Worklab Equal

PAQUETE GRATUITO · MEDIDAS LGTBI

Los documentos para las medidas LGTBI de tu empresa

Cinco modelos en PDF rellenable con los mínimos del Real Decreto 1026/2024: medidas, protocolo, acompañamiento, negociación y comunicación.

LEY 4/2023, ART. 15 · REAL DECRETO 1026/2024

QUÉ INCLUYE

01 **Conjunto planificado de medidas** — pág. 2
Las 7 materias del anexo I, para marcar y completar.

02 **Protocolo frente al acoso y la violencia LGTBI** — pág. 5
Con el contenido mínimo del anexo II.

03 **Acompañamiento a las personas trans** — pág. 7
Nombre sentido, plan de transición y confidencialidad.

04 **Convocatoria y acta de la comisión** — pág. 8
Para negociar con la representación o los sindicatos.

05 **Comunicación a la plantilla** — pág. 10
Aviso de las medidas aprobadas y del canal de denuncia.

CÓMO SE USAN

1. Ábrelos con Acrobat Reader, Vista Previa o el navegador. **Los recuadros se rellenan** y se guardan en el propio PDF.
2. Obligan desde **51 personas** en plantilla. Se aprueban por convenio, acuerdo o, sin acuerdo en 3 meses, las del real decreto.
3. Pon siempre fechas reales y **guarda las pruebas** de la convocatoria y de la comunicación.

¿Con tus datos y tu logo, editable 12 meses? **worklabequal.com/medidas-lgtbi/**

DOCUMENTO 01 DE 05

Conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI

Marca las medidas que adopta la empresa y completa responsables y plazos. Las de las casillas ya marcadas son el contenido mínimo.

LEY 4/2023, ART. 15.1 · REAL DECRETO 1026/2024, ANEXO I

Empresa (razón social)

CIF

Personas en plantilla

Convenio colectivo aplicable

Vigencia (la que se pacte)

Cómo se aprueban

- [ ] Las recoge nuestro convenio sectorial: las concretamos aquí.
- [ ] Nuestro convenio no las recoge: aplicamos las del Real Decreto 1026/2024 (art. 5.3).
- [ ] Acuerdo en la comisión de nuestro convenio de empresa.
- [ ] Acuerdo de empresa con la representación legal de la plantilla.
- [ ] Comisión con los sindicatos (sin convenio ni representación).

Ámbito

Toda la plantilla, cualquiera que sea su contrato, y el personal cedido por empresas de trabajo temporal mientras preste servicios. El protocolo frente al acoso se aplica también a candidaturas, proveedores, clientes y visitas.

Medidas

1. CLÁUSULA DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

- [x] La empresa garantiza la igualdad de trato y prohíbe toda discriminación por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

2. ACCESO AL EMPLEO

- [x] Selección con criterios claros, objetivos y escritos, centrados en la formación y la idoneidad para el puesto.
- [ ] Formación sobre diversidad LGTBI y sesgos para las personas que seleccionan.
- [ ] Ofertas con lenguaje inclusivo; en las entrevistas no se pregunta por la vida personal o la familia.
- [ ] Se respeta el nombre y el trato que indique la persona candidata.

3. CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

- [x] Clasificación, promoción y ascensos basados en la cualificación y la capacidad, sin discriminación directa ni indirecta.
- [ ] Revisión anual de los criterios de promoción por la comisión de seguimiento.

4. FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE

- [x] Formación para toda la plantilla, incluidos mandos, dirección y RR. HH.: medidas de la empresa, conceptos de diversidad de la Ley 4/2023 y protocolo frente al acoso.
- [ ] Lenguaje respetuoso con la diversidad en la comunicación interna y externa.

- [ ] Una acción de sensibilización al año (por ejemplo, el 17 de mayo o el 28 de junio).

5. ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS

- [x] Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.
- [ ] Uso del nombre sentido en los sistemas internos, a petición de la persona.
- [ ] Uniformes, vestuarios y aseos de acuerdo con la identidad de cada persona.

6. PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES

- [x] Permisos y beneficios para todas las familias, incluidas las parejas de hecho LGTBI y las familias diversas.
- [ ] Permisos para consultas médicas o trámites legales en igualdad, con atención a las personas trans.

7. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

- [x] Las conductas que atentan contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales se sancionan conforme al régimen disciplinario del convenio colectivo, con la calificación (leve, grave o muy grave) que este fije.

Otras medidas de la empresa (una por línea)

Responsables, plazos e indicadores

Medida	Responsable	Plazo	Indicador

Comisión de seguimiento

Personas que la forman (cargo y parte)

Reuniones al año

1

Localidad y fecha de aprobación

POR LA EMPRESA

Nombre y cargo

Firma

POR LA PARTE SOCIAL (SI SE NEGOCIA)

Nombre y cargo

Firma

> El anexo I es el **contenido mínimo**: el acuerdo puede mejorarlo, nunca quedarse por debajo. Si en **3 meses** de negociación no hay acuerdo, se aplican las medidas del real decreto. La **vigencia** es la que se pacte en el convenio o el acuerdo (RD 1026/2024, art. 9.1).

DOCUMENTO 02 DE 05

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

Forma parte del conjunto planificado de medidas. Puede ser propio o el protocolo general de acoso ampliado.

REAL DECRETO 1026/2024, ART. 8.4 Y ANEXO II

Empresa (razón social)

CIF

1. Declaración de principios

La empresa no tolera ninguna conducta de acoso o violencia por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales. La dirección se compromete a prevenirlas, a investigar con rapidez toda denuncia y a proteger a quien denuncia y a quien colabora.

2. Ámbito

Toda la plantilla, el personal de ETT, las personas en prácticas y las candidaturas; y, cuando la conducta se produzca en el trabajo, también clientes, proveedores y visitas.

3. Conductas

- Insultos, burlas, chistes o comentarios sobre la orientación, la identidad o la expresión de género.
- Revelar la orientación o la identidad de una persona sin su consentimiento.
- Negarse a usar el nombre o el trato que indica una persona trans, de forma reiterada.
- Aislar, excluir o asignar tareas por ser una persona LGTBI.
- Agresiones físicas, amenazas o acoso sexual.

4. Cómo se denuncia

Correo o canal para denuncias

Plazo del informe (días hábiles que se acuerden)

Comisión que instruye (cargos, uno por línea)

5. Procedimiento

1. Recepción de la denuncia, verbal o escrita, y acuse en 2 días hábiles.
2. Medidas cautelares si hacen falta: separar a las personas, cambiar turnos, sin perjuicio para quien denuncia.
3. Investigación con entrevistas a las partes y testigos, con confidencialidad.

4. Informe con conclusiones y propuesta de medidas en el plazo indicado.
5. Resolución de la dirección y comunicación a las partes.
6. Seguimiento del caso y apoyo a la víctima.

6. Garantías

- Confidencialidad y protección de los datos personales.
- Rapidez, imparcialidad y presunción de inocencia.
- Prohibición de represalias contra quien denuncia o colabora.
- Derecho a estar acompañado por una persona de confianza o de la representación.

7. Sanciones

Las conductas probadas se sancionan conforme al régimen disciplinario del convenio colectivo de aplicación, con la calificación (leve, grave o muy grave) que este fije. Si el convenio no las recoge, la empresa propone incluirlas en la próxima negociación.

Convenio y artículo del régimen disciplinario

Localidad

Fecha de aprobación

POR LA EMPRESA

Nombre y cargo

Firma

POR LA PARTE SOCIAL (SI SE NEGOCIA)

Nombre y cargo

Firma

> El plazo del informe no lo fija la norma: el anexo II pide un procedimiento ágil con **los días hábiles que se acuerden**. El protocolo de acoso sexual y por razón de sexo sirve si se **amplía** para incluir estas conductas con el contenido del anexo II. Da a conocer el canal a toda la plantilla.

DOCUMENTO 03 DE 05

Protocolo de acompañamiento a las personas trans

Se activa solo a petición de la persona. Todo lo que se hable es confidencial.

