



**Asociación Profesional de Auditoría
Socio Laboral y de Igualdad**

XXII JORNADAS TÉCNICAS MADRID

28 DE NOVIEMBRE DE 2024

**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**

D. JESÚS MARIA GARCÍA, Graduado Social – Socio CEAL

PARA REFLEXIONAR

PARA REFLEXIONAR

No descansaré a la hora de construir una Unión de igualdad. Una Unión en la que todos podamos ser como somos y amar a quien amemos, sin miedo a la recriminación o a la discriminación. Porque ser tú mismo no es cuestión de ideología. Es tu identidad. Y nadie podrá nunca arrebatártela.

Ursula von der Leyen (presidenta de la Comisión Europea) Discurso sobre el estado de la Unión de 2020

PARA REFLEXIONAR



Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

TÍTULO III Igualdad

Artículo 21 - No discriminación

Artículo 21 - No discriminación

1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.
2. Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación de los Tratados y sin perjuicio de sus disposiciones particulares.

PARA REFLEXIONAR

TRATADO UNIÓN EUROPEA IGUALDAD

7.6.2016

ES

Diario Oficial de la Unión Europea

C 202/56

Artículo 19

(antiguo artículo 13 TCE)

1. Sin perjuicio de las demás disposiciones de los Tratados y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Unión por los mismos, el Consejo, por unanimidad con arreglo a un procedimiento legislativo especial, y previa aprobación del Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
2. No obstante lo dispuesto en el apartado 1, el Parlamento Europeo y el Consejo podrán adoptar, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario, los principios básicos de las medidas de la Unión de estímulo, con exclusión de toda armonización de las disposiciones legales y reglamentarias de los Estados miembros, para apoyar las acciones de los Estados miembros emprendidas con el fin de contribuir a la consecución de los objetivos enunciados en el apartado 1.

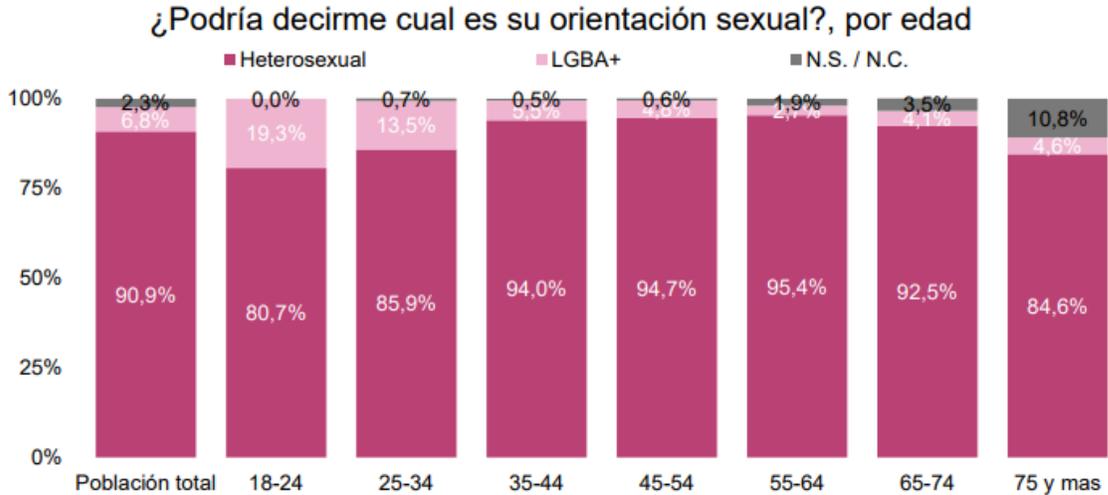
PARA REFLEXIONAR

6,8% de la población se identificaría como lesbiana, gay, bisexual o asexual

Población LGTBI+

El tamaño de la población total LGTBI+ del estado se estima en base a la Encuesta sobre relaciones sociales y afectivas pospandemia (III) 2023, CIS².

