



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

CONXUNTO PLANIFICADO DE MEDIDAS E
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DO ACOSO E DA
VIOLENCIA CONTRA AS PERSOAS LGTBI



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel
Confederación de
Empresarios de Lugo

CEO



Confederación
empresarial de
Ourense



CEP
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Co financiamento de:



**XUNTA
DE GALICIA**



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL
SEPE

Desde o **Gabinete de Igualdade da Confederación de Empresarios de Galicia (CEG)**, como representantes do empresariado galego, asesoramos ás empresas para promover contornos diversos, equitativos e seguros.

Para isto contamos con dúas normas fundamentais: a **Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI**, e o **RD 1026/2024, do 8 de outubro, polo que se desenvolve o conxunto planificado de medidas para a igualdade e non discriminación das persoas LGTBI nas empresas**, cuxos obxectivos son, entre outros, asegurar ámbitos laborais seguros, respectuosos e onde se gocen dos mesmos dereitos e oportunidades que o resto das persoas que conforman a empresa.

A Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI, ten por finalidade garantir e promover o dereito á igualdade real e efectiva das persoas lesbianas, gais, trans, bisexuais e intersexuais (**LGTBI**), así como das súas familias, e aplícase a toda persoa física ou xurídica, pública ou privada (art. 1.1 e art. 2).

Nela recóllense diferentes definicións que poden axudar a entender e coñecer mellor o colectivo, e polo tanto axudar ás empresas a integralas nos seus equipos de traballo.

Ademais de recoller os criterios e liñas xerais de actuación dos poderes públicos, establécense medidas no ámbito laboral regulando a igualdade e non discriminación **LGTBI** nas empresas no seu **art. 15.1**:

“As empresas de máis de cincuenta persoas traballadoras deberán contar, no prazo de doce meses a partir da entrada en vigor da presente lei, cun conxunto planificado de medidas e recursos para acadar a igualdade real e efectiva das persoas **LGTBI**, que inclúa un protocolo de actuación para a atención do acoso ou a violencia contra as persoas **LGTBI**. Para iso, as medidas serán pactadas a través da negociación colectiva e acordadas coa representación legal das persoas traballadoras. O contido e alcance desas medidas desenvolveranse regulamentariamente.”

Efectivamente, esa regulamentación chegou posteriormente coa publicación do **RD 1026/2024, do 8 de outubro, polo que se desenvolve o conxunto planificado de medidas para a igualdade e non discriminación das persoas LGTBI nas empresas**, no cal se desenvolve a obriga empresarial de contar con ese conxunto planificado de medidas. O instrumento para dar

cumprimento a esa obriga é o marco da negociación colectiva, onde debe pactarse ese conxunto planificado de medidas.

Transcorridos tres meses desde o inicio do procedemento de negociación das medidas planificadas ao que se fai referencia nos dous apartados anteriores, sen que se acadase un acordo sobre as mesmas ou no suposto de que o convenio colectivo de aplicación non inclúa as medidas planificadas, as empresas obrigadas a negociar as medidas planificadas aplicarán o conxunto de medidas establecidas neste real decreto.

Hoxe en día, existen exemplos positivos de convenios colectivos sectoriais e acordos de empresa que incorporaron, previa negociación, o conxunto planificado de medidas e o protocolo de actuación esixidos. Non obstante, nos casos nos que non se acadase acordo na negociación ou no suposto de que o convenio colectivo de aplicación non inclúa as medidas planificadas, unha vez superados os prazos establecidos no art. 5 do RD 1026/2024, as empresas con máis de 50 persoas traballadoras aplicarán as medidas establecidas no Real Decreto, recollidas no seu **ANEXO I**. Para as empresas de 50 ou menos persoas traballadoras, esta obriga será voluntaria, salvo que o seu convenio colectivo dispoña o contrario.

