

Planes LGTBI en empresas y protocolos anti- acoso hacia personas LGTBI.

Obligaciones para las empresas establecidas por 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

20240620 Asamblea de Delegadas/os





Loren González

Observatorio Privado de Evaluación de las Políticas Públicas LGTBI de Aragón

<https://observatorioltbi.com>

aragon@observatorioltbi.com



• Introducción

Muchas empresas, desconocedoras de la normativa y de la realidad LGTBI, **EQUIPARAN ERRÓNEAMENTE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD CON LAS POLÍTICAS DE DIVERSIDAD LGTBI.**

Ambas medidas no tienen

- ni el mismo alcance
- ni el mismo contenido
- ni las personas destinatarias son las mismas
- ni las normas que dan origen a ambas obligaciones son las mismas
 - la de Igualdad, con rango de ley orgánica y del año 2007
 - la LGTBI, con rango de ordinaria, del 2023.

Es imprescindible comprender que estas dos políticas (las de igualdad y las de diversidad LGTBI) **NACEN DE NORMATIVAS DIFERENTES, SE RIGEN DE MANERA DISTINTA, TIENEN IMPACTOS DESIGUALES Y BENEFICIAN A PÚBLICOS HETEROGÉNEOS,** aunque en ocasiones puedan superponerse, como puede ser el caso de las mujeres LGBTI que, además de mujeres, pueden ser lesbianas y bisexuales y trans e intersexuales.

- Ley 3/2023, de 28 de febrero, de **empleo**.
- **V Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva.**
- 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 ("**Ley estatal Trans y LGTBI**").
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación ("**Ley Zero**lo").
- Ley 4/2018, de 19 de abril, de identidad y expresión de género e igualdad social y no discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón ("**Ley LGTBI de Aragón**").
- Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón ("**Ley trans de Aragón**").

ART. 50 LEY 3/2023, DE 28 DE FEBRERO, DE EMPLEO

- Incluye a las personas LGTBI (en particular, a las personas trans) dentro de los colectivos de atención prioritaria bajo el rótulo de «colectivos con especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo y para el desarrollo de su empleabilidad».

Formar parte de un «colectivo de atención prioritaria» **NO OTORGA MÁS DERECHO** para conseguir un empleo que otra persona que no forma parte de este grupo.

La nueva ley de empleo lo que establece es que el colectivo LGTBI que cumpla los requisitos podrá acceder a «programas específicos destinados a fomentar el empleo de las personas con especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo y para el desarrollo de su empleabilidad».

Para acreditar la pertenencia a un colectivo vulnerable de atención prioritaria, la ley de empleo establece que «reglamentariamente se podrá adaptar la relación de colectivos vulnerables de atención prioritaria [...] a la realidad socio-laboral de cada territorio y de cada momento y se concretará, cuando sea preciso, la forma de identificar la pertenencia a tales colectivos» por lo que **ninguna persona deberá manifestar su pertenencia al colectivo LGTBI** ni explicitar su orientación sexual, identidad de género, características sexuales o pertenencia a una familia arcoíris excepto que la persona interesada considere que sea importante compartir esta cuestión en un proceso de atención personalizada con quien esté realizando la orientación laboral.

- V Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva

El **V ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA** (Resolución de 19 de mayo de 2023), consolidó los derechos de las personas LGTBI en el ámbito del empleo.

Acuerdo respaldado mediante la **FIRMA VOLUNTARIA DE EMPRESARIADO Y SINDICATOS**, reconociendo las obligaciones establecidas en la Ley 4/2023.

RESULTADO: MILES DE CONVENIOS COLECTIVOS DEBEN IR INCORPORADO DISPOSICIONES dirigidas a combatir la discriminación LGTBIfóbica en el ámbito laboral.

LAS MEDIDAS BUSCAN PROMOVER EL TALENTO, CREAR ENTORNOS LABORALES INCLUSIVOS Y SEGUROS Y ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA en los lugares de trabajo.