Gráfico 1: ¿Podría decirme cuál es su orientación sexual?, por edad. Barómetro CIS 2023



Según el CIS, el 90,9% de la población se identifica como heterosexual, un 6,8% se identificaría como lesbiana, gay, bisexual o asexual y un 2.3% no contesta o no sabe.

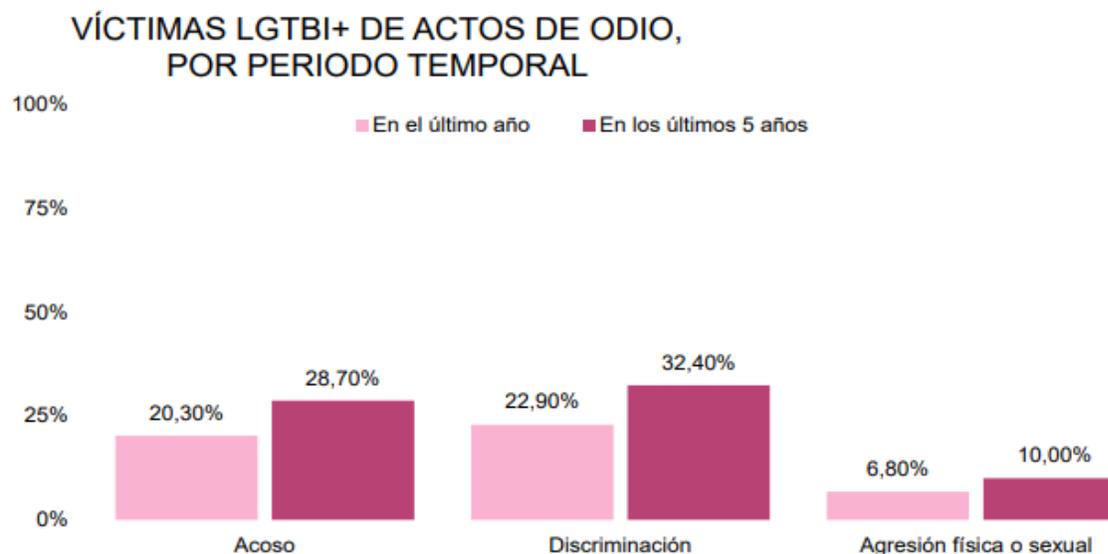
Con estas cifras, nuestra estimación es que la población LGTBI+, añadiendo las personas trans e intersexuales, estaría entre un 7% y un 8%, una estimación por debajo de la de IPSOS³, que cifra la población LGTBI+ de España en un 14%.

Dado que la población total de España según el Instituto Nacional de Estadística⁴ es de 48.610.458 personas, la estimación de la población LGTBI+ estaría alrededor de los 3.500.000 personas y la mayor de 18 años alrededor de 3.000.000 de personas LGTBI+ mayores de 18.

PARA REFLEXIONAR

Gráfico 4: Distribución de población LGTBI+ que ha sufrido lgtbifobia en el último año y en los últimos 5 años. Estado LGTBI+ (2024)

DATOS DE ACTOS DE ODIO Y DISCRIMINACIÓN



Del estudio puede extraerse asimismo la relación entre los tres tipos de actos de odio, acoso, discriminación o agresión física/sexual, si las personas LGTBI+ pueden haber sufrido diferentes tipos de actos de odio en los últimos 5 años, sea el mismo suceso o no. Analizando los casos de personas LGTBI+ víctimas de actos de odio podemos ver lo siguiente:

