



REF.:

REF.C.M.:

Se propone al Consejo de Ministros la aprobación del siguiente proyecto de disposición:

PROPUESTA DE REAL DECRETO POR EL QUE SE DESARROLLA EL CONJUNTO PLANIFICADO DE MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LAS EMPRESAS

I

El día 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 lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, 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 LGTBI, aspirando a mejorar la eficacia aplicativa del artículo 14 de la Constitución española.

Parte de la relevancia de su aprobación radica en diferenciar normativamente entre los conceptos de sexo y género, estableciendo la expresión de género como derecho diferenciado de la orientación e identidad sexual. Esta distinción ya ha sido sostenida por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, que ha interpretado la cláusula antidiscriminatoria del artículo 14 de la Convención Europea de Derechos Humanos y su Protocolo número 12 como una cláusula abierta que permite la inclusión de la identidad de género entre las y características protegidas. Por otra parte, y 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 sentencias como la 176/2008 o la 67/2022.

Uno de los objetivos compartidos tanto por la Ley 4/2023, de 28 de febrero, como por este real decreto que la desarrolla es reforzar la lucha contra la discriminación por razón de identidad de



género 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, este real decreto contiene el desarrollo reglamentario del 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, 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, e y 17 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 generador de valor que merece ser destacado, por cuanto permite concebir una mayor esperanza en su estabilidad y eficacia: la regulación del contenido y alcance de estas medidas es fruto del diálogo social en el seno de un complejo proceso negociador entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social y los interlocutores sociales. De este modo, las organizaciones sindicales y patronales CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, tras un largo proceso negociador, acordaron junto con el Gobierno las medidas contenidas en el real decreto, avalando así el proceso de elaboración de la norma.

Por la necesidad de dar soporte, a la mayor brevedad posible, a todo lo anterior, el Acuerdo de Consejo de Ministros de **4 de junio de 2024** autorizó la tramitación administrativa urgente del procedimiento de elaboración y aprobación de este real decreto.



II

Este real decreto se articula en torno a tres capítulos, nueve artículos, una disposición transitoria única y dos disposiciones finales.

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.

La disposición transitoria única determina la obligación de negociar las medidas durante el proceso de negociación del convenio colectivo correspondiente o, si este ya estuviese firmado, la obligación de reunir de nuevo a su comisión negociadora exclusivamente para aprobarlas.

Las disposiciones finales primera y segunda recogen, respectivamente, el título competencial y la entrada en vigor.

III

Este real decreto cumple con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficacia contenidos en 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 activa 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 es dictado al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

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 **XX de XX de 2024**,

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente real decreto tiene por objeto el desarrollo reglamentario del 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, el presente 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 cuenten 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.



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, que determina la obligación de aplicar medidas planificadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, 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 primero 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 para las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras se articulará a través de la negociación colectiva de la siguiente forma:

a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, las medidas planificadas se negociarán en el marco aquellos.



- b) 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.
- c) 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.
- d) 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 que a la entrada en vigor de este Real Decreto cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras computadas de acuerdo con el artículo tres, 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 o, en todo caso, al momento en que alcancen el número de personas de plantilla que lo hacen obligatorio.
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.
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 que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras 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 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 sindicales 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 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.

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.

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 LGTBI.*

Los contenidos de las medidas acordadas en los convenios o acuerdos de empresa para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el ámbito laboral 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:
 - a) Determinación de las partes negociadoras.
 - b) Ámbito personal, territorial y temporal.
 - c) Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación 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 deberá 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 violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente al mismo. Su contenido se ajustará a lo dispuesto en el anexo II.

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.

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. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa se respetarán las medidas planificadas en los términos del artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición transitoria única. *Reglas transitorias*

La negociación de las medidas planificadas se realizará durante el proceso de negociación de los distintos convenios colectivos.

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 cinco.

Disposición final primera. *Título competencial.*

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1. 7.^a de la Constitución española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

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



ANEXO I

MEDIDAS PLANIFICADAS

De conformidad con el artículo 8.3, las medidas planificadas deberán desarrollar y asumir, entre otros, 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 sólo 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. - FORMACION, 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 para la atención del 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:

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 los una a ésta, 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, 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 un 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 denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución.

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 deber 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 del acosador 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 ésta tiene que emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- a) Constata indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, propone la apertura del expediente sancionador.
- b) No aprecia 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 y/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.