOE y CEPYME, en representación de las patronales, y CCOO y UGT, en representación de las organizaciones sindicales, alcanzaron el V Acuerdo Interconfederal para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), que amplía las materias sindicales objeto de negociación, desarrollando en el capítulo XIV un llamamiento a las partes para poner en marcha medidas eficaces para la igualdad de las personas LGTBI y que se materializa en la creación de espacios de trabajo inclusivos y seguros, favorecer la integración y la no discriminación del colectivo LGTBI en los centros de trabajo a través de medidas específicas, de conformidad con lo previsto en 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 LGTBI y asegurar que los protocolos de acoso y violencia en el trabajo contemplen la protección de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Cabe concluir que, no solo justificadamente en la Ley, también por acuerdo de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, la diversidad sexual, familiar y de género es una materia sindical más objeto de la negociación colectiva, que se amplía por primera vez en la historia sindical española, para acoger el respeto a las personas LGTBI. La consecuencia de ello es que esta es no solo una novedad legislativa, es también una nueva obligación de las empresas, pero también una nueva materia objeto de acuerdo negocial entre las partes concernidas.



Sujetos legitimados

En cuanto a la legitimación de las partes negociadoras:

1. La legitimación para negociar en convenio colectivo las medidas planificadas será la prevista en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores:

- En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.
- La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.
- Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que

afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el apartado 2 para la negociación de los convenios sectoriales.

- En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimadas para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.
- En los convenios sectoriales estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores:
 - ▷ Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas,

- federadas o confederadas a los mismos.
- ▷ Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de comunidad autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
- ▷ Los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.
- En representación de los empresarios estarán legitimados para negociar:
 - ▷ En los convenios de empresa o ámbito inferior, el propio empresario.

- ▷ En los convenios de grupo de empresas y en los que afecten mismos.
- ▷ En los convenios colectivos sectoriales, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el diez por ciento de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2, y siempre que estas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al quince por ciento de los trabajadores afectados.
- En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, según lo previsto en el párrafo anterior, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten

con el diez por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten en esta con un mínimo del quince por ciento de las empresas o trabajadores.

- Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal los sindicatos de comunidad autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y las asociaciones empresariales de la comunidad autónoma que reúnan los requisitos señalados en la disposición adicional sexta de la presente ley.
- Todo sindicato, federación o confederación sindical, y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación, tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora.

2. En las empresas con varios centros de trabajo negociará el comité intercentros, si existe y tiene establecidas competencias para la negociación.

3. En las empresas donde no existan las representaciones referidas en los apartados anteriores, y que carezcan de convenio colectivo de aplicación, se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos en el sector al que pertenezca la empresa. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada una de las partes y la representación sindical se conformará en proporción a la representatividad de cada organización en el sector.

4. Sin perjuicio de lo anterior, la parte social de esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones sindicales que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días

hábiles, ampliables en otros diez días hábiles si ninguna respondiera en el primer periodo. En caso de que no se obtuviera respuesta en ese nuevo plazo, la empresa podrá proceder unilateralmente a la determinación de las medidas planificadas de acuerdo con los contenidos recogidos en este Real Decreto.

5. Si existen centros de trabajo con representación legal de personas trabajadoras y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuenten con ella y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme a los párrafos anteriores de este apartado en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con ella. En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes.

6. En todos los supuestos anteriores, las comisiones negociadoras podrán contar con apoyo y asesoramiento externo de personas

especializadas en materia de igualdad de las personas LGTBI en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.

7. Las personas que integran la comisión negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo y confidencialidad con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

8. En la negociación de las medidas planificadas deberá garantizarse el respeto a la intimidad de las personas trabajadoras.

Procedimiento de la negociación

La negociación de las medidas se llevará a cabo de la siguiente manera:

- En los **convenios colectivos de ámbito empresarial**, en el marco de dichos convenios.
- En los **convenios colectivos de ámbito superior a la empresa**, en el marco de dichos convenios, incluyendo un proceso de adaptación a la empresa.
- En ausencia de convenio colectivo de aplicación, las medidas planificadas se negociarán con la **RLPT mediante acuerdos de empresa**.
- En las empresas que no cuenten con convenio colectivo y carezcan de RLPT, las medidas planificadas se negociarán por los **sindicatos más representativos y los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa**.

Plazo para llevar a cabo la negociación

- Las empresas que cuenten con más de 50 personas trabajadoras, que regulan sus condiciones laborales a través de **convenios colectivos o acuerdos de empresa**, y aquellas que carezcan de convenio colectivo y cuenten con la **RLPT**, deberán iniciar el procedimiento en el **plazo de tres meses**.
- En las empresas que teniendo la obligación de negociar medidas planificadas **no cuenten con convenio colectivo** y carezcan de la RLPT, deberán hacerlo en un plazo de **seis meses**.
- **Transcurridos tres meses desde el inicio del procedimiento de negociación** sin que se haya alcanzado un acuerdo, las empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras **aplicarán las medidas establecidas en el reglamento hasta que entren en vigor las que se puedan acordar mediante convenios colectivos o acuerdos de empresa**.

Capítulo 05

Medidas de acceso al empleo

Medidas en la promoción profesional

Mantenimiento del empleo y carrera profesional

Formación y sensibilización

Medidas de prevención de la violencia por LGTBIfobia Licencias y permisos

Medidas en el ámbito de la salud laboral y riesgos psicosociales

Régimen Disciplinario

Medidas para el respeto de los derechos de las personas LGTBI en el trabajo

Teniendo en cuenta que las medidas reglamentadas, recogidas en el **Real decreto 1026/2024** muestran un acuerdo de mínimos, a continuación les presentamos las medidas propuestas por UGT, que, obviamente, se ciñen al reglamento, pero van más allá.

Medidas en el acceso al empleo

Las empresas, y específicamente, los departamentos y empresas dedicadas a los recursos humanos y a la selección de personas, deben **adoptar 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.

Constituirá vulneración del principio de igualdad de trato y

no discriminación por orientación sexual la conducta de mera declaración pública de intenciones del empresariado de no contratar personas trans aun cuando ello no se haya traducido real y actualmente en la no contratación efectiva de ninguna persona perteneciente a este colectivo.

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, LGTBIfóbicos y/o discriminatorios.

A tal fin, y conforme a lo preceptuado en el artículo 64.4 d) del Estatuto de los Trabajadores, **los representantes de las trabajadoras y trabajadores deberán de ser informados por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones** en los que se basan los **algoritmos o sistemas de inteligencia artificial** que afectan a la **toma de decisiones** que incidan en las condiciones de acceso del empleo, con el fin de eliminar los posibles sesgos discriminatorios que puedan tener.

Formar, capacitar y sensibilizar a los y las 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.

Quedan **prohibidos los reconocimientos médicos en los que el estado serológico, los niveles hormonales o el análisis de la anatomía y morfología corporal**, y especialmente en lo relativo a los genitales, son causa de exclusión de los procesos selectivos de personal, en el acceso y en la promoción y/o mantenimiento del empleo.