«Capítulo XIV: Diversidad. LGTBI. de la Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. Publicado en BOE núm. 129, de 31 de mayo de 2023, páginas 75426 a 75447»

Las Organizaciones empresariales y sindicales compartimos la necesidad de fomentar la diversidad de las plantillas, aprovechando el potencial humano, social y económico que supone esta diversidad.

Para conseguir este objetivo, los convenios colectivos deben promover plantillas heterogéneas, crear espacios de trabajo inclusivos y seguros, favorecer la integración y la no discriminación al colectivo LGTBI en los centros de trabajo a través de medidas específicas, de conformidad con lo previsto en el 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 y asegurar que los protocolos de acoso y violencia en el trabajo contemplen la protección de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Información técnica:

Nombre: 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.

Publicación en:«BOE» núm. 51, de 01/03/2023.

Entrada en vigor:02/03/2023

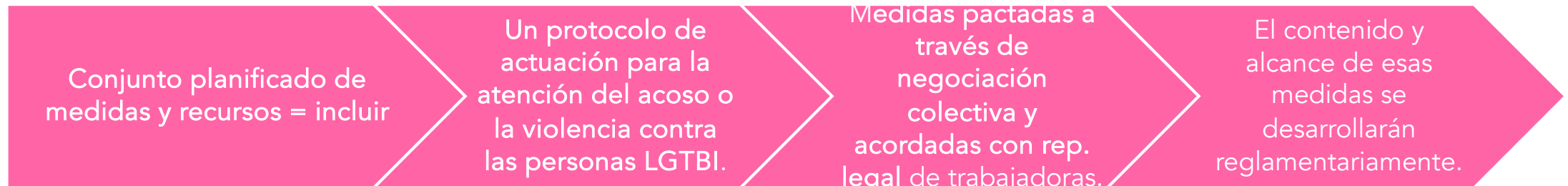
Departamento: Jefatura del Estado

Referencia:BOE-A-2023-5366

Link: www.boe.es/eli/es/l/2023/02/28/4/con

ARTÍCULO 15. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LGTBI EN LAS EMPRESAS.

1. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, 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. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.




2. A través del Consejo de Participación de las personas LGTBI se recopilarán y difundirán las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGTBI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de las causas contenidas en esta ley.


El Plan LGTBI es un conjunto de políticas, procedimientos y acciones diseñadas para **promover la inclusión y la igualdad de oportunidades** dentro de una empresa, así como para **prevenir la discriminación** por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.

A fecha de hoy no se ha desarrollado reglamentariamente el procedimiento mediante el cual deben llevarse a cabo los Planes LGTBI, pero el Gobierno central está trabajando junto a los agentes sociales en el aterrizaje procedimental de esta obligación legal.

Según el Ministerio de Trabajo y Economía Social del Gobierno de España se contempla que, desde la firma del texto final por parte de la Mesa de diálogo social para erradicar la discriminación a las personas LGTBI en las empresas, **el plazo para adoptar estas medidas por parte de las empresas sea de tres meses**.



Otra cuestión fundamental de cara a la elaboración de los Planes LGTBI es que serán «medidas pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras». Por lo tanto, no cabe otra vía de alcance que aquella que contemple que las medidas han de ser negociadas como parte de la elaboración de un texto de convenio o acuerdo de empresa con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores. En este sentido, no debería caber la vía unilateral por parte de la empresa.



Se podría interpretar que las empresas de menos de 50 personas trabajadoras en plantilla tendrán la obligación, de acuerdo con el artículo 62 de la misma norma, de adoptar métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de las situaciones de discriminación, así como articular medidas adecuadas para su cese inmediato. En las empresas donde no exista la representación sindical referida es probable que se cree una comisión negociadora constituida por la representación de la empresa y por una representación de las trabajadoras y los trabajadores integrada por los sindicatos más representativos, siguiendo la filosofía de ley que evita que los Planes LGTBI se impulsen de manera unilateral por parte de la empresa.