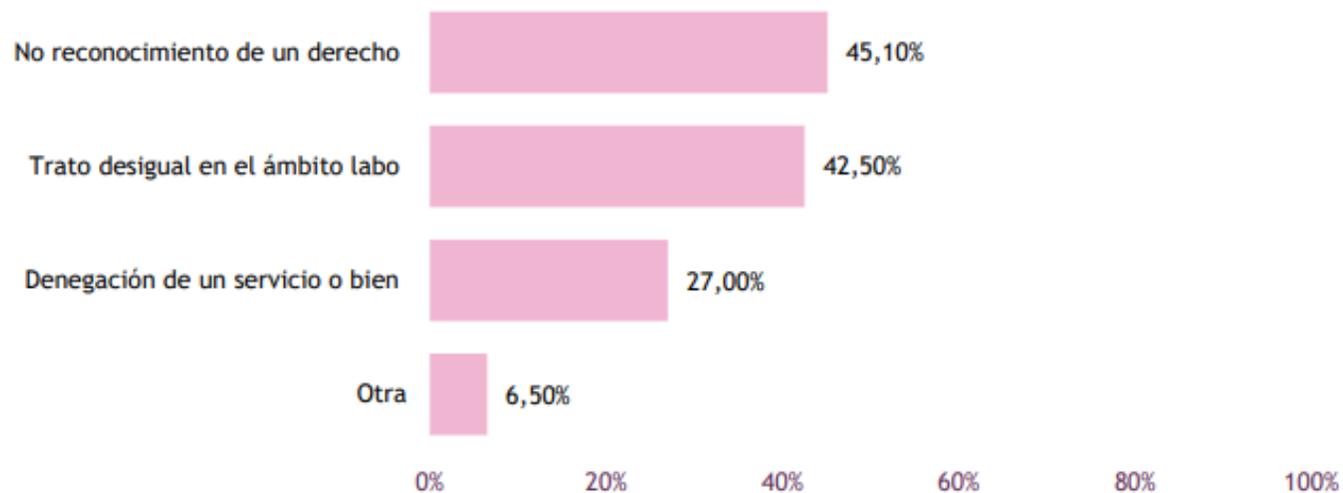
- Un 40% de las personas LGTBI+ ha sufrido algún tipo de acto de odio en los últimos cinco años, sea acoso, discriminación o agresiones. Un 60%, por tanto, no ha sufrido ninguno de estos actos.
- La mayoría de las personas que han sufrido discriminación también han sufrido acoso: un 22,17% de la población LGTBI+ ha sufrido ambas cosas.
- Hay un 8,13% de la población LGTBI+ que ha sufrido las tres cosas, acoso, discriminación y agresiones.

PARA REFLEXIONAR

En el caso de la discriminación, los diferentes tipos se pueden ver en el Gráfico 11:

Gráfico 11: ¿Qué tipo de discriminación sufriste por ser LGTBI+?, sobre personas LGTBI+ discriminadas, Estado LGTBI+ 2024

¿QUÉ TIPO DE DISCRIMINACIÓN SUFRISTE POR SER LGTBI+?, SOBRE LGTBI+ DISCRIMINADOS



Los tipos de discriminación más habituales son el no reconocimiento de un derecho (42,5%) y el trato desigual en el ámbito laboral (42,5%), para terminar con la denegación de un servicio o bien (27%)