Medidas en la promoción profesional

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.

Los departamentos 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.

Quedan **prohibidos los reconocimientos médicos** en los que el estado serológico, los niveles hormonales o el análisis de la anatomía y morfología corporal, y especialmente en lo relativo a los genitales, son causa de exclusión de los procesos selectivos de personal 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 para 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

Las **empresas**, 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.**

Quedan prohibidos los reconocimientos médicos en los que el estado serológico, los niveles hormonales o el análisis de la anatomía y morfología corporal, y especialmente en lo relativo a los genitales, son causa de exclusión de los procesos selectivos de personal 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 para que en la documentación interna se utilice un lenguaje inclusivo y respetuoso con los derechos de las personas trans y LGTBI.

Formación y sensibilización

Las empresas integrarán 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

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.

Medidas en el ámbito de la salud laboral y riesgos psicosociales

Incluir la LGTBIfobia en la evaluación de los riesgos laborales, con el fin de **proteger** la salud de las personas trabajadoras de las situaciones que, por motivos de discriminación, puedan sufrir.

Actuaciones para prevenir, identificar y actuar ante situaciones de discriminación y acoso derivadas de la

orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.

Impulsar las evaluaciones de riesgos psicosociales y la prevención de los mismos, cambiando las deficiencias en la organización del trabajo (arbitrariedad en la asignación de puestos y cargas de trabajo, tareas, horarios, etc.) que puedan ser usadas para discriminar y acosar o que pueden favorecer la aparición de conductas violentas o de acoso por una deficiente organización del trabajo.

Régimen Disciplinario

Las conductas contrarias al principio de igualdad de trato o de derechos de las personas LGBTI quedarán recogidas en el régimen sancionador de las empresas, 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 LGBTIfobia, 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.



Capítulo 06

Compromiso por la igualdad y la no discriminación

Prevención

Denuncia

Comisión Instructora

Intervinientes y desarrollo del procedimiento

Finalización

Seguimiento

Máxima divulgación

Protocolo contra la LGTBIfobia

Protocolo para la prevención
detección y actuación frente al
acoso discriminatorio por razón
de orientación sexual, identidad
de género, expresión de género,
características sexuales y
pertenencia a grupo familiar

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 LGTBI, establece que:

“Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

Los contenidos mínimos de los protocolos debieran ser:

- **Compromiso de las partes** en el desarrollo de políticas de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.
- Garantizar un **entorno laboral inclusivo**.
- **Extensión del ámbito de aplicación:** personas trabajadoras de la empresa, empresas colaboradoras, proveedores, etc.
- Vigencia y los mecanismos de **revisión, modificación y actualización del protocolo**, tanto por imperativo legal, como a propuesta de las partes.

- Participación de la **representación legal de las personas trabajadoras**.
- **Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de la víctima.**
- **Adopción de medidas cautelares** que aparten de forma preventiva al supuesto acosador/a de la víctima durante la tramitación del procedimiento.

Compromiso por la igualdad y la no discriminación

En el marco de principios y valores de un Estado social y democrático, destaca la **defensa de la dignidad, la ciudadanía y la salvaguarda de la integridad física y moral de las personas**. Así, la igualdad de trato y no discriminación ocupa un lugar prioritario en la legislación europea y española.

En nuestro país, se ha avanzado en legislación que garantiza los derechos de las personas LGTBI, a través de la incorporación a nuestra legislación estatal 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 LGTBI.

El acoso supone un atentado contra la seguridad, la dignidad y la salud de las personas y se ha instalado en las relaciones laborales, lo que ha precisado que dicha Ley incorpore la necesidad de establecer normativa en las empresas para la prevención y eliminación de las conductas de acoso.

La concienciación y la colaboración son esenciales para impedir y perseguir este tipo de comportamientos.

Los firmantes del presente protocolo manifiestan su compromiso para **prevenir, evitar, resolver** y, en su caso, **sancionar los supuestos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar** que puedan producirse en el ámbito de aplicación, como requisito para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades en todos los niveles de la empresa (de las empresas).

Todas las personas afectadas por este protocolo tienen la responsabilidad de **colaborar a conseguir un entorno laboral libre de acoso**. De manera particular quienes tienen personal a su cargo. Todas las personas, y en especial quienes dirigen equipos, deben reaccionar y comunicar conductas

que atenten contra lo dispuesto en el presente protocolo.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación tienen derecho a emplear este procedimiento con garantías, a no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio, degradante o desfavorable. Dicha protección se extiende a todas las personas que intervengan en los mismos.

Los firmantes se comprometen a investigar con diligencia todas las denuncias que se presenten al amparo de este protocolo.

Queda expresamente prohibida cualquier conducta de esta naturaleza, que será considerada falta muy grave.

La política de la empresa se rige por la tolerancia cero ante el acoso.

Ámbito de aplicación

El presente protocolo se aplicará a **todas las personas vinculadas a la empresa** (las empresas, el Ayuntamiento, la Consejería, el Ministerio, ...), con independencia de que la vinculación sea laboral o mercantil. También será de aplicación a los trabajadores de empresas subcontratadas, que presten sus servicios en la empresa.

Así mismo será de aplicación a las personas que tengan relación con

la empresa, en razón de su trabajo: clientes, proveedores o servicios externos.

Se dará a conocer a las empresas colaboradoras, suministradoras y a proveedores, para que manifiesten su compromiso de aceptar los principios inspiradores del protocolo.

En ningún caso se formalizarán contratos con entidades que incumplan en su seno los principios del protocolo de prevención y protección por acoso LGTBfóbico.

(En esto hay que definir qué pasa cuando el acosador es externo y el acosado interno, o viceversa, o cuando ambos son externos pero el acoso se produce en el seno de la empresa).

Vigencia

El presente protocolo **entrará en vigor en la fecha de su firma** y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación o la normativa legal o convencional no obligue a ello. En cualquier caso, la adecuación deberá derivar de un proceso de negociación entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Periódicamente se dará a conocer el protocolo a las personas trabajadoras de la empresa, así

como se entregará copia a todas las nuevas incorporaciones.

Definiciones

Se entiende por acoso LGTBIfóbico cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Discriminación directa

Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.

Discriminación indirecta

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad y/o expresión de

género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.

Discriminación múltiple e interseccional

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional, cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.

Acoso discriminatorio:

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Discriminación por asociación y discriminación por error

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra

sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Represalia Discriminatoria

Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso

Acoso descendente: el autor o la autora tiene una posición jerárquica dominante sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).

Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora tiene una posición subordinada jerárquica a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).

Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima tienen una posición ni dominante ni subordinada en su relación (de compañero/a a compañero/a).

Prevención

El presente protocolo se trasladará a todas personas trabajadoras, así como a las nuevas incorporaciones, impartiendo la empresa un curso de formación en igualdad de trato y no discriminación.

