CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE TÉCNICO DE Igualdade

CONJUNTO PLANIFICADO DE MEDIDAS Y PROTOCOLO PREVENCIÓN ACOSO Y VIOLENCIA DE LAS PERSONAS LGTBI

CEC CONFEDERACION DE EMPRESARIOS DE LA CORUÑA · CEL Confederación de Empresarios de Lugo · CEO Confederación empresarial de Ourense · CEP CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Con la financiación de:

XUNTA DE GALICIA · MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL · SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL SEPE

Desde el **Gabinete de Igualdad de la Confederación de Empresarios de Galicia (CEG)**, como representantes del empresariado gallego, asesoramos a las empresas para promover entornos diversos, equitativos y seguros.

Para ello contamos con dos normas fundamentales, 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 el ***RD 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,*** cuyos objetivos son , entre otros, asegurar ámbitos laborales seguros , respetuosos y donde se goce de los mismos derechos y oportunidades que el resto de personas que conforman la empresa.

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,** tiene por finalidad garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (**LGTBI**), así como sus familias, y se aplica a toda persona física o jurídica, pública o privada (art. 1.1 y art. 2).

En ella se recogen diferentes definiciones, que pueden ayudar a entender y conocer mejor al colectivo, y por tanto ayudar a las empresas a integrarlas en sus equipos de trabajo.

Además de recoger los criterios y líneas generales de actuación de los poderes públicos, se establecen medidas en el ámbito laboral regulando la Igualdad y no discriminación **LGTBI** en las empresas en su **art. 15.1**:

"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".

En efecto, esa reglamentación vino posteriormente con la publicación del ***RD 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*****,** en el cual se desarrolla la obligación empresarial de contar con ese conjunto planificado de medidas. Siendo el instrumento para dar cumplimiento a

esa obligación el marco de la negociación colectiva, donde debe pactarse ese conjunto planificado de medidas.

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.

A día de hoy, existen ejemplos positivos de convenios colectivos sectoriales y acuerdos de empresa que han incorporado, previa negociación, el conjunto planificado de medidas y el protocolo de actuación exigidos. No obstante, en aquellos casos en los que no se haya alcanzado acuerdo en la negociación o en el supuesto de que el convenio colectivo de aplicación no incluya las medidas planificadas, una vez superados los plazos establecidos en el art. 5 del RD 1026/2024, las empresas con más de 50 personas trabajadoras aplicarán las medidas establecidas en el Real Decreto, recogidas en su ANEXO I. Para las empresas de 50 o menos personas trabajadoras, esta obligación será voluntaria, salvo que su convenio colectivo disponga lo contrario.

La exigencia de disponer de un conjunto planificado de medidas y un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia hacia las personas **LGTBI** sigue vigente. Como referencia, al final de este documento se incluyen ejemplos de convenios colectivos publicados que han incorporado estas medidas y protocolos.

El conjunto planificado de medidas mínimas recogidas en el ANEXO I incluye**:**

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 **LGTBI** fóbicos, 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.

Así mismo, tal y como recoge, en el **art. 15.1 de la Ley 4/2023**, ese conjunto planificado de medidas ha de incluir un ***PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DEL ACOSO O LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS* LGTBI**, su estructura y contenido mínimo viene desarrollado en el **ANEXO II del RD 1026/2024:**

a) *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.

b*) 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.

c) *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.

d) *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:

i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

ii) 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.

e) *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.

Una cuestión especialmente relevante recogida en el artículo 8.4 del Real Decreto 1026/2024 es la siguiente: *si una empresa de más de 50 personas trabajadoras* ya dispone de un protocolo general - obligatorio para todas las empresas, independientemente de su tamaño - que incluya medidas específicas para la protección de las personas LGTBI, y dichas medidas cumplen con los

contenidos mínimos exigidos por la normativa, se considerará que la empresa ya ha dado cumplimiento a esta obligación.

Sin embargo, si el protocolo existente no contempla medidas específicas para las personas LGTBI, la empresa podrá ampliarlo para incorporarlas. Ahora bien, en este caso, la empresa deberá atenerse al proceso de negociación de dicho protocolo, esto es, que, si su protocolo fue negociado en el ámbito de un plan de igualdad, para ampliarlo deberá volver a negociarlo con la comisión negociadora o de seguimiento de dicho plan. Alternativamente, la empresa tiene la opción de elaborar un nuevo protocolo específico, siguiendo el procedimiento establecido en el capítulo II del Real Decreto 1026/2024.

Para las *empresas de 50 o menos personas trabajadoras* que cuenten con un protocolo general de acoso , y deseen ampliarlo para incluir a las personas **LGTBI** , podrán hacerlo de forma voluntaria de la misma manera que elaboraron dicho protocolo.

Actualmente, desde el **Gabinete de Igualdad de la CEG**, como parte integrante de la *Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Negociación Colectiva (CCAIN*), conjuntamente con la parte social, estamos negociando un protocolo único para la prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y género, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y acoso laboral. Una vez alcanzado el acuerdo, lo pondremos a disposición de todo el empresariado gallego, para que cada empresa pueda usarlo, y si lo considera oportuno, adaptarlo a su propia realidad y contexto empresarial.

Desde el **Gabinete Técnico de Igualdad de la Confederación Empresarial de Galicia (CEG)**, resolvemos cualquier duda y prestamos asesoramiento personalizado para fomentar la igualdad laboral. No dudes en ponerte en contacto.

igualdade@ceg.es

☎ 981 555 88

ANEXO

Ejemplos de resoluciones de modificaciones de convenios colectivos para la inclusión del conjunto planificado de medidas y del protocolo para la prevención y actuación del acoso o la violencia contra las personas **LGTBI:**

- Resolución de 22 de abril de 2025, de la Dirección general de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de modificación del VII convenio colectivo general del sector de la construcción por el que se acuerda la inclusión del conjunto planificado de medidas para la igualdad efectiva e inclusión de las personas LGTBI.
  - https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-8627

- Resolución de 14 de mayo de 2025, de la dirección general de trabajo por la que se registra y publica el acuerdo de modificación del convenio colectivo estatal de empresas de seguridad.
  - https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-10858

- Resolución de 16 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, del VII Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua.(En él se establece la obligatoriedad para todas las empresas independientemente del tamaño)
  - https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-10858