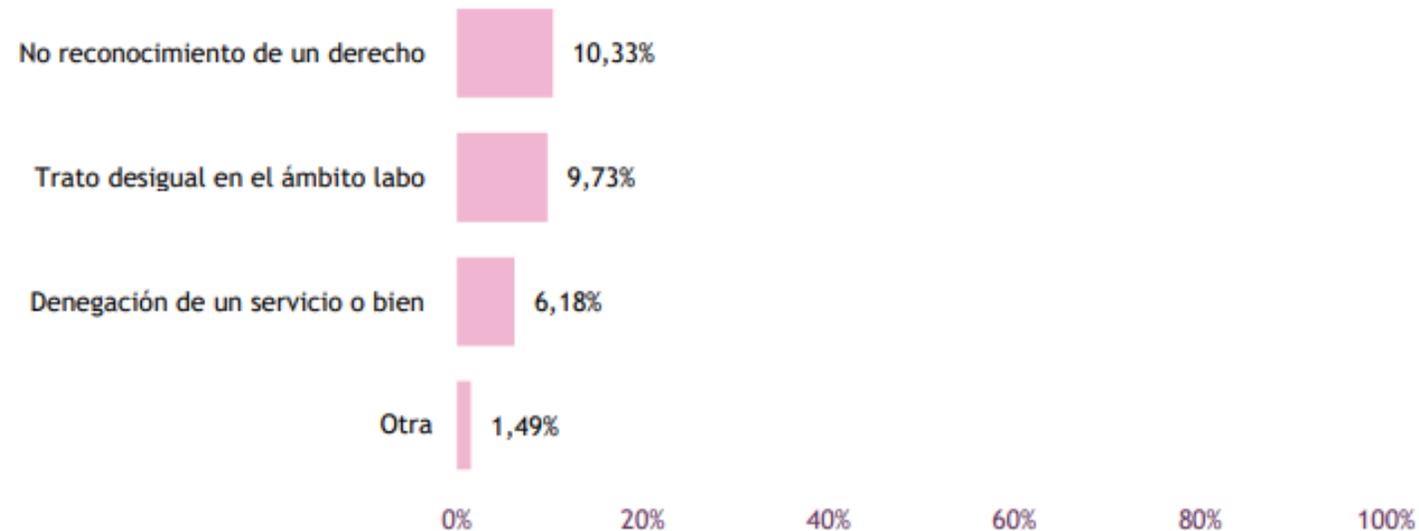
Si analizamos la incidencia de los tipos de discriminación sobre el total de población LGTBI+ el resultado se puede ver en el gráfico 12:

PARA REFLEXIONAR

Si analizamos la incidencia de los tipos de discriminación sobre el total de población LGTBI+ el resultado se puede ver en el gráfico 12:

Gráfico 12: ¿Qué tipo de discriminación sufriste por ser LGTBI+?, sobre total personas LGTBI+, Estado LGTBI+ 2024

¿QUÉ TIPO DE DISCRIMINACIÓN SUFRISTE POR SER LGTBI+?, SOBRE POBLACIÓN LGTBI+ TOTAL



Con estos datos podemos ver que, en el último año, un 10,33% de las personas LGTBI+ han sufrido no reconocimiento de un derecho y un 9,73% trato desigual en el ámbito laboral en el último año

