



# Medidas para la igualdad de las personas LGTBI y protocolo de acoso sexual



*Equipo de redacción*

---

Lefebvre - El Derecho, S.A. no se hace responsable  
por las pérdidas ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen  
de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

---

---

No está permitida la reproducción de esta obra ni su transmisión en forma o medio alguno,  
sea electrónico, mecánico, fotocopia, registro o de cualquier otro tipo,  
sin el permiso previo y por escrito de la editorial.

---

---

ESLGTBDS - Primera edición  
Información actualizada en febrero de 2025

---

## Introducción

El legislador ha avanzado en la protección de los derechos a la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, estableciendo una serie de obligaciones para dichas empresas, como la elaboración de un protocolo frente al acoso por razón de expresión de género, orientación e identidad sexual o características sexuales o como la adopción de medidas para evitar su discriminación.

Este protocolo frente al acoso también está previsto en nuestra normativa frente al acoso sexual, por razón de sexo o por *mobbing*. Por último, estas medidas se complementan con la actividad preventiva general, habiéndose emitido un criterio técnico por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de evaluación de riesgos psicosociales.

En la presente guía se analizan las principales novedades del reglamento que desarrolla la nueva obligación de adoptar medidas contra la discriminación a las personas LGTBI, a la vez que se recuerdan el resto de obligaciones relacionadas con la materia y su prevención. Entre otras cuestiones, se abordan los siguientes interrogantes:

- ¿Qué empresas deben llevar a cabo medidas de este tipo?
- En caso de existencia de convenio colectivo sectorial, ¿debe usted negociar medidas propias para su centro de trabajo?
- Si no hay representación legal de los trabajadores o los sindicatos no responden a la convocatoria, ¿se pueden llevar a cabo estas medidas unilateralmente?
- ¿Cuáles son las sanciones previstas por una situación de acoso laboral? ¿Conlleva alguna medida accesoria?
- ¿Qué criterios deben seguirse para evaluar un riesgo como la carga de trabajo, el ritmo impuesto o los roles profesionales?

Las respuestas a todas estas cuestiones se incluyen en la presente guía práctica. Esperamos que le resulte de interés.

# Índice

<b>1. Medidas frente a la discriminación a personas LGTBI</b> .....	<b>1</b>
1.1. Aplicación .....	1
1.2. Contenido .....	3
1.3. Incumplimiento .....	5
1.4. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia .....	5
<b>2. Protocolo de acoso</b> .....	<b>7</b>
2.1. Incumplimiento .....	8
<b>3. Evaluación de riesgos psicosociales</b> .....	<b>9</b>
3.1 Criterio técnico ITSS 104/2021 .....	9

# 1. Medidas frente a la discriminación a personas LGTBI

Las empresas deberán adoptar métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de las situaciones de discriminación a personas LGTBI y articular medidas adecuadas para su cese inmediato [L 4/2023, art. 62 y DF4].

**¡Atención!** El incumplimiento (acoso discriminatorio, represalias, negativa de atender a la víctima de discriminación LGTBI...) podrá dar lugar a infracciones que, en función de su gravedad, se sancionarán con multa de entre 200 y 150.000 euros [L 4/2023, arts. 79 y 80].

Asimismo, se impone a las empresas de más de 50 trabajadores la obligación de contar 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 este colectivo. **Apunte.** Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras (RLT) [L 4/2023, art. 15].

A pesar de que no resulta vinculante, el Ministerio de Trabajo y Economía Social indicó, en respuesta a una consulta planteada por un ciudadano, que sólo se sancionaría la falta de adopción de las medidas anteriores una vez se hubiera producido el desarrollo reglamentario de la Ley.

Dicho desarrollo reglamentario se ha producido con el RD 1026/2024, destacando los extremos que se detallan a continuación.

## 1.1. Aplicación

En las empresas de menos de 50 trabajadores, la negociación de las medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI es voluntaria.

A efectos del cómputo de la cifra de trabajadores, que deberá realizarse cada 30 de junio y 31 de diciembre, se tendrá en cuenta también a trabajadores temporales, fijos-discontinuos o procedentes de ETT. Los trabajadores a tiempo parcial computarán como uno.

En caso de contratos temporales extinguidos, cada cien días trabajados computará como un empleado, siempre que se trate de contratos que hayan estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores.

El protocolo LGTBI se aplicará a todos los trabajadores (también a los puestos a disposición a través de ETT), solicitantes de empleo y terceros (como proveedores, clientes o visitas).

## Negociación

El procedimiento de negociación se iniciará mediante la constitución de una comisión negociadora antes del día 9 de diciembre de 2024 (o del 9 de abril de 2025 si en la empresa no existe convenio aplicable o RLT).