Al objeto de evitar las situaciones que pudieran entenderse constitutivas de acoso en el entorno laboral se tendrán en cuenta, entre otras, las siguientes directrices:

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 represión:

Las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de una persona o llamarle la atención por un inadecuado desempeño laboral se harán de forma reservada.

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.

Denuncia

Podrá presentar la denuncia:

1. Cualquier persona que se considere víctima de acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características

sexuales y pertenencia a grupo familiar.

2. Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.
3. El comité de empresa o delegados/as de personal, así como las organizaciones sindicales más representativas, las organizaciones sindicales con representación en el comité de empresa o delegadas/os de personal, y la organización sindical a la que pudiera pertenecer la víctima.
4. Responsables y mandos intermedios con responsabilidad sobre la persona que pudiera estar siendo víctima de acoso, o sobre el espacio de trabajo en el que se estuviera generando este tipo de violencia.
5. Las personas receptoras de directrices que supongan la discriminación por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.

En la denuncia debe constar la identificación de la persona presuntamente acosadora y de la

persona presuntamente acosada y una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia.

Comisión instructora

1. **Comisión instructora:**
Se conformará ante cada denuncia por la representación legal de los trabajadores y de la empresa, en el número que estos determinen y de forma paritaria. Si en la empresa no hubiese representación de los trabajadores, por la parte social la conformarán las organizaciones sindicales más representativas y más representativas del sector.
2. Las personas integrantes de la comisión instructora deben tener formación suficiente y necesaria para actuar competentemente sobre las responsabilidades asignadas
3. **Incompatibilidades:** Las personas integrantes de la Comisión Instructora se designarán de modo que no tengan relación de parentesco ni relación de amistad o enemistad con las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a).
4. Si una persona es denunciada o es denunciante, queda impedida para intervenir en

cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

5. Funciones de la comisión instructora:

Recibir la denuncia por acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar que deba instruir.

Investigar las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, pudiendo acceder a la información necesaria y con utilización de los medios materiales y humanos necesarios. La entrevista debe hacerse por una única persona con la formación y sensibilidad adecuada. Si la persona consiente, podrá grabarse y compartirse con el resto de la comisión.

Cogestionar con la dirección de la empresa las medidas cautelares que estime convenientes.

Elaborar conclusiones sobre el caso investigado y proponer acciones disciplinarias, verificando la adopción de las mismas.

Cualquier otra función que le pueda ser atribuida.

En los casos en los que de la labor instructora se pudiera constatar de manera indiciaria responsabilidad

directa de la empresa en la actuación de acoso, se dará cuenta de oficio a la Inspección de Trabajo a los efectos oportunos.

En los casos en los que de la labor instructora se pudiera constatar de manera indiciaria la existencia de un delito de odio, se dará cuenta de oficio al Ministerio Fiscal.

Intervinientes y desarrollo del procedimiento

El procedimiento se pondrá en marcha una vez recibida la denuncia en el Departamento de Recursos Humanos por cualquier medio amparado por la ley 2/2023, tanto si es verbal como si es escrita, si bien en caso de ser verbal tendrá que ratificarse por escrito, o bien tener formato de audio, como ampara la ley 2/2023, indicando que se considera haber sido objeto de alguna de las situaciones descritas en este documento o que tiene conocimiento de que otra persona empleada ha sido sometida a tales situaciones.

Recibida la denuncia, la empresa activará sin dilación la conformación de Comisión instructora.

El papel de la empresa en estas actuaciones previas se limita a ser la receptora de la denuncia, sin

entrar al fondo y sin objetar sobre la procedencia o no de la denuncia. Está exclusivamente para que las presuntas víctimas sepan a quién dirigirse. Si las víctimas consideran que la empresa está excediendo ese papel, podrán dirigir la denuncia a la representación de las personas trabajadoras, para que se active de inmediato la formación de la Comisión Instructora.

En ese momento se procederá a la apertura de expediente de investigación, que estará encaminado a comprobar los hechos y cuya sustanciación no puede durar más de quince días laborables, salvo que la Comisión Instructora necesite ampliar el plazo por razones justificadas, con acuerdo de las partes que la componen.

Serán siempre parte como intervinientes en el procedimiento, la persona denunciante, la víctima, la comisión instructora y la dirección de la empresa.

Procedimiento instructor: Una vez recibida la denuncia y conformada la comisión de instrucción se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Valorar la necesidad de adoptar medidas cautelares, para el resguardo físico y psicológico de las personas afectadas, tales como separación de espacios físicos, redistribución

de tareas u otras posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

- Recabar la información que considere necesaria sobre el supuesto de acoso.
- Valorar las personas que deben ser entrevistadas, procediendo a su realización.
- Determinar las pruebas que se practicarán.
- Dar audiencia a las partes, pudiendo estas acudir acompañadas de los representantes de las personas trabajadoras, si así lo solicitan.
- Redactar y firmar las actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido.

Finalización

Finalizada la instrucción, la Comisión debe redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que indicará las conclusiones alcanzadas.

- Medidas disciplinarias, con indicación de la infracción cometida y la propuesta de sanción.

- Archivo del expediente, si los hechos no son constitutivos de acoso.

- La resolución adoptada será comunicada a las personas denunciantes y denunciadas.

Seguimiento

La Comisión de Seguimiento del Plan LGTBI o, en su caso, la Comisión Paritaria del Convenio, se encargará de hacer un seguimiento de la evolución de la conflictividad por acoso LGTBfóbico, analizar las causas de los comportamientos, vigilar el adecuado funcionamiento del protocolo y proponer posibles mejoras, tanto del protocolo como de las políticas de igualdad en la empresa.

Máxima divulgación

Este protocolo debe ser conocido por todas las personas que conforman la empresa, así como por las personas y empresas que interactúan con esta. Por tanto, se garantizará su accesibilidad a todas las personas trabajadoras, para favorecer el ejercicio de sus derechos y para informar sobre sus obligaciones, así como a todas las personas o entidades con las que la empresa tiene una relación que puede afectar a las personas de la plantilla, tanto como acosadoras como en calidad de acosadas, de

cara a evitar y perseguir cualquier actuación de acoso discriminatorio en el seno de la empresa.

Junto con el curso de formación en igualdad, a que se refiere el apartado de prevención de este protocolo, se entregará copia y explicará el contenido del mismo, tanto a las personas trabajadoras de la empresa, como a las nuevas incorporaciones.



Fuente: UGT Extremadura



Capítulo 07

Cambio de nombre durante el periodo de transición

Cambio de nombre de uso legal

Objetivo

Ámbito de aplicación

Procedimiento

Garantías del procedimiento

Acciones de difusión y apoyo en el contexto laboral

Seguimiento

Protocolo de acompañamiento a personas trans en el trabajo

Las sociedades modernas y más avanzadas se distinguen por la defensa, promoción y reconocimiento de los derechos humanos y en este ámbito podemos incorporar la visibilización de la realidad y diversidad sexual existente en nuestra sociedad.