LEY 4/2023 · REAL DECRETO 1026/2024, ANEXO I

Empresa (razón social)

CIF

> Guarda este documento con acceso restringido. **No** se incorpora al expediente general ni se comparte sin el consentimiento de la persona.

Principios

- La persona decide: qué se cambia, cuándo y a quién se comunica.
- No se pide ningún informe médico ni el cambio en el Registro Civil para usar el nombre sentido.
- Confidencialidad: solo lo saben las personas que la persona autorice.

Persona de referencia

Persona de referencia de la empresa (cargo)

Correo o teléfono

Plan de acompañamiento acordado

- [ ] Nombre y trato en el correo, la tarjeta, el directorio y los sistemas internos.
- [ ] Uniforme, vestuario y aseo de acuerdo con su identidad.
- [ ] Comunicación al equipo: si se hace, cuándo, quién y cómo.
- [ ] Permisos para consultas médicas o trámites legales.
- [ ] Revisión de la documentación laboral cuando cambie en el Registro Civil.

Calendario y observaciones

Fecha del acuerdo

Próxima revisión

POR LA EMPRESA

Nombre y cargo

Firma

LA PERSONA INTERESADA

Nombre y cargo

Firma

DOCUMENTO 04 DE 05

Convocatoria de la comisión negociadora de las medidas LGTBI

A la representación legal de la plantilla o, si no la hay, a cada sindicato.

REAL DECRETO 1026/2024, ARTS. 5 Y 6

Empresa (razón social)

CIF

Para (comité, delegados o sindicato)

Conforme al Real Decreto 1026/2024, la empresa os convoca a constituir la comisión negociadora del conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, con su protocolo frente al acoso.

Fecha y hora de la reunión

Lugar o enlace

Si os convocamos como sindicato (no hay representación en la empresa), disponéis de **10 días hábiles** para responder, ampliables otros 10.

Fecha de envío

Persona de contacto

POR LA EMPRESA

Nombre y cargo

Firma

RECIBÍ (FECHA Y FIRMA)

Nombre y cargo

Firma

Destinatario	Medio de envío	Fecha	Respuesta

DOCUMENTO 04 DE 05

Acta de reunión de la comisión negociadora

Una por reunión: constitución, negociación y firma.

REAL DECRETO 1026/2024

> Si nadie responde a la convocatoria, deja constancia en un acta: la empresa fija las medidas del real decreto. **Nunca se firma el acta de una reunión no celebrada.**

Reunión n.º

Fecha en que se celebra

Lugar o medio

Por la empresa (nombres y cargos)

Por la parte social

Desarrollo y posiciones de cada parte

Acuerdos

- [ ] Constituir la comisión negociadora, de composición paritaria.
- [ ] Aprobar el conjunto planificado de medidas LGTBI.
- [ ] Aprobar el protocolo frente al acoso y la violencia LGTBI.
- [ ] Constituir la comisión de seguimiento.
- [ ] No hay acuerdo: se recogen arriba las posiciones de cada parte.

Próxima reunión (fecha y orden del día)

POR LA EMPRESA

Nombre y cargo

Firma

POR LA PARTE SOCIAL

Nombre y cargo

Firma

DOCUMENTO 05 DE 05

Comunicación a la plantilla de las medidas LGTBI

Para el correo interno, el tablón o la intranet.

REAL DECRETO 1026/2024

Empresa (razón social)

CIF

Asunto: medidas para la igualdad de las personas LGTBI.

Queremos contaros que la empresa ha aprobado un conjunto de medidas para garantizar la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI, y un protocolo frente al acoso y la violencia. Entre otras cosas:

- Respetamos el nombre y el trato que cada persona indique.
- Los permisos y beneficios son para todas las familias.
- Habrá formación para toda la plantilla.
- Cualquier conducta de acoso o discriminación se investiga y se sanciona.

Dónde consultar el documento completo

Canal para denuncias

Todo lo que se comunique por el canal es confidencial y nadie sufrirá represalias por denunciar o colaborar.

Firma (cargo)

Fecha

> Guarda la prueba de que se ha comunicado (correo enviado, foto del tablón): es lo que se pide en una inspección.