A esixencia de dispoñer dun conxunto planificado de medidas e dun protocolo de actuación fronte ao acoso e a violencia cara ás persoas **LGTBI** segue vixente. Como referencia, ao final deste documento inclúense exemplos de convenios colectivos publicados que incorporaron estas medidas e protocolos.

O conxunto planificado de medidas mínimas recollidas no ANEXO I inclúe:

Primeiro. Cláusulas de igualdade de trato e non discriminación.

Os convenios colectivos ou acordos de empresa recollerán no seu articulado cláusulas de igualdade de trato e non discriminación que contribúan a crear un contexto favorable á diversidade e a avanzar na erradicación da discriminación das persoas **LGTBI**, con referencia expresa non só á orientación e identidade sexual senón tamén á expresión de xénero ou características sexuais.

Segundo. Acceso ao emprego.

As empresas contribuirán, a través das medidas establecidas nos convenios colectivos, a erradicar estereotipos no acceso ao emprego das persoas **LGTBI**, especialmente mediante a formación axeitada das persoas que participan nos procesos de selección.

Para iso, é preciso establecer criterios claros e concretos para garantir un proceso de selección e contratación que priorice a formación ou idoneidade da persoa para o posto de traballo, independentemente da súa orientación e identidade sexual ou expresión de xénero, con especial atención ás persoas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Terceiro. Clasificación e promoción profesional.

Os convenios colectivos e os acordos de empresa regularán criterios para a clasificación, promoción profesional e ascensos, de forma que non impliquen discriminación directa ou indirecta para as persoas **LGTBI**, baseándose en elementos obxectivos, entre outros os de cualificación e capacidade, garantindo o desenvolvemento da súa carreira profesional en igualdade de condicións.

Cuarto. Formación, sensibilización e linguaxe.

As empresas integrarán nos seus plans de formación módulos específicos sobre os dereitos das persoas **LGTBI** no ámbito laboral, con especial incidencia na igualdade de trato e oportunidades e na non discriminación. A formación irá dirixida a toda a plantilla, incluíndo mandos intermedios, postos directivos e persoas traballadoras con responsabilidade na dirección de persoal e recursos humanos. Os aspectos mínimos que deberán conter son:

- Coñecemento xeral e difusión do conxunto de medidas planificadas **LGTBI** recollidas no(s) convenio(s) colectivo(s) de aplicación na empresa ou nos acordos de empresa, así como o seu alcance e contido.
- Coñecemento das definicións e conceptos básicos sobre diversidade sexual, familiar e de xénero contidas na Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas **LGTBI**.
- Coñecemento e difusión do protocolo de acompañamento ás persoas trans no emprego, se se dispón do mesmo.

- Coñecemento e difusión do protocolo para a prevención, detección e actuación fronte ao acoso discriminatorio ou violencia por razón de orientación e identidade sexual, expresión de xénero e características sexuais.

Fomentaranse medidas para garantir o uso dunha linguaxe respectuosa coa diversidade.

Quinto. Contornos laborais diversos, seguros e inclusivos.

Promoverase a heteroxeneidade das plantillas para lograr contornos laborais diversos, inclusivos e seguros. Para iso garantírase a protección contra comportamentos **LGTBI** fóbicos, especialmente, a través dos protocolos fronte ao acoso e a violencia no traballo.

Sexto. Permisos e beneficios sociais.

Os convenios ou acordos colectivos deberán atender á realidade das familias diversas, cónxuxes e parellas de feito **LGTBI**, garantindo o acceso aos permisos, beneficios sociais e dereitos sen discriminación por razón de orientación e identidade sexual e expresión de xénero.

Neste sentido garantírase a todas as persoas traballadoras o goce en condicións de igualdade dos permisos que, se é o caso, establezan os convenios ou acordos colectivos para a asistencia a consultas médicas ou trámites legais, con especial atención ás persoas trans.

Sétimo. Réxime disciplinario.

Integraranse, se é o caso, no réxime disciplinario que se regule nos convenios colectivos, infraccións e sancións por comportamentos que atenten contra a liberdade sexual, a orientación e identidade sexual e a expresión de xénero das persoas traballadoras.