En estos casos de constitución de una comisión negociadora, el cómputo de trabajadores para determinar la obligación de elaborar el protocolo se realizará el día en que se constituya la comisión [RD 1026/2024, art. 3.3]. **Apunte.** Si con posterioridad el número de trabajadores se sitúa por debajo de 50, se mantendrán las medidas planificadas hasta que finalice el período de vigencia que se pactó para ellas.

En caso de que no se alcance un acuerdo en el plazo máximo de tres meses o no exista un convenio colectivo que establezca medidas específicas, deberán aplicarse las medidas establecidas en el RD 1026/2024. Dichas medidas se seguirán aplicando hasta que se negocien medidas específicas en la empresa o convenio colectivo aplicable, momento en que prevalecerán sobre las establecidas en la norma con carácter general.

El ámbito personal, territorial y temporal vendrá determinado por el convenio sectorial. En caso contrario, éste deberá ser acordado durante la negociación.

## Sujetos legitimados

Las medidas a adoptar se negociarán en el marco de los convenios colectivos por los sujetos legitimados para ello.

Así, si usted aplica un convenio de empresa, deberá negociar dichas medidas con la RLT. En caso de que aplique un convenio colectivo sectorial, serán las asociaciones patronales y sindicales legitimadas en el ámbito sectorial y territorial de que se trate las que negociarán dichas medidas.

En ambos casos, los sujetos legitimados para negociar el convenio de que se trate deberán reunirse para acordar tales medidas (si el convenio ya estaba en vigor).

**¡Atención!** Si no existe convenio aplicable y existe obligación de elaboración de protocolo por el número de trabajadores en la empresa, usted deberá reunirse con la RLT para su negociación.

En todo caso, las comisiones negociadoras podrán contar con apoyo y asesoramiento externo de especialistas en materia de igualdad de las personas LGTBI en el ámbito laboral. Estos especialistas intervendrán con voz pero sin voto.

Quienes integren la comisión negociadora, así como –en su caso– los especialistas que 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. **¡Atención!** En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de ésta ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

## Comisión negociadora

En caso de que tampoco exista RLT en una empresa sin convenio colectivo aplicable, se debe constituir una comisión negociadora con representantes de la empresa y de los sindicatos más representativos (aquéllos que ostentan mayor representatividad a nivel autonómico o estatal –en general, UGT y CC. OO.–) y representativos (los más representativos en el sector al que pertenezca la empresa), con un máximo de seis miembros para cada parte [RD 1026/2024, art. 6.4].

Los sindicatos dispondrán de un plazo de diez días para concurrir a la negociación, ampliable en diez días más si ninguno se hubiera personado. **Apunte.** En caso de que no exista presencia sindical en la segunda convocatoria, la empresa podrá elaborar las medidas de forma unilateral.

En caso de que en su empresa existan centros con RLT y otros sin representación, se constituirá una comisión negociadora de un máximo de 13 miembros que integre:

- Por un lado, a los representantes de los trabajadores de los centros con comité de empresa o delegados de personal.
- Por el otro, a miembros de la comisión *ad hoc* según las reglas anteriores.

Recuerde que la norma obliga a garantizar el respeto a la intimidad de los trabajadores [RD 1026/2024, art. 6.7]. **¡Atención!** En consecuencia, no podrá revelar la identidad de quienes puedan ser objeto de protección con el ese protocolo o se arriesga a ser sancionado con multas de hasta 225.018 euros [LISOS, art. 8.11 y art. 40.1.c] por parte de la ITSS.

## 1.2. Contenido

La negociación colectiva determinará las medidas planificadas que se consideren oportunas, aunque con el siguiente contenido mínimo:

- *Igualdad de trato y no discriminación.* Se deberá crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación a las personas LGTBI, con referencia expresa no sólo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.
- *Acceso al empleo.* Deberán erradicarse estereotipos mediante la formación adecuada de las personas encargadas de la selección de personal. Para ello, deberán establecerse 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.
- *Clasificación y promoción profesional,* así como ascensos, de forma que se evite la discriminación directa o indirecta, debiéndose priorizar elementos como la cualificación o la capacidad.
- *Formación, sensibilización y lenguaje.* Deberá establecerse una formación dirigida a toda la plantilla, incluidos los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con

responsabilidad en la dirección de personal y Recursos Humanos. Los aspectos mínimos que deberá contener son los siguientes:

- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género.
- Conocimiento y difusión del contenido del conjunto de medidas LGTBI planificadas.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo (en caso de que se disponga de él).
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o la violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- Además, se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.
- *Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.* Deberán fomentarse los entornos laborales diversos, seguros e inclusivos mediante la promoción de la heterogeneidad en la empresa.
- *Permisos y beneficios sociales, sin discriminación.* En particular, deberá permitirse a las personas trans acudir a consultas médicas o a hacer trámites legales en condiciones de igualdad respecto al resto de los empleados.
- *Régimen disciplinario.* Se deberán negociar en el sistema disciplinario de cada convenio colectivo infracciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Además, siempre deberá incluirse un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación, tal y como se analiza más adelante.

Esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y la violencia que prevea medidas para las personas LGTBI.

En el supuesto de empresas sin convenio colectivo sectorial (y que, por tanto, no tengan convenio de aplicación o apliquen un convenio de empresa), también deberán determinarse:

- Las partes negociadoras.
- El ámbito de aplicación personal, territorial y temporal.
- El procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las medidas acordadas.

### Seguimiento

Las partes negociadoras determinarán la vigencia de las medidas pactadas, pudiendo establecer plazos para evaluar su cumplimiento (la evaluación del cumplimiento no es obligatoria, aunque el Reglamento permite a los convenios colectivos establecer plazos para ello).

En todo caso, las medidas pactadas deberán revisarse 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.

**¡Atención!** En caso de sucesión empresarial, seguirán siendo aplicables las medidas acordadas en materia de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, hasta la vigencia acordada por las partes o la del convenio colectivo que resulte de aplicación [RD1026/2024, art. 9.3].

En consecuencia, en caso de que usted compre una empresa, revise en la *due diligence* si existen medidas de este tipo, así como su alcance y duración.

Si las medidas se establecen mediante convenio sectorial y se aprueba un nuevo convenio aplicable a la empresa de destino de los trabajadores, dichas medidas perderán su vigencia [ET, art. 44].

### 1.3. Incumplimiento

Además del régimen sancionador anteriormente analizado, no se ha introducido un tipo infractor específico en la LISOS. **¡Atención!** No obstante, los siguientes comportamientos pueden ser sancionados por parte de la ITSS con base en otros preceptos:

- *Falta de adopción de medidas cuando exista obligación legal:* multa de hasta 7.500 euros [LISOS, arts. 7.10 y 40.1.b].
- *Discriminación a trabajadores por motivo de expresión de género, orientación e identidad sexual o características sexuales:* multa de hasta 225.018 euros y pérdida de ayudas para la aplicación de programas de empleo [LISOS, arts. 8.12, 40.1.c y 46.bis].

### 1.4. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia

El protocolo regulado en el próximo apartado, en materia de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género, deberá incluir siguientes aspectos [RD 1026/2024, Anexo II]:

- El compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.
- El ámbito de aplicación. Será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a ésta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la compañía. También se aplicará, entre otros, a quienes soliciten un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, a proveedores, a clientes y a visitas.
- El procedimiento a llevar a cabo en caso de discriminación. Dicho procedimiento:
  - Se investigará y resolverá con agilidad, diligencia y rapidez.
  - Deberá garantizar la confidencialidad y el respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas, ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

- Dará protección suficiente a la víctima ante posibles represalias, tanto por la persona acosadora como por parte de la empresa por la presentación de la denuncia.
- Garantizará una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Y garantizará la restitución de las víctimas en sus condiciones anteriores, si así lo solicitaran.
- El procedimiento para la presentación de la denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución:
  - La denuncia podrá 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, para iniciar las actuaciones del protocolo se deberá incluir su consentimiento expreso e informado.
  - 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.
- El plazo máximo de días para resolver desde que se convoca la comisión, que debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:
  - Constatar la existencia de indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
  - No apreciar la existencia de 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.
- La forma de resolución. 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.

## 2. Protocolo de acoso

Las empresas también tienen la obligación de establecer un protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo [LO3/2007, art. 48], pudiendo ser sancionadas por la ITSS si no disponen de él. Además, dicho protocolo deberá incluir medidas para prevenir conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Adicionalmente, deben arbitrar procedimientos específicos para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

Por otro lado, las empresas están obligadas a ofrecer a todo el personal una formación para la protección contra las violencias sexuales.

A pesar de que no se establece con carácter obligatorio, la LO 10/2022 prevé que las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con la RLT, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

La evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo deberá actualizarse para valorar la existencia de un riesgo por violencia sexual. En caso de existir, se deberá formar e informar a los trabajadores, así como adoptar medidas para su corrección o eliminación. La falta de evaluación de tales riesgos puede acarrear multas de a partir de 2.451 euros.

Las trabajadoras víctimas de violencias sexuales tendrán derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, así como a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

En caso de suspensión de la relación laboral, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que el juez decida que el derecho de protección de la víctima requiere alargar la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Cuando existan faltas de asistencia o puntualidad al trabajo que vengán motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencias sexuales, se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, por lo que no se podrán utilizar para sancionar o despedir a la persona trabajadora.