PARA REFLEXIONAR

IN 2020, THIS REMAINS A REALITY FOR MANY

L**G****B****T****I** PEOPLE

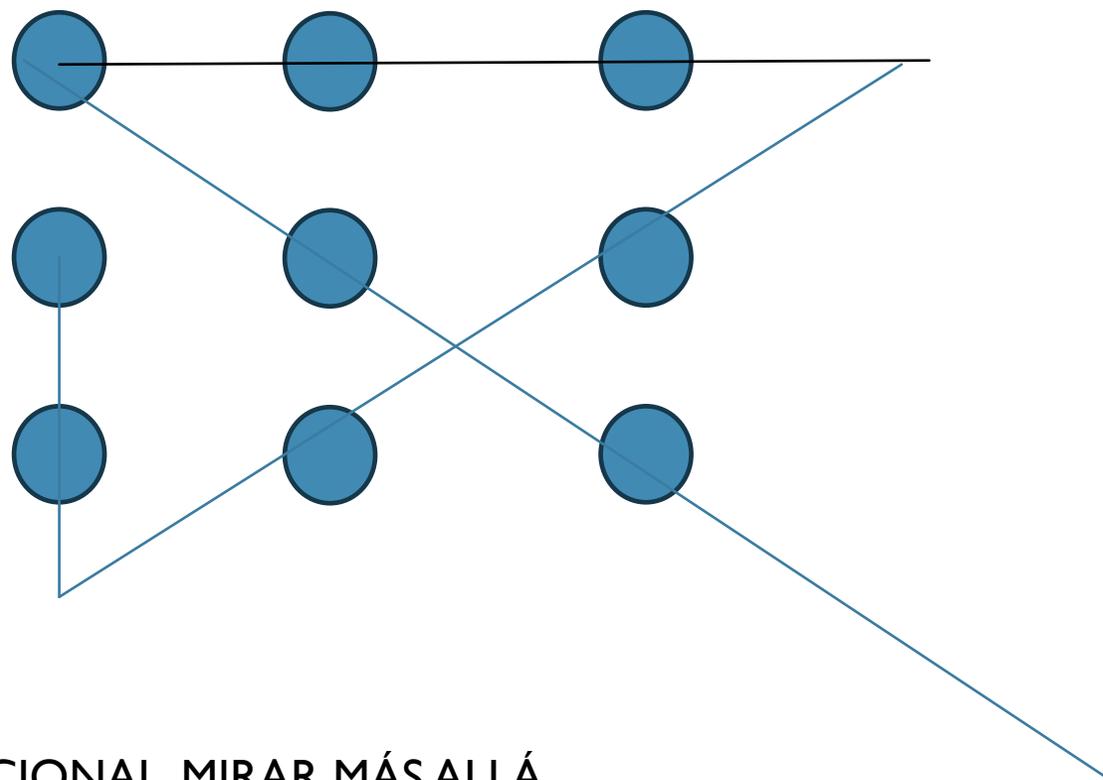
IN THE EUROPEAN UNION

Fuente: <https://fra.europa.eu/es/video/2020/pride-not-prejudice-say-lgbti-people>

ESTAMOS EN UN
CAMBIO

EL CAMBIO
INVOLUCRA A
TODAS LAS
PERSONAS

EL CAMBIO IMPLICA HACER LAS COSAS DE OTRA MANERA



SALIR DE LO CONVENCIONAL, MIRAR MÁS ALLÁ



NORMATIVA

LEY 4/2023. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El objetivo de la presente ley es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante LGTBI) erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad



En lo relativo a las personas transexuales (en adelante personas trans), la Clasificación Internacional de Enfermedades de la Organización Mundial de la Salud, en su undécima revisión (CIE-11), de 2018, eliminó la transexualidad del capítulo sobre trastornos mentales y del comportamiento trasladándola al de << condiciones relativas a la salud sexual>>, lo que supone el aval de la despatologización de las personas trans.

Recoge la normativa europea y española, incluida la CE, donde se referencia los artículos sobre la no discriminación, a parte de la modificación de la LISOS, Ley ETT, LJS, entre otras

LEY 4/2023. Artículo 14 y 15. Sección 3ª Medidas ámbito laboral

ARTICULO 14.



- f) **Velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI, en el ámbito laboral, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otros órganos competentes. Para ello, se fomentará la formación especializada para el personal de inspección.**
- g) Promocionar medidas para la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en las convocatorias de subvenciones de fomento del empleo.
- h) **Impulsar la elaboración de códigos éticos y protocolos en las Administraciones públicas y en las empresas que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación por razón de las causas previstas en esta ley.**

LEY 4/2023. Artículo 14 y 15. Sección 3ª Medidas ámbito laboral

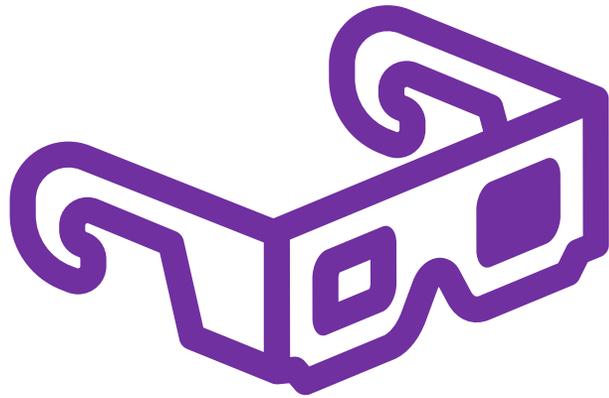
ARTICULO 15



- 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.