Mucho se ha avanzado en el derecho de todas las personas a vivir de acuerdo con su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar, sin que ésta ni sus manifestaciones puedan ser reprimidas o coartadas por cualquier forma; y para ello, multitud de instituciones, entidades propugnan la eliminación de todas las normas y costumbres, tanto jurídicas como sociales, que contribuyen a la discriminación hacia las personas de orientación homosexual o bisexual y género diversas.

Por ello, las empresas, incorporándolo a su plan LGTBI, aprobarán un protocolo en el marco de las relaciones laborales que garantice un entorno inclusivo para las personas trabajadoras

que no se sienten identificadas con el sexo asignado al nacer, se promueva y fomente la igualdad y la no discriminación por razón de identidad y/o expresión de género, entre otros motivos.

Este documento es el instrumento del que se dota al plan LGTBI de las empresas para regular los requisitos necesarios para garantizar la situación de las personas trans que en su condición de personas trabajadoras integran esta sociedad para acomodar su reconocimiento social correspondiente al sexo y género sentido.

Este Protocolo tiene en consideración el derecho a la igualdad y a la no discriminación, la salvaguarda de la dignidad y el derecho a la integridad moral y a la intimidad de las personas, así como 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.

Cambio de nombre durante el periodo de transición

El cambio de nombre de uso legal **está previsto 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.**

El margen de tiempo que establece la ley para resolver el cambio de nombre y género solicitado es de **4 meses**, esto hace que, durante este tiempo, en el que la persona ya está en tránsito y viviendo socialmente en el género sentido como propio, se pueda generar una paradoja entre su apariencia física y el uso común de su nombre.

Por tanto, existe la necesidad de que en el ámbito del centro de trabajo se establezcan las condiciones para que las personas sean tratadas y llamadas de acuerdo con el nombre del género con el que se identifican, viven y se socializan.

El cambio de nombre de uso común supone la utilización de un *alias o nombre sentido* a demanda de la persona interesada y sólo tiene efectos en los procedimientos internos que se regulan en el presente documento.

En ese sentido, la persona interesada podrá solicitar que en las comunicaciones no oficiales

conste el nombre elegido, con el fin de ir adaptando las relaciones laborales a su nueva situación. El plazo para aceptar esta medida será, como **máximo de 10 días**, la persona interesada tendrá que solicitar el cambio por escrito a la persona u órgano designada o en su defecto a la persona responsable de recursos humanos, acompañando su petición de la solicitud del cambio registral presentada ante el Registro Civil, y la medida se consolidará al lograr la rectificación del nombre o decaerá automáticamente transcurrido el plazo legal que establece el **artículo 44 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 LGTBI en lo relativo al procedimiento para la rectificación registral de la mención relativa al sexo.

Cambio de nombre de uso legal

Una vez la persona haya cambiado, a través del artículo 44 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 LGTBI en lo relativo al procedimiento para la rectificación

registral de la mención relativa al sexo, su nombre en el Registro Civil y a petición propia, podrá solicitar el cambio de nombre de uso legal en la empresa, para la adaptación de cuantos formularios, censos, listas, nóminas y documentos en los que aparezca su nombre anterior.

Para ello, se establece el siguiente procedimiento.

Objetivo

Hacer efectivo, a petición de la persona interesada, el cambio de nombre legal y sexo de las personas trans que ya estén en disposición de un Documento Nacional de Identidad con el nombre y el sexo actualizados con la diligencia debida

Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación de este procedimiento son las personas trabajadoras que formen parte de la empresa y que hayan modificado la asignación del sexo y del nombre propio en el Registro Civil y tengan el DNI actualizado y así lo soliciten formalmente.

La nueva expedición de documentos con fecha anterior a la rectificación registral, tal como indica 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, se hace a petición de la persona interesada, quien no debe abonar ninguna tasa por este trámite.

Procedimiento

Para preservar el principio de confidencialidad, la empresa establecerá una persona con responsabilidad a tal efecto, y que garantice la confidencialidad de todos los trámites iniciados a petición de la persona interesada.

La implementación del procedimiento de cambio del nombre de uso legal consta de cuatro fases:

1. **Recepción de la solicitud de la persona interesada.** La solicitud escrita de petición del inicio del proceso deberá acompañarse de fotocopia validada del nuevo D.N.I.
2. **Inicio del Procedimiento.** Una vez recepcionada la solicitud se inician los trámites, en coordinación con la persona encargada de recursos humanos.
3. **Ejecución de la solicitud.** A través de los servicios con competencias en la modificación solicitada.
4. **Resolución y comunicación a la persona solicitante.** Los

servicios implicados informarán de la resolución a la persona solicitante.

En todo caso, el cambio de nombre y las inscripciones derivadas que originen la solicitud no podrá exceder el plazo de 10 días naturales.

Garantías del procedimiento

Todo procedimiento que se inicie al amparo de este Protocolo deberá cumplir con las siguientes garantías:

1. Respeto y protección del derecho a la intimidad y a la privacidad de las personas

La empresa adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas implicadas.

Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal y normativa de desarrollo.

2. **Confidencialidad y anonimato.** Las personas que intervengan en cualquier procedimiento contemplado en este Protocolo tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las actuaciones realizadas.

3. Diligencia y celeridad.

Cualquier procedimiento iniciado al amparo de este Protocolo debe ser realizado con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado de acuerdo a los plazos indicados en este Protocolo y, en todo caso, en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

4. Sigilo.

A toda persona que tenga una relación de servicio con la empresa y haya participado en cualquiera de los procedimientos previstos en este Protocolo se le exigirá el deber de sigilo, confidencialidad, secreto y discreción, conforme a lo establecido en la legislación vigente debiendo mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo, sin hacer uso de la información obtenida para

beneficio propio, de terceras personas o en perjuicio del interés público.

Ajustes razonables necesarios en caso de transición de género en el trabajo

Si una persona trabajadora manifiesta su voluntad de iniciar una transición de género en el puesto de trabajo, la empresa adoptará las medidas necesarias para adaptar el puesto, si fuera necesario, a la situación de la persona trans solicitante, en lo relativo a uniformidad, accesibilidad a vestuarios y aseos, ajustes necesarios del puesto de trabajo, con el fin de garantizar el bienestar de la persona que ha solicitado.

Ninguna de las medidas adoptadas por la empresa se realizarán sin el consentimiento expreso, y que deberá constar por escrito, de la persona interesada.

Para estas situaciones la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras acordarán la regulación de los permisos para acudir a citas médicas, intervención o tratamientos, gestiones administrativas ante los diferentes organismos o entes públicos, así como cuantas licencias y permisos sean necesarios.

Acciones de difusión y apoyo en el contexto laboral

- La empresa garantizará el respeto y la protección del derecho a la igualdad y no discriminación en el ámbito del empleo por causa de identidad sexual y expresión de género. En particular adoptará un compromiso claro en el acompañamiento del tránsito de las personas trans, así como contra las actitudes de discriminación por transfobia.
- La empresa promoverá medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente, según 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 LGTBI.