Así mesmo, tal e como recolle o **art. 15.1 da Lei 4/2023**, ese conxunto planificado de medidas debe incluír un **PROTOCOLO PARA A PREVENCIÓN E ACTUACIÓN DO ACOSO OU A VIOLENCIA CONTRA AS PERSOAS LGTBI**, cuxa estrutura e contido mínimo vén desenvolvida no **ANEXO II do RD 1026/2024**:

a) Declaración de principios na que se manifeste o compromiso explícito e firme de non tolerar no seo da empresa ningún tipo de práctica discriminatoria

considerada como acoso por razón de orientación e identidade sexual e expresión de xénero, quedando prohibida expresamente calquera conduta desta natureza.

b) Ámbito de aplicación: o protocolo será de aplicación directa ás persoas que traballan na empresa, independentemente do vínculo xurídico que as una a esta, sempre que desenvolvan a súa actividade dentro do ámbito organizativo da empresa. Tamén se aplicará a quen solicita un posto de traballo, ao persoal de posta a disposición, provedores, clientes e visitas, entre outros.

c) Principios reitores e garantías do procedemento:

- Axilidade, dilixencia e rapidez na investigación e resolución da conduta denunciada, sen demoras indebidas, respectando os prazos que se determinen para cada parte do proceso e que constarán no protocolo.

- Respecto e protección da intimidade e dignidade das persoas afectadas, ofrecendo un tratamento xusto a todas as implicadas.

- Confidencialidade: as persoas que interveñen no procedemento teñen obriga de gardar unha estrita confidencialidade e reserva, non transmitirán nin divulgarán información sobre o contido das denuncias presentadas, en proceso de investigación, ou resoltas.

- Protección suficiente da vítima ante posibles represalias, atendendo ao coidado da súa seguridade e saúde, tendo en conta as posibles consecuencias tanto físicas como psicolóxicas que se deriven desta situación e considerando especialmente as circunstancias laborais que rodeen á persoa agredida.

- Contradición para garantir unha audiencia imparcial e un trato xusto para todas as persoas afectadas.

- Restitución das vítimas: se o acoso realizado se concretou nunha modificación das condicións laborais da vítima, a empresa debe restituíla nas súas condicións anteriores, se así o solicita.

- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido e será declarado nulo calquera acto constitutivo de represalia, incluídas as ameazas de represalia e as tentativas de represalia contra as persoas que presenten unha comunicación de denuncia polos medios habilitados para iso, comparezan como testemuñas ou axuden ou participen nunha investigación sobre acoso.

d) Procedemento de actuación: o protocolo determinará o procedemento para a presentación da denuncia ou queixa, así como o prazo máximo para a súa resolución, sen prexuízo da aplicación das disposicións previstas na Lei 2/2023,

do 20 de febreiro, reguladora da protección das persoas que informen sobre infraccións normativas e de loita contra a corrupción, no seu respectivo ámbito persoal e material.

A denuncia pode presentarse pola persoa afectada ou por quen esta autorice, mediante o procedemento acordado para iso e ante a persoa que se determine da comisión encargada do proceso de investigación.

No caso de que a denuncia non sexa presentada directamente pola persoa afectada, debe incluír o seu consentimento expreso e informado para iniciar as actuacións do protocolo.

Tras a recepción da queixa ou denuncia e, unha vez constatada a situación de acoso, adoptaranse medidas cautelares ou preventivas que aparten á vítima da persoa acosadora mentres se desenvolve o procedemento de actuación ata a súa resolución.

No prazo máximo dos días hábiles acordados e desde que se convoca a comisión, esta debe emitir un informe vinculante nun dos sentidos seguintes:

- i) Constatar indicios de acoso obxecto do protocolo e, se procede, propoñer a apertura do expediente sancionador.
- ii) Non apreciar indicios de acoso obxecto do protocolo.