RD 1026/2024. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

IGUALDAD REAL VS IGUALDAD EFECTIVA



MEDIDAS PACTADAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y ACORDADAS CON LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

REAL DECRETO QUE CUENTA CON ACUERDO DE GOBIERNO, SINDICATOS Y PARTE EMPRESARIAL

LAS MEDIDAS Y PROTOCOLOS SE VINCULAN A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, ADAPTACIÓN DE LOS CONVENIOS Y ACUERDOS DE EMPRESA

Economía

El 92% de las relaciones laborales en España están cubiertas por convenios

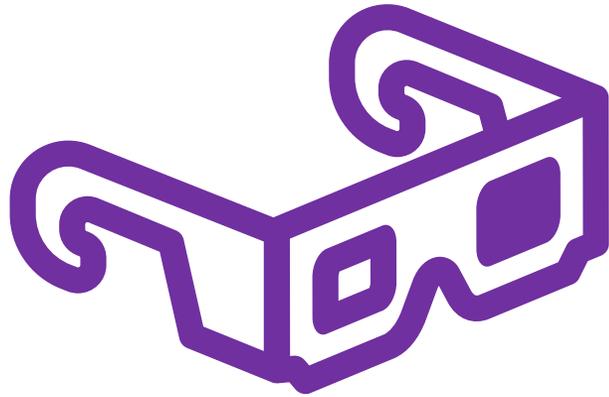
RD 1026/2024. OBLIGACIONES

EMPRESAS DE + 51 PERSONAS (art 1.2 ET)

VOLUNTARIEDAD EN EL RESTO

Artículo 62 Ley 4/2023. Las empresas empleadoras o prestadoras de bienes deberán adoptar medidas o instrumentos suficientes para la prevención y de detección de las situaciones de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley, así como articular medidas adecuadas para su cese inmediato

MEDIDAS PLANIFICADAS NEGOCIADAS .
3 MESES desde entrada en vigor . 6 meses desde entrada en vigor
Procedimiento Artículo 6.



RD 1026/2024. OBLIGACIONES

Artículos 7 al 9

Transversalidad de las medidas

Estructura y contenido

- **No hay Convenio de ámbito superior a empresa**
- Determinar las partes negociadoras
- Ámbito de Aplicación personal, territorial y temporal
- Procedimiento para resolver discrepancias
- **Convenio ámbito superior al de empresa**
- **Lo que dicte el Convenio**

Todos los casos, como contenido mínimo será las planificadas en ANEXO I + PROTOCOLO ACOSO

Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión de las medidas planificadas

Si se cuenta con protocolo se puede adaptar a la norma

RD 1026/2024. ANEXO I.MEDIDAS PLANIFICADAS

CONTENIDOS

- 1) Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación
- 2) Acceso al empleo. Con especial atención personas Trans
- 3) Clasificación y promoción profesional
- 4) Formación, sensibilización y lenguaje. Dirigida a todas las personas
 - 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.
- 5) Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos. Especial atención a **Protocolos Acoso**
- 6) Permisos y beneficios sociales
- 7) Régimen Disciplinario

RD 1026/2024. ANEXO II. PROTOCOLO ANTE SITUACIONES ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

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 las una a esta, 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 y visitas, entre otros

C) Principios Rectores y garantías del procedimiento

1. AGILIDAD
2. RESPETO Y PROTECCIÓN DE LA INTIMIDAD Y LA DIGNIDAD
3. CONFIDENCIALIDAD
4. PROTECCIÓN A LA VICTIMA FRENTE A REPRESALIAS
5. CONTRADICCIÓN
6. RESTITUCIÓN DE LAS VICTIMAS
7. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

D) **PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN . SIN PERJUICIO DE LA LEY 2/2023.**

TRAS LOS DÍAS HÁBILES MARCADOS, SE EMITE INFORME

- I) Constatar indicio de acoso y si procede apertura expediente sancionador
- II) No apreciar indicios acoso objeto del protocolo

CONTENIDO MINIMO INFORME: Descripción de los hechos, metodología empleada, valoración del caso, los resultados de la investigación, y las medidas cautelares o preventivas si procede

E) **RESOLUCIÓN**

En esta fase se tomarán las medidas necesarias en base a evidencias , recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la Comisión.