Seguimiento

Este protocolo es susceptible de revisión y mejora, para incorporar las medidas que puedan surgir en base a las nuevas necesidades no contempladas. Estas actuaciones de revisión y mejora serán realizadas por el órgano encargado del seguimiento y mejora del Plan LGTBI

Fuente: UGT Extremadura





Fuente: UGT Extremadura



UGT  
Extremadura

Capítulo 8

Reglamento

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.

I

El 1 de marzo de 2023 se publicó en el «Boletín Oficial del Estado» 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**, cuyo objeto es desarrollar y garantizar sus derechos erradicando las situaciones de discriminación para asegurar que en España se puedan vivir con plena libertad la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.

Esta **ley supuso un importante avance** en el camino recorrido hacia la igualdad y la justicia

social que permite garantizar el derecho a la igualdad de todas las personas, en especial de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales, así como de sus familias, aspirando a mejorar la eficacia aplicativa del artículo 14 de la Constitución Española.

Parte de la relevancia de su aprobación radica en prever medidas que garanticen y promuevan el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, entre otros ámbitos, en la empresa. Esta cuestión se alinea con los posicionamientos trasladados por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos relativos al artículo 14 de la Convención Europea de Derechos Humanos y su Protocolo número 12.

Por otra parte, en clave interna, el Tribunal Constitucional ha considerado incluido en el ámbito del artículo 14 de la Constitución Española la protección frente a los comportamientos que resulten discriminatorios contra personas transexuales o que estén apoyados en circunstancias relacionadas con la expresión de género, tal y como se desprende de algunas de sus resoluciones, como la Sentencia 176/2008, de 22 de diciembre (Recurso de amparo 4595/2005), o la Sentencia 67/2022, de 2 de junio (Recurso de amparo 6375/2019).

Uno de los **objetivos** compartidos tanto por la Ley 4/2023, de 28 de febrero, como por este real decreto es **alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI**, trasladando a la normativa española, y especialmente al ordenamiento laboral, el derecho de igualdad reconocido por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la Convención Europea de Derechos Humanos o la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, establece en el capítulo II del título I un conjunto de políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI, incluyéndose medidas para eliminar

la discriminación existente que afectan a distintos ámbitos, entre ellos, el laboral. De esta forma, la norma incorpora en su artículo 15.1 la obligación de que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras cuenten con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. En el citado artículo se anuda la determinación del alcance y contenido de estas medidas al desarrollo reglamentario y se explicita la necesidad de que las medidas sean pactadas mediante la negociación colectiva y acordadas con los representantes de las personas trabajadoras.

En cumplimiento de esa previsión y contando con tal habilitación, este real decreto contiene el desarrollo reglamentario del artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, toda vez que establecer medidas que garanticen la no discriminación en el ámbito laboral es una tarea encomendada a los poderes públicos, responsables de promover la igualdad efectiva de todos los individuos en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.

En este sentido, y desde un punto de vista eminentemente laboral, tanto el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, como los

artículos 4.2.c), 4.2.e) y 17 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, protegen específicamente el derecho de las personas trabajadoras –y, entre ellas, las LGTBI– a no sufrir discriminaciones ni violencias. En el contexto del citado artículo 15, las medidas para lograrlo se vehiculan en el seno de la empresa, por previsión legal, a través de la negociación colectiva y con el acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras. Queda claro, pues, que es en el marco de la negociación colectiva donde, a criterio de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, debe pactarse el conjunto planificado de medidas a través del cual alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en las empresas.

Por último, se debe recalcar que esta norma presenta, además, otro elemento legitimador y generador de valor que merece ser destacado, por cuanto puede contribuir a dotarla de mayor estabilidad y eficacia: la regulación del contenido y alcance de estas medidas es fruto del diálogo social tras un largo y complejo proceso negociador desarrollado entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social y las organizaciones sindicales y empresariales Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores y Trabajadoras

(UGT), Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), que acordaron junto con el Gobierno las medidas, contenidas en el real decreto, avalando así el proceso de elaboración de la norma.

En su procedimiento de elaboración, la norma se ha sometido a los trámites de consulta pública y de audiencia e información pública, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, con el objeto de dar participación y audiencia a los ciudadanos afectados y obtener cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades. Asimismo, se ha informado a las comunidades autónomas y a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Por la necesidad de dar soporte, a la mayor brevedad posible, a todo lo anterior, el Consejo de Ministros adoptó, el 4 de junio de 2024, el Acuerdo por el que se autoriza la tramitación administrativa urgente prevista en el artículo 27.1.b) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, del proyecto de Real Decreto por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

II

Este real decreto se articula en torno a tres capítulos, con un total de nueve artículos, dos disposiciones finales y dos anexos.

El capítulo I establece las disposiciones generales de la norma, determinando su objeto, ámbito de aplicación y el modo en que ha de llevarse a cabo la cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa.

El capítulo II fija los elementos esenciales de la negociación de las medidas planificadas: el instrumento en el que se insertarán –que será distinto en función tanto de la existencia, o no, de convenio colectivo aplicable, como de su ámbito–, el plazo para llevar a cabo la negociación o la determinación de las medidas y el procedimiento negociador.

El capítulo III desarrolla el contenido de las medidas planificadas, destacando, en primer lugar, su necesario carácter transversal. Posteriormente se establece su estructura y contenido dentro de los convenios colectivos o acuerdos de empresa. Por último, se aclara su periodo de vigencia, así como sus mecanismos de seguimiento, evaluación y revisión.

Las disposiciones finales primera y segunda recogen, respectivamente, los títulos competenciales y la entrada en vigor.

Por último, los anexos recogen las medidas planificadas que como mínimo deben contemplarse y la estructura y contenido del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género.

III

Este real decreto cumple con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia a los que se refiere el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

El real decreto es necesario, pues responde a la obligación de dar desarrollo reglamentario a las exigencias legales derivadas del artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, de indiscutible interés general por cuanto desarrollan y garantizan un derecho fundamental como el de la igualdad y no discriminación.

Además, es eficaz por ser la norma reglamentaria el instrumento más adecuado para garantizar la consecución de los objetivos de la ley.

Igualmente es proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para que se pueda cumplir lo previsto en el mismo y en la norma que desarrolla, y así garantizar el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas trans y los derechos de las personas LGTBI.

En cuanto al principio de seguridad jurídica, la norma establece de manera clara los límites que han de aplicarse y, en particular, resulta coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional y de la Unión Europea, generando un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre.

Además, cumple con el principio de transparencia ya que en su elaboración se ha posibilitado la participación de las personas destinatarias a través de los trámites de audiencia e información públicas, identificando la norma claramente su propósito y ofreciendo una explicación completa de su contenido.

Por último, la norma es coherente con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas innecesarias y se ha velado en todo momento para la racionalización en la gestión de los recursos públicos.