Las empresas de más de 50 trabajadoras/es deberán **COMENZAR A NEGOCIAR ESTAS MEDIDAS DESDE EL DÍA SIGUIENTE A LA PUBLICACIÓN DE LA NORMA** y será de aplicación a toda su plantilla, incluyendo a las empleadas y los empleados puestos a disposición, en el plazo de:

3 meses si cuentan con convenio colectivo

6 meses si no cuentan con convenio

Las empresas de más de 50 trabajadoras/es deberán **COMENZAR A NEGOCIAR ESTAS MEDIDAS DESDE EL DÍA SIGUIENTE A LA PUBLICACIÓN DE LA NORMA** y será de aplicación a toda su plantilla, incluyendo a las empleadas y los empleados puestos a disposición, en el plazo de:

3 meses si cuentan con convenio colectivo

Las medidas se fijarán en la mesa de negociación colectiva en el marco de los convenios colectivos, ya sean éstos de empresa o de ámbito superior.

“Todos los negociadores podrán recurrir a apoyo y asesoramiento externo especializado en materia LGTBI”

Las empresas de más de 50 trabajadoras/es deberán **COMENZAR A NEGOCIAR ESTAS MEDIDAS DESDE EL DÍA SIGUIENTE A LA PUBLICACIÓN DE LA NORMA** y será de aplicación a toda su plantilla, incluyendo a las empleadas y los empleados puestos a disposición, en el plazo de:

6 meses si no cuentan con un convenio colectivo

En ausencia de convenio, las empresas que cuenten con una representación legal de trabajadoras/es podrán acordar estas medidas

Las que no tengan presencia sindical deberán elaborarlas con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia LGTBI


“Todos los negociadores podrán recurrir a apoyo y asesoramiento externo especializado en materia LGTBI”

Las empresas de 50 trabajadoras/es o menos podrán negociar estas medidas de manera **VOLUNTARIA**.

Los convenios o acuerdos colectivos deberán recoger en su articulado **CLÁUSULAS GENÉRICAS 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.

Estas cláusulas deberán hacer una referencia expresa no sólo a la orientación sexual e identidad de género, sino también a la **EXPRESIÓN DE GÉNERO Y A LA DIVERSIDAD FAMILIAR**.

Las empresas también deberán incluir en sus convenios medidas para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial, a través de **LA FORMACIÓN ADECUADA DE LAS/OS TRABAJADORAS/ES QUE PARTICIPEN EN EL PROCESO DE SELECCIÓN**



Para ello, habrá "CRITERIOS CLAROS Y CONCRETOS" QUE GARANTICEN UN ADECUADO PROCESO DE SELECCIÓN, PRIORIZANDO LA FORMACIÓN O IDONEIDAD PARA EL PUESTO DE TRABAJO, independientemente de su orientación y/o identidad sexual o su expresión de género, "CON ESPECIAL ATENCIÓN A LAS PERSONAS TRANS COMO COLECTIVO ESPECIALMENTE VULNERABLE".

Las empresas también deberán INTEGRAR EN SUS PLANES DE FORMACIÓN MÓDULOS ESPECÍFICOS SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI, con especial atención a la igualdad de trato y no discriminación, para toda la plantilla, incluidos cuadros intermedios y directivos y tendrán que AVANZAR EN LA GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES PARA EVITAR SITUACIONES DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN DEL COLECTIVO.

Los convenios colectivos deberán atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGBTBI, "**GARANTIZANDO EL ACCESO A LOS PERMISOS, BENEFICIOS SOCIALES Y DERECHOS SIN DISCRIMINACIÓN** por razón de orientación sexual, expresión y/o identidad de género".

Se incluirán los **PERMISOS DE ASISTENCIA A CONSULTAS MÉDICAS Y REALIZACIÓN DE LOS TRÁMITES NECESARIOS RELACIONADOS CON LOS TRATAMIENTOS DE REASIGNACIÓN DE SEXO.**

Los convenios que regulen el régimen disciplinario **DEBERÁN INCLUIR COMO SANCIONES "MUY GRAVES" LOS ATAQUES A LA LIBERTAD SEXUAL DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES**, con especial atención a los discriminatorios por orientación sexual y expresión y/o identidad de género.