Si hay evidencias. Expediente Sancionador (con medidas correctoras, y si procede se mantendrán las medidas de protección a la víctima)

Si no hay evidencias. Archivo de las denuncias



RECURSOS PRÁCTICOS



RECURSOS PRÁCTICOS

SOMOS PERSONAS PROFESIONALES EN PLANES DE IGUALDAD Y PROTOCOLOS ACOSO.

RECURSOS PRÁCTICOS



No debo hacer un diagnóstico como en el Plan de igualdad



Sí, debo analizar ¿Cómo es la empresa? ¿Cómo está el clima a nivel de estas acciones LGTBI? ¿Qué edades tengo? ¿Qué nivel educativo? ¿Cómo debo comunicar?, ¿Se pueden generar redes internas de apoyo?

RECURSOS PRÁCTICOS

GUIAS Y RECOMENDACIONES



- **Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+) en el mundo del trabajo:**
una guía de aprendizaje



<https://www.ilo.org/es/publications/inclusi%C3%B3n-de-las-personas-lesbianas-gays-bisexuales-transg%C3%A9nero>



<https://www.unfe.org/sites/default/files/documents/Principios-mundiales-para-las-empresas.pdf>

Recursos con IA

Plan Formativo para la No Discriminación a Personas LGTBI en el Entorno Laboral

Objetivo General

Capacitar a las personas en el respeto a la diversidad y en la aplicación de medidas de no discriminación hacia personas LGTBI, promoviendo un entorno inclusivo y libre de acoso.

Temario: 20 horas formativas

Unidad 1: Introducción a la Diversidad y la Inclusión en el Entorno Laboral

Duración: 2 horas

•**Objetivo:** Sensibilizar a los participantes sobre la importancia de la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral.

•**Contenidos:**

- Diversidad en el lugar de trabajo: concepto y beneficios.
- Principios de inclusión y respeto a la diversidad.
- Normativa nacional y europea en materia de igualdad y no discriminación (introducción a la Ley 4/2023).
- Análisis de la importancia de la inclusión para la productividad y el bienestar laboral.

Unidad 2: Marco Normativo y Derechos de las Personas LGTBI en el Entorno Laboral

Duración: 3 horas

•**Objetivo:** Comprender la normativa que protege los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

•**Contenidos:**

- Detalle de la Ley 4/2023 y el Real Decreto 1026/2024.
- Derechos y deberes de las personas LGTBI en el entorno laboral.
- Normativas complementarias de igualdad y antidiscriminación.
- Consecuencias legales del incumplimiento de las normativas.

RECURSOS PRÁCTICOS

Recursos con IA

Plan Formativo para la No Discriminación a Personas LGTBI en el Entorno Laboral

Objetivo General

Capacitar a las personas en el respeto a la diversidad y en la aplicación de medidas de no discriminación hacia personas LGTBI, promoviendo un entorno inclusivo y libre de acoso.

Unidad 3: Sensibilización sobre Identidades y Orientaciones Sexuales

Duración: 3 horas

•**Objetivo:** Educar sobre las distintas identidades y orientaciones sexuales y fomentar la empatía.

•**Contenidos:**

- Conceptos básicos: orientación sexual, identidad de género y expresión de género.
- Terminología LGTBI y lenguaje inclusivo.
- Desmitificación de prejuicios y estereotipos.
- Ejemplos de situaciones de discriminación y acoso.

Unidad 4: Estrategias de Inclusión y Buenas Prácticas

Duración: 4 horas

•**Objetivo:** Promover estrategias de inclusión y buenas prácticas en el entorno laboral.