El contenido del real decreto entronca con las previsiones y exigencias comprometidas con la

Unión Europea en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en particular, con los relativos al Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo».

Además, con la norma se avanza en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en el ODS 10 («Reducción de las desigualdades») y, en concreto, en la consecución de las metas 10.2 de promoción de la inclusión social, económica y política de todas las personas y 10.3 para garantizar la igualdad de oportunidades de todas las personas y colectivos y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.1.ª y 7.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado competencia exclusiva en materia de regulación de las condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales, y de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas, respectivamente.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social, de acuerdo con el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 8 de octubre de 2024, DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

Este real decreto tiene por objeto el desarrollo reglamentario de la obligación empresarial de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI (en adelante, «medidas planificadas»), establecida en 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 LGTBI.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, este reglamento se aplicará a todas aquellas empresas comprendidas en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por

el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que cuentan con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla.

2. La negociación de las medidas planificadas será voluntaria en las empresas de cincuenta o menos personas trabajadoras.
3. Las medidas planificadas de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios, de acuerdo con lo establecido en el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.
4. El protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI se aplicará a 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.

Artículo 3. Cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa.

1. A los efectos de lo dispuesto en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para el cálculo del número de personas trabajadoras que da lugar a la obligación de negociar medidas planificadas, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas contratadas para ser puestas a disposición.

En todo caso, cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona trabajadora más.

2. A este número de personas deberán sumarse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción

se computará como una persona trabajadora más.

El cómputo derivado de los cálculos previstos en el apartado anterior deberá efectuarse el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.

3. En aquellos supuestos en que sea necesaria la constitución de una comisión negociadora, el cómputo previsto en el apartado 1 será el efectuado el día de la constitución de dicha comisión y se mantendrá inalterado hasta que concluya el período de vigencia de las medidas planificadas, aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de cincuenta y uno.

CAPÍTULO II

Procedimiento de negociación de las medidas planificadas

Artículo 4. Negociación colectiva de las medidas planificadas.

El deber de negociar medidas planificadas se articulará a través de la negociación colectiva de la siguiente forma:

- En los convenios colectivos de ámbito empresarial, las medidas planificadas se

negociarán en el marco de aquellos.

- En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, las medidas planificadas serán negociadas en el marco de dichos convenios, los cuales podrán establecer los términos y condiciones en los que tales medidas se adaptarán en el seno de las empresas.
- Respecto de los convenios colectivos que se encuentren firmados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto, la comisión negociadora se reunirá para abordar exclusivamente la negociación de las medidas planificadas previstas en el anexo I, en los plazos establecidos en el artículo 5.
- En ausencia de convenio colectivo de aplicación, las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras negociarán las medidas planificadas mediante acuerdos de empresa.
- En las empresas que no cuenten con un convenio colectivo de aplicación y carezcan de la representación legal de las personas trabajadoras, la negociación de estas medidas planificadas se hará de acuerdo con el artículo 6.4.

Artículo 5. Plazo para llevar a cabo la negociación o determinación de las medidas planificadas.

1. Las empresas obligadas a negociar las medidas planificadas que regulen sus condiciones laborales a través de convenios colectivos o acuerdos de empresa, así como aquellas empresas que carezcan de convenio colectivo de aplicación y cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, deberán iniciar el procedimiento de negociación de las medidas planificadas mediante la constitución de la comisión negociadora dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes a la entrada en vigor de este real decreto.

Para aquellas empresas que, al momento de la entrada en vigor de este real decreto, no estuviesen incluidas en su ámbito de aplicación, el plazo anterior empezará a contarse desde el momento en que alcancen el número de personas trabajadoras indicado en el artículo 2.

2. En las empresas que, teniendo la obligación de negociar medidas planificadas, no cuenten con convenio colectivo de aplicación y carezcan de

representación legal de las personas trabajadoras, el plazo máximo para la constitución de la comisión negociadora será de seis meses contados desde la entrada en vigor de este real decreto.

3. Transcurridos tres meses desde el inicio del procedimiento de negociación de las medidas planificadas al que se hace referencia en los dos apartados anteriores, sin que se haya alcanzado un acuerdo sobre las mismas o en el supuesto de que el convenio colectivo de aplicación no incluya las medidas planificadas, las empresas obligadas a negociar las medidas planificadas aplicarán el conjunto de medidas establecidas en este real decreto. Dichas medidas se continuarán aplicando hasta que entren en vigor las que posteriormente se puedan acordar mediante convenios colectivos o acuerdos de empresa.

Artículo 6. Procedimiento de negociación de las medidas planificadas.

1. La legitimación para negociar en convenio colectivo las medidas planificadas será la prevista en el artículo 87 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. En las empresas que carezcan de convenio colectivo de aplicación y no cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, la negociación de las medidas planificadas se llevará a cabo a través de las comisiones negociadoras reguladas en el apartado 4.
3. En las empresas con varios centros de trabajo, negociará el comité intercentros, si existe y tiene establecidas competencias para la negociación.
4. En las empresas donde no existan las representaciones referidas en los apartados anteriores y que carezcan de convenio colectivo de aplicación, se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras integrada por los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos en el sector al que pertenezca la empresa. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada una de las partes y la representación sindical se conformará en proporción a la representatividad de cada organización en el sector.

Sin perjuicio de lo anterior, la parte social de esta comisión negociadora estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones sindicales que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días hábiles, ampliables en otros diez días hábiles si ninguna respondiera en el primer periodo. En caso de que no se obtuviera respuesta en ese nuevo plazo, la empresa podrá proceder unilateralmente a la determinación de las medidas planificadas de acuerdo con los contenidos recogidos en este real decreto.

Si existen centros de trabajo con representación legal de personas trabajadoras y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuenten con ella y, por otro, por personas integrantes de la parte social, constituida conforme a los párrafos anteriores de este apartado, en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con ella. En este caso, la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes, social y empresarial.

5. En todos los supuestos anteriores, las comisiones negociadoras podrán contar con apoyo y asesoramiento externo de personas especializadas en materia de igualdad de las personas LGTBI en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz pero sin voto.
6. Las personas que integran la comisión negociadora así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo y confidencialidad con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella, ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.
7. En la negociación de las medidas planificadas deberá garantizarse el respeto a la intimidad de las personas trabajadoras.



CAPÍTULO III

Contenido de las medidas planificadas

Artículo 7. Transversalidad de las medidas planificadas.

Los contenidos de las medidas planificadas tendrán un desarrollo transversal.

Artículo 8. Estructura y contenido de las medidas planificadas en los convenios colectivos o acuerdos de empresa.

1. En las empresas que carecen de un convenio colectivo de ámbito superior al de empresa, el acuerdo se estructurará, al menos, con el siguiente contenido:
 - ▷ Determinación de las partes negociadoras.
 - ▷ Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal.
 - ▷ Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las medidas planificadas acordadas.