O informe deberá incluír, como mínimo, a descrición dos feitos, a metodoloxía empregada, a valoración do caso, os resultados da investigación e as medidas cautelares ou preventivas, se procede.

e) Resolución: nesta fase tomarase as medidas de actuación necesarias tendo en conta as evidencias, recomendacións e propostas de intervención do informe emitido pola comisión.

Se hai evidencias da existencia dunha situación de acoso por razón de orientación e identidade sexual ou expresión de xénero, instarase a incoación dun expediente sancionador por unha situación probada de acoso, pedirase a adopción de medidas correctoras, e, se procede, continuaranse aplicando as medidas de protección á vítima. Se non hai evidencias da existencia dunha situación de acoso, procederá archivar a denuncia.

Unha cuestión especialmente relevante recollida no artigo 8.4 do Real Decreto 1026/2024 é a seguinte: se unha empresa de máis de 50 persoas traballadoras xa dispón dun protocolo xeral - obrigatorio para todas as empresas, independentemente do seu tamaño - que inclúa medidas específicas

para a protección das persoas LGTBI, e ditas medidas cumpren cos contidos mínimos esixidos pola normativa, considerarase que a empresa xa deu cumprimento a esta obriga.

Porén, se o protocolo existente non contempla medidas específicas para as persoas LGTBI, a empresa poderá amplialo para incorporalas. Neste caso, a empresa deberá aterse ao proceso de negociación dese protocolo; isto é, se o seu protocolo foi negociado no ámbito dun plan de igualdade, para amplialo deberá volver a negocialo coa comisión negociadora ou de seguimento dese plan. Alternativamente, a empresa ten a opción de elaborar un novo protocolo específico, seguindo o procedemento establecido no capítulo II do Real Decreto 1026/2024.

Para as *empresas de 50 ou menos persoas traballadoras* que contén cun protocolo xeral de acoso, e desexen amplialo para incluír ás persoas **LGTBI**, poderán facelo de maneira voluntaria do mesmo xeito que elaboraron dito protocolo.

Na actualidade, desde o **Gabinete de Igualdade da CEG**, como parte integrante da *Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre mulleres e homes na Negociación Colectiva (CCAIN)*, xunto coa parte social, estamos negociando un protocolo único para a prevención e actuación fronte ao acoso sexual, por razón de sexo e xénero, orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero, características sexuais e acoso laboral. Unha vez acadado o acordo, poñerémolo á disposición de todo o empresariado galego, para que cada empresa poida usalo e, se o considera oportuno, adaptalo á súa propia realidade e contexto empresarial.

Desde o **Gabinete Técnico de Igualdade da Confederación Empresarial de Galicia (CEG)**, resolvemos calquera dúbida e prestamos asesoramento personalizado para fomentar a igualdade laboral. Non dubides en poñerte en contacto.

 igualdade@ceg.es

 981 555 88

ANEXO

Exemplos de resolucións de modificacións de convenios colectivos para a inclusión do conxunto planificado de medidas e do protocolo para a prevención e actuación do acoso ou a violencia contra as persoas **LGTBI**:

- Resolución do 22 de abril de 2025, da Dirección Xeral de Traballo, pola que se rexistra e publica a Acta de modificación do VII convenio colectivo xeral do sector da construción polo que se acorda a inclusión do conxunto planificado de medidas para a igualdade efectiva e inclusión das persoas **LGTBI**.
 - https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-8627
- Resolución do 14 de maio de 2025, da Dirección Xeral de Traballo, pola que se rexistra e publica o acordo de modificación do convenio colectivo estatal de empresas de seguridade.
 - https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-10858
- Resolución do 16 de xuño de 2025, da Dirección Xeral de Traballo, pola que se rexistra e publica o Acordo sobre medidas para a igualdade e non discriminación das persoas **LGTBI**, do VII Convenio colectivo estatal do ciclo integral da auga (neste establécese a obrigatoriedade para todas as empresas independentemente do tamaño).
 - https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-10858