En resumen, el Plan LGTBI deberá ser completo e incluir políticas de formación y sensibilización en D&I LGTBI, junto con medidas específicas para promoverla. Además, contará con un protocolo que permita prevenir, detectar y abordar casos de discriminación y ambas herramientas **DEBERÍAN**

- (1) establecer sus procedimientos de revisión y modificación
- (2) su calendario de ejecución
- (3) los objetivos que se quieren alcanzar y
- (4) la identificación de los recursos humanos y materiales para alcanzar los propósitos.

Para que los planes sean efectivos, es fundamental realizar un seguimiento continuo y realizar ajustes si fuera necesario para garantizar su eficacia.

EL PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO HACIA LAS PERSONAS LGTBI

El protocolo contra el acoso o la violencia hacia personas LGTBI al que también están obligadas a tener las empresas de más de 50 personas en plantilla **ESTABLECERÁ PROCEDIMIENTOS DE PROTECCIÓN CON PAUTAS DE ACTUACIÓN ANTE CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN LA ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES O PERTENENCIA A UNA FAMILIA LGTBI.**

El protocolo, a falta de la reglamentación que estipule su contenido y alcance, desde el Observatorio creemos que debería incluir (1) una lista de indicadores de acoso, (2) definiciones básicas, (3) el mecanismo formal para recibir y gestionar denuncias de acoso, (4) medidas para proteger a quienes presentan dichas denuncias, (5) procedimientos disciplinarios conforme al régimen sancionador de la empresa, (6) pautas para prevenir los incidentes de acoso y discriminación, (7) un procedimiento para evaluar y abordar las denuncias de acoso, y (8) un código ético que establezca principios de comportamiento para crear un entorno laboral seguro. No obstante, hasta que no resuelva la Mesa de diálogo social para erradicar la discriminación a las personas LGTBI en las empresas estos tips son meras intuiciones.



La ley estatal también prevé que el Consejo de Participación de las personas LGTBI recopilará y difundirá las **buenas prácticas realizadas por las empresas** en materia de inclusión LGTBI, acciones que, a fecha de publicación de esta guía, no se han llevado a cabo todavía o no se han publicado como tales en la página web del Ministerio de Igualdad.

No se puede dejar pasar el artículo 14 de la Ley 2/2023 porque establece que las administraciones públicas deberán tener en cuenta, en sus políticas de empleo:

- *El derecho de las personas a no ser discriminadas por motivos LGTBIfóbicos.*
- *Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades.*
- *Prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación LGTBIfóbica en materia de acceso al empleo, afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, y de incorporación y participación en cualquier organización cuyas personas miembro desempeñen una profesión concreta.*

El protocolo deberá también contener una **DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DE NO TOLERAR EN EL SENO DE LA EMPRESA NINGÚN TIPO DE PRÁCTICA DISCRIMINATORIA** considerada acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

La norma también establece que **LAS CONDUCTAS DENUNCIADAS DEBERÁN TRAMITARSE CON AGILIDAD, DILIGENCIA Y RAPIDEZ, GARANTIZANDO LA INTIMIDAD Y CONFIDENCIALIDAD, PROTEGIENDO A LAS VÍCTIMAS DE POSIBLES REPRESALIAS Y RESTITUYENDO SUS CONDICIONES LABORALES EN CASO DE QUE SE HUBIERAN PRODUCIDO.**

Según el mismo artículo 14, las administraciones públicas deberán

- *Promover en la formación profesional para personas trabajadoras el respeto a los derechos de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI.*
- *Apoyar la realización de campañas divulgativas en este mismo sentido.*
- *Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI en el sector público y el sector privado.*
- *Crear un sello distintivo que permita reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de D&I LGTBI.*
- *Impulsar mediante la negociación colectiva la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de promoción de la diversidad LGTBI y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación, así como de procedimientos para dar cauce a las denuncias.*
- *Impulsar la de códigos éticos y protocolos en las Administraciones públicas y en las empresas que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación LGTBIfóbica.*



Planes LGTBI en empresas y protocolos anti- acoso hacia personas LGTBI.

Obligaciones para las empresas establecidas por 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

¡Gracias!

20240620 Asamblea de Delegadas/os