Las víctimas de violencias sexuales tendrán derecho a la protección por desempleo. Asimismo, a las trabajadoras autónomas que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral se las considerará en situación de cese temporal de la actividad y se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses.

El despido de las trabajadoras víctimas de violencia sexual por el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva, del derecho a la asistencia social integral o de los derechos reconocidos para hacer efectiva su protección se considerará nulo.

## 2.1. Incumplimiento

Constituyen una infracción administrativa muy grave, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, el acoso sexual, el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y el acoso por razón de sexo.

Para que exista sanción se exige que, cuando el acoso se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial –y siempre que sea conocido por el empresario–, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

En estos casos se podrá sancionar con multa de hasta 225.018 euros y pérdida de ayudas para la aplicación de programas de empleo [LISOS, arts. 8.13, 8.13.bis, 40.1.c y 46.bis].

### 3. Evaluación de riesgos psicosociales

Todos los trabajadores por cuenta ajena deben prestar servicios una vez se hayan evaluado los riesgos de su puesto de trabajo y se hayan adoptado las medidas preventivas oportunas [LPRL, art. 16] para garantizar su seguridad y salud en el trabajo.

Los empleados a distancia no son una excepción, por lo que también deberán evaluarse sus puestos, aunque con algunas particularidades. Por ejemplo, se deberá prestar especial atención a los factores psicosociales y ergonómicos y tener en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada [L10/2021, art. 16.1].

**Apunte.** Contacte con su servicio de prevención ajeno para que efectúe una evaluación de riesgos psicosociales, como mínimo respecto del colectivo que presta servicios a distancia, y aproveche para integrar dicha evaluación en la política interna de desconexión digital.

En caso de que en su empresa existan delegados de prevención o representantes de los trabajadores, consúlteles durante todo el proceso de evaluación de riesgos.

La falta de evaluación de riesgos psicosociales podrá ser sancionada con multa de a partir de 2.451 euros [TRLISOS, art. 12.1.b]. Con el mismo importe se sancionarán los incumplimientos de los derechos de información, participación y consulta de los trabajadores [TRLISOS, art. 12.11].

#### 3.1 Criterio técnico ITSS 104/2021

Desde 2021, la Inspección de Trabajo considera que existe la obligación de todas las empresas de evaluar si existen en ellas factores de riesgo psicosociales y, en caso positivo, de efectuar una evaluación de riesgos psicosociales. **Apunte.** Estos factores son, entre otros:

- *Contenido y características del trabajo.* Monotonía, tareas sin sentido, fragmentación, falta de variedad, tareas desagradables por las que se siente rechazo.
- *Carga y ritmo de trabajo.* Carga de trabajo excesiva o insuficiente, presión de tiempo, plazos estrictos.
- *Tiempo de trabajo.* Horarios muy largos o impredecibles, conexión continua al trabajo, trabajo a turnos, trabajo nocturno.
- *Participación y control.* Falta de participación en la toma de decisiones, falta de autonomía o control sobre el trabajo (por ejemplo, sobre el método o el ritmo de trabajo, los horarios o el entorno).
- *Cultura de organización.* Comunicaciones deficientes, apoyo insuficiente ante los problemas o el desarrollo personal, falta de definición de objetivos.
- *Ambiente y equipos de trabajo.* Puesta a disposición de equipos inadecuados o ausencia de mantenimiento, malas condiciones ambientales tales como falta de espacio, iluminación deficiente o ruido excesivo.

- *Relaciones personales en el trabajo.* Aislamiento, relaciones insuficientes, malas relaciones con compañeros de trabajo, conflictos, conductas inapropiadas (hostigamiento, acoso), relaciones adversas con usuarios o clientes.
- *Rol en la organización.* Ambigüedad o conflicto de rol, responsabilidad sobre personas.
- *Desarrollo profesional.* Escasa valoración social del trabajo, inseguridad en el trabajo, falta de promoción profesional.
- *Interacción vida personal-trabajo.* Conflicto de demandas o exigencias entre ambas esferas, problemas de conflicto y/o sobrecarga de rol (laboral, personal y familiar).

**¡Atención!** A pesar de que recurra a un servicio de prevención ajeno para la realización de esta evaluación de riesgos, asegúrese de que se siguen las siguientes pautas, para garantizar que se ajusta a las exigencias de la Inspección de Trabajo:

- La dirección de la empresa debe estar implicada en su realización y los trabajadores deben ser consultados.
- Debe cubrir la totalidad de los puestos de trabajo, ya que los factores psicosociales están presentes en todos ellos, incluyendo los ocupados por empleados de ETT contratados por la empresa usuaria.
- Las exigencias de capacitación de los técnicos que realizan la evaluación serán las mismas que rigen para el resto de disciplinas preventivas.