•**Contenidos:**

- Estrategias de apoyo y acompañamiento para personas LGTBI.
- Buenas prácticas para una cultura inclusiva.
- Recursos y redes de apoyo dentro y fuera de la empresa.
- Casos prácticos de empresas que han implementado programas inclusivos.

RECURSOS PRÁCTICOS

Recursos con IA

Plan Formativo para la No Discriminación a Personas LGTBI en el Entorno Laboral

Objetivo General

Capacitar a las personas en el respeto a la diversidad y en la aplicación de medidas de no discriminación hacia personas LGTBI, promoviendo un entorno inclusivo y libre de acoso.

Unidad 5: Protocolo de Actuación en Casos de Acoso y Discriminación

Duración: 4 horas

•**Objetivo:** Conocer el protocolo de actuación ante situaciones de acoso y discriminación.

•**Contenidos:**

- Procedimiento de actuación en casos de acoso laboral por motivos de orientación sexual e identidad de género.
- Derechos y apoyo a las personas que denuncian.
- Revisión de ejemplos y posibles sanciones disciplinarias.
- Rol de los responsables de recursos humanos y directivos en la implementación del protocolo.

Unidad 6: Habilidades para la Comunicación Inclusiva

Duración: 2 horas

•**Objetivo:** Mejorar las habilidades de comunicación para fomentar un ambiente respetuoso e inclusivo.

•**Contenidos:**

- Principios de comunicación inclusiva.
- Herramientas para corregir situaciones de lenguaje ofensivo o discriminatorio.
- Técnicas para promover un ambiente de respeto.
- Prácticas de empatía y escucha activa.

Recursos con IA

Plan Formativo para la No Discriminación a Personas LGTBI en el Entorno Laboral

Objetivo General

Capacitar a las personas en el respeto a la diversidad y en la aplicación de medidas de no discriminación hacia personas LGTBI, promoviendo un entorno inclusivo y libre de acoso.

Unidad 7: Evaluación y Reflexión Final

Duración: 2 horas

•**Objetivo:** Evaluar el aprendizaje y reforzar los conocimientos adquiridos.

•**Contenidos:**

- Ejercicio de reflexión sobre la importancia de la inclusión.
- Presentación de un caso práctico a resolver en grupo.
- Evaluación final para consolidar los conocimientos.

RECURSOS PRÁCTICOS

Recursos con IA

Evaluación Final

Formato del Cuestionario Online:

El cuestionario constará de 20 preguntas de opción múltiple, verdadero/falso y respuestas abiertas cortas. Las preguntas abordarán los conceptos clave de cada unidad y evaluarán la comprensión y aplicación de los conocimientos adquiridos.

Ejemplos de preguntas para el cuestionario:

1. Verdadero/Falso: La Ley 4/2023 establece medidas específicas para evitar la discriminación de personas LGTBI en el entorno laboral.

1. Verdadero
2. Falso

2. Pregunta de opción múltiple: ¿Cuál de las siguientes opciones NO es una buena práctica para fomentar la inclusión en el lugar de trabajo?

1. a) Crear redes de apoyo internas para empleados LGTBI
2. b) Fomentar el uso de un lenguaje inclusivo
3. c) Evitar hablar de temas de diversidad en el trabajo
4. d) Formar a los directivos en temas de diversidad y sensibilización

3. Respuesta abierta: Explica en dos o tres frases la importancia de contar con un protocolo de actuación ante el acoso laboral por orientación sexual.

4. Pregunta de opción múltiple: ¿Qué es la identidad de género?

1. a) La atracción sexual que una persona siente por otras personas
2. b) La forma en que una persona se identifica internamente en términos de género
3. c) El aspecto físico que se corresponde con el sexo asignado al nacer
4. d) Ninguna de las anteriores

5. Caso práctico breve: Imagina que un compañero de trabajo hace comentarios ofensivos relacionados con la orientación sexual de otra persona. Según lo aprendido, ¿qué medidas podrías tomar como observador