



Trasladando el acuerdo tripartito del Diálogo Social

El Gobierno aprueba las medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas

- Se define la obligación empresarial de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI
- Las empresas con más de 50 personas trabajadoras deberán contar con estas medidas planificadas
- Las medidas deberán comenzar a negociarse, con carácter general, dentro de los tres meses siguientes de la entrada en vigor de la norma y de seis meses si no cuentan con convenio colectivo
- Las medidas planificadas deberán incluir un protocolo frente al acoso y la violencia con prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a él
- Se garantizará a todas las personas trabajadoras disfrutar 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 sin sufrir discriminación por su orientación sexual o expresión de género
- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social vigilará el cumplimiento del Real Decreto y que las medidas acordadas se adecuen a los requisitos legales y reglamentarios

8 de octubre de 2024.- El Consejo de Ministros ha aprobado, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el *Real Decreto por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas*, materializando el acuerdo alcanzado entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social, las organizaciones sindicales CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME.



El Real Decreto aprobado hoy protege los derechos de las personas LGTBI desarrollando normativamente 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 garantizar sus derechos erradicando las situaciones de discriminación a la diversidad.

Además, traslada 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 para la igualdad de trato en el empleo y se avanza en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, fundamentalmente en el ODS 10 (Reducción de las desigualdades).

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social vigilará el cumplimiento del Real Decreto y que las medidas acordadas se adecuen a los requisitos legales y reglamentarios

Contenido de la norma

Estarán **obligadas** a contar con estas medidas planificadas las **empresas que cuenten con más de 50 personas trabajadoras** y se aplicarán también a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

El **protocolo contra el acoso** se aplicará tanto a las personas que trabajan en la empresa como a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

Con carácter general, las empresas tendrán que constituir la comisión negociadora como máximo a los tres meses de entrada en vigor del Real Decreto aprobado hoy. El plazo para la negociación con la Representación Legal de las personas trabajadoras será de seis meses si no cuenta con convenio colectivo.



Además, para garantizar que existan estas medidas, la negociación tendrá un plazo máximo de otros tres meses tras los que, a falta de acuerdo, se aplicarán, como mínimo, las medidas recogidas en el Real Decreto aprobado hoy.

Medidas planificadas

Las partes tendrán la libertad para determinar el contenido de las medidas planificadas a partir del mínimo establecido en la nueva norma. Los convenios colectivos o acuerdos de empresa deberán contemplar, al menos, las medidas planificadas que se disponen en el anexo de la norma.

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 él**. Su contenido se ajustará, como mínimo, a lo dispuesto en el anexo II.

Entre los contenidos mínimos, las medidas deberán contar con:

- **Cláusulas de igualdad** de trato y no discriminación con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.
- **Acceso al empleo**: formación, en especial, a las personas implicadas en los procesos de selección, estableciendo criterios claros para garantizar procesos adecuados.
- **Clasificación y promoción profesionales**: con criterios objetivos y con garantías de carrera profesional en igualdad de condiciones.
- **Formación, sensibilización y lenguaje**: los planes de formación incluirán 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.
- **Entornos diversos e inclusivos**: Se promoverá la heterogeneidad de la plantilla.



- **Permisos y beneficios sociales:** atenderán 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 alguna. 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.**
- 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.

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

El procedimiento del protocolo deberá contar con:

- ✓ Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas.
- ✓ Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas.
- ✓ Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen deber de sigilo.
- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ Prohibición expresa de represalias 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 para la presentación de la denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución.
- ✓ Medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.
- ✓ La comisión encargada deberá emitir un informe **vinculante** en los días hábiles acordados y desde que se convoca la Comisión, esta debe emitir un informe vinculante incoando un expediente sancionador o archivando la denuncia.