2. En las empresas que cuenten con convenio colectivo de ámbito superior al de empresa, el ámbito personal, territorial y temporal será el establecido en el propio convenio colectivo.
3. En todos los casos, sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de las medidas planificadas, los convenios colectivos o acuerdos de empresa deberán contemplar, al menos, las medidas planificadas que se disponen en el anexo I.
4. Igualmente, en todos los casos, las medidas planificadas deberán incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos. Su contenido se ajustará, como mínimo, a lo dispuesto en el anexo II.
5. Esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas.

Artículo 9. Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión de las medidas planificadas.

1. El periodo de vigencia de las medidas planificadas será el pactado en el convenio colectivo de aplicación cuando las medidas se hayan negociado en este marco.

Cuando las medidas planificadas se negocien mediante acuerdos de empresa, su periodo de vigencia será el determinado por las partes negociadoras.

2. Los convenios colectivos y los acuerdos de empresa podrán establecer plazos adecuados para evaluar el cumplimiento de las medidas planificadas acordadas, así como los supuestos en los que dichas evaluaciones se deberán llevar a cabo.

Las medidas planificadas acordadas en los distintos ámbitos de negociación deberán revisarse cuando lo prevean las evaluaciones anteriores 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.

3. Las medidas planificadas se respetarán en los términos y supuestos previstos en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición final primera. Títulos competenciales.

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.1.ª y 7.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado competencia exclusiva en materia de regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales, y de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas, respectivamente.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid, el 8 de octubre de 2024.

ANEXO I

Medidas planificadas

De conformidad con el artículo 8.3, las medidas planificadas deberán desarrollar y asumir, al menos, los siguientes contenidos:

Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Los convenios colectivos o acuerdos de empresa recogerán en su articulado cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la 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.

Segundo. Acceso al empleo.

Las empresas contribuirán a través de las medidas establecidas en su caso en los convenios colectivos 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.

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

Tercero. Clasificación y promoción profesional.

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

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje.

- Las empresas integrarán 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 en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:
- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI

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 LGTBI.
- 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.

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

Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos

laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Sexto. Permisos y beneficios sociales.

Los convenios o acuerdos colectivos deberán atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

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.

Séptimo. Régimen disciplinario.

Se integrarán, 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.

ANEXO II

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI

La estructura y contenido del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género se ajustará, como mínimo, a los siguientes apartados:

- Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.
- Ámbito de aplicación: el protocolo será de aplicación directa a 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.

- Principios rectores y garantías del procedimiento:
 - ▷ Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
 - ▷ Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
 - ▷ Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación o resueltas.
 - ▷ Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se

deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

- ▷ Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- ▷ Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- ▷ Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

- **Procedimiento de actuación:** el protocolo determinará el procedimiento para la presentación de la denuncia o queja, así como

el plazo máximo para su resolución, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el plazo máximo de los días hábiles acordados y desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe

vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.
- El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

- **Resolución:** en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.



Glosario

Acoso discriminatorio:

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Asexual:

Persona que siente una falta de atracción sexual hacia otras personas, o un nivel bajo o nulo de deseo por la actividad sexual.

Bifobia:

Odio y/o discriminación que sufren las personas bisexuales, producto, sobre todo, del desconocimiento de las realidades plurisexuales en una sociedad profundamente monosexual, que tiende a rechazar o, incluso, negar la existencia de la bisexualidad.

Bisexual: Persona que tiene la capacidad de sentir atracción romántica, afectiva y/o sexual por más de un género, no necesariamente al mismo tiempo, no necesariamente de la misma manera, no necesariamente en el mismo grado ni con la misma intensidad. En esta guía lo usaremos como término paraguas que incluya a todas las orientaciones plurisexuales (pansexualidad, polisexualidad...).

Cisgénero: Contraparte de trans, es decir, que se identifica con su sexo/género asignado.

Expresión de género:

Representación externa de nuestro género. Es la forma en la que utilizamos determinados elementos para expresar hacia el exterior quiénes somos. Algunos de estos elementos son elegidos a propósito, como puede ser la forma del pelo, la ropa que usas o los pronombres. Otros, sin embargo, surgen de forma más natural y, aunque se puede prestar a modificaciones conscientes, no necesariamente hay un control sobre ello, como la expresión de las manos o la forma de hablar.

Demisexual:

Persona que siente atracción por otra persona, pero solamente después de haber creado un vínculo entre ellas, es decir, carecen de lo que se denomina atracción sexual primaria, basada en la atracción a primera vista.

Discriminación directa:

Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sidoo pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad y/o expresión de género, características sexualesy pertenencia a grupo familiar.

Discriminación indirecta:

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.

Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación 15/2022, de 12 de julio. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

Discriminación por asociación y discriminación por error:

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad y/o expresión de

género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Diversidad familiar:

Como hemos visto con las orientaciones sexuales y las identidades de género, en las familias también está presente la diversidad. Dentro del modelo de familias arcoíris existe gran variedad de familias en las que hay miembros que son lesbianas, gays, bisexuales o trans: familias monoparentales, adoptivas, multiétnicas y multirraciales, tardías, transnacionales, sin hijos o hijas, recompuestas o cualquiera otra de las muchas formas de familia que están presentes en nuestro entorno (I. Pichardo, Abrazar la diversidad, 2015).

Expresión de género:

La expresión de género es el conjunto de elementos externos que una persona utiliza para expresar su género, sea de forma normativa o no normativa. Aunque esta no depende de la orientación sexual, sí que está directamente condicionada por ella debido a los estereotipos sexuales. Mientras que una expresión de género normativa es acorde con la identidad de género del individuo, una expresión de género no normativa no suele concordar nunca lo suficiente con

dicha identidad de género. Por lo tanto, lo que conocemos como hombre con pluma, sería un hombre con una expresión de género no típicamente masculina y estaría expuesto a la discriminación, ya sea un hombre gay o un hombre heterosexual.

Gay:

Hombre que se siente atraído emocional, romántica y/o sexualmente hacia otra persona del mismo género; algunas personas solo utilizan el término en referencia a los hombres gay. Es preferible utilizar la palabra gay en vez de la palabra homosexual, ya que algunas personas la encuentran estigmatizante.

Género:

Construcción social de lo que implica ser hombre o mujer en la sociedad. Existe una transmisión cultural de la definición de comportamiento, actuación social, formas de vestirse, de relacionarse socialmente en público. Hace una definición a la pertenencia de ser hombre o mujer, sin dar espacio a otras visiones más amplias de la persona. Según esto existen dos géneros, género masculino y género femenino, no se da cabida a nada más. El género es una construcción social y, por tanto, varía según culturas y momentos históricos.

Género Binario:

Clasificación del sexo y el género en dos formas distintas y complementarias de masculino y femenino. En este

modelo binario, “sexo” y “género” y “se asumen por defecto como alineados; por ejemplo, a un hombre se le supondría como masculino en aspecto, cuerpo, carácter y comportamiento.

Genero No Binario:

Aquellos cuyas identidades de género no logran identificarse con los géneros masculino y femenino, pudiendo reconocerse dentro de la extensa variedad de género, con el que satisfaga su personalidad. Pueden percibirse o no, como personas pertenecientes total o parcialmente, a un género específico; o pueden sentir cierta divergencia que les permite asignarse características particulares de determinados géneros, para cumplir sus deseos de identidad.

Heterosexual:

Persona que siente dicha atracción romántica, afectiva y/o sexual por personas de diferente género. Contraparte de homosexual.

Homofobia:

Actitud degradante, discriminatoria, ofensiva o desfavorable hacia alguien solo por el hecho de ser homosexual.

Identidad de género:

Vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente y autodetermina, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado en el momento del nacimiento.

Identidad Sexual:

La definición del sexo-género de una persona va mucho más allá de la apreciación visual de sus órganos genitales externos en el momento del nacimiento y no es un concepto puramente biológico, sino, sobre todo, psicosocial –como estableció el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, Sentencias de la Gran Sala de 11 de julio de 2002, en los casos Christine Goodwin contra el Reino Unido e I. contra el Reino Unido–.

El sexo de una persona no lo determinan los cromosomas, las hormonas, caracteres sexuales, ni los genitales. Estos, solamente tienen una incidencia determinante de la diversidad corporal. El componente que determina saberse hombre o mujer, es la identidad sexual, que es la conciencia de quien uno es.

Lesbiana:

Mujer que siente atracción emocional, romántica y/o sexual hacia otra mujer.

Lesbofobia:

“Discriminación específica que sufren las mujeres lesbianas, que están expuestas a mayor discriminación que el resto de mujeres por ser homosexuales y que el resto de homosexuales por ser mujeres” (I. Pichardo, Abrazar la diversidad, 2015). Se suele hacer la distinción entre homofobia y lesbofobia, ya que la violencia dirigida hacia mujeres lesbianas suele tener un carácter más sexual.

LGTBIfobia:

Rechazo, prejuicio y/o discriminación contra las personas LGTBI, que se puede manifestar de diferentes maneras y en diferentes ámbitos (familiar, laboral, social, institucional, etc). Es una conducta adquirida culturalmente y, al igual que otras conductas discriminatorias como el sexismo, el machismo, el racismo o la xenofobia, se puede desaprender.

Medidas de acción positiva:

Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Orientaciones sexuales:

Atracción emocional, sexual y/o romántica que sentimos hacia otras personas. Vivimos en una sociedad profundamente heterocentrista, en la que tradicionalmente solo se ha aceptado la heterosexualidad como orientación válida, siendo consideradas las personas de otras orientaciones como desviadas, depravadas, etc. Dentro de las orientaciones sexuales, podemos diferenciar entre orientaciones monosexuales y plurisexuales.

Plumofobia:

La expresión de género es el conjunto de elementos externos que una persona utiliza para expresar su género, sea de forma normativa o no normativa. Por lo tanto, las personas con una expresión de género no normativa se pueden enfrentar a las mismas violencias que sufren las personas LGTBI, independiente de cual sea realmente su orientación sexual, solamente por no ser consideradas suficientemente masculinos o suficientemente femeninas para la sociedad

Queer:

Término que trasciende a las etiquetas tradicionales de orientación sexual e identidad de género, ya que desafía el binarismo de ambas (por ejemplo, una persona puede ser fluida y puede fluir de un extremo al otro del espectro binario, tanto su orientación como su identidad de género).

Sapiosexual:

Persona que siente atracción por otra persona en función de su inteligencia, es una atracción basada en el vínculo intelectual.

Trans:

Termino paraguas global y general para abarcar todas las diferentes miradas sobre personas que no se sienten identificadas con un determinado género o sexo asignado.

Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación afectivo-sexual, por tanto, cabría la posibilidad de que una persona trans fuera heterosexual, homosexual o bisexual. Hay personas trans que sienten que tienen que atravesar por un proceso de reasignación total de sexo (transexuales), otras en cambio se identifican con un sexo y un género en concreto, pero no creen que para ello tengan que pasar por un proceso de reasignación quirúrgica, pero que no siguen las normas de masculinidad o feminidad hegemónicas (transgénero).

Transfobia:

Discriminación específica que sufren las personas trans ya que ponen en cuestión el sistema sexo/género desde su raíz, al desafiar la identidad de género asignada en el nacimiento.



Bibliografía

- Butler, J. (1990). *El género en disputa*. Paidós
- Cabeza Pereiro, J. (2023). *Igualdad y no discriminación laborales tras la ley 15/2022*. Aranzadi
- Castro, S. (2022). *Ni enfermos ni pecadores*. EDIC. B
- Despentès. V. (2006). *Teoría King Kong*. Penguin
- Domenech, C. (2019). *Señoras que se empotraron hace mucho*. Somos B
- Esteban, N. (2023). *Por rojos y maricones*. Egales
- Faye, S. (2022). *Trans*. Blackie Books
- García Perrote, I. (2023). *Manual de derecho del trabajo*. Tirant lo Blanch
- Gregori Flor, N. (2024). *Intersexualidades. Los libros de la catarata*.
- Hidalgo García, S. (2023). *Transexualidad: sexo, género e identidad jurídica LGTBIQ+ y la ley Trans de 2023*. Aranzadi
- Instituto de la mujer (2017). *Las personas LGTBI en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*
- Jeffreys, S. (1996). *La herejía lesbiana*. Cátedra
- López Penedo, S. (2008). *El laberinto Queer*. Egales
- Marrero, R. (2018). *We can be heroes*. Lunwerg
- Martínez, R. (2017). *Lo nuestro sí que es mundial*. Egales
- Mella Méndez, L. (2022). *Manual de derecho del trabajo*. Aranzadi
- Ministerio de Igualdad. (2022). *Estudio sobre las necesidades y demandas de las personas no binarias en España*
- Ministerio del Interior (2022). *Informe sobre la evolución de los delitos de odio*.
- Mira, A. (2004). *De Sodoma a Chueca*. Egales
- Missè, M. (2018). *A la conquista del cuerpo equivocado*. Egales.
- Nieto Piñero, JA. (2008). *Transexualidad, intersexualidad y dualidad de género*. Bellaterra
- Olmeda, F. (2013). *El látigo y la pluma*. Dos Bigotes

- ▷ Pichardo, I. (2015). *Abrazar la diversidad: propuestas para una educación libre de acoso homofóbico y transfóbico*
- ▷ Platero, L. (2015). *TRANS*exualidades*. Bellaterra
- ▷ Rodríguez, A (2024). *¡Eres tan travesti! Breve historia del transformismo en España*. Egales
- ▷ Stryker S. (2008), *Historia de lo Trans*. Continta me tienes
- ▷ Vegas, V. (2019). *Vestidas de azul*. Dos Bigotes
- ▷ Vidarte, P. (2007). *Ética marica*. Egales
- ▷ VVAA. (2023). *El libro de la historia LGTBIQ+*. Akal.



