



Qué implicaciones tiene la normativa LGTBI en las organizaciones.

Existe en la actualidad una gran confusión acerca de las obligaciones que tienen las empresas en relación con la normativa LGTBI. Durante los últimos meses, en Escura hemos recibido diversas consultas acerca de la presente materia. A través la presente circular, se resumen los aspectos de mayor relevancia:

¿Qué normativa es de aplicación?

Existen dos normas sobre la presente materia: 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 Real Decreto 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.

La primera obliga a toda entidad de **más de 50 personas trabajadoras** a implementar un **protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI**, así como un **Plan LGTBI**, que puede parecer similar al Plan de Igualdad, pero cuya confección es muy diferente y es a parte del mismo.

La segunda norma desarrolla qué aspectos debe comprender el protocolo y el Plan LGTBI.

¿Ha de ser el Comité de Empresa el órgano que apruebe el protocolo y el Plan LGTBI?

Según el artículo 15 de la Ley 4/2023, el protocolo LGTBI debe ser pactado a través de la negociación colectiva y acordado con la representación legal de las personas trabajadoras (ej.: Comité de Empresa).

Por su parte, y con carácter general, el Plan LGTBI ha de negociarse a través de la negociación colectiva (con los sindicatos) a través del convenio colectivo. En caso de no haberse acordado en el convenio, deberá ser la propia organización la que se encargue de llevar a cabo el Plan LGTBI.

¿El protocolo LGTBI ha de ser un protocolo a parte del de acoso?

No se especifica nada al respecto, por lo que podrá optarse por la fórmula que se considere más adecuada.

¿Ha de realizarse una formación específica sobre el protocolo LGTBI si ya se ha realizado previamente una sobre acoso?

El apartado Cuarto del Anexo I del Real Decreto 1026/2024 establece claramente que las empresas u organizaciones obligadas a confeccionar el protocolo LGTBI deberán incluir, en los respectivos planes formativos, **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. Esta 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.

Por lo tanto, debe realizarse una formación específica sobre esta materia, que puede ir acompañada o no de la del protocolo de acoso.

¿Qué apartados mínimos deberá incluir el Plan LGTBI?

De conformidad con lo establecido en el Anexo I del Real Decreto 1026/2024, todo Plan LGTBI deberá incluir los siguientes apartados:

- Cláusulas de Igualdad de Trato y No Discriminación.
- Acceso al Empleo.
- Clasificación y Promoción Profesional.
- Formación, sensibilización y lenguaje.
- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.
- Permisos y beneficios sociales.
- Régimen disciplinario.

En la Circular nº119/2024 ([consultar](#)) se encuentran desarrollados los anteriores apartados con mayor detalle.

En **Escura** estamos especializados en el asesoramiento a entidades en relación con la implantación de planes y protocolos LGTBI y contamos con un departamento dedicado al cumplimiento normativo para asistir a las empresas en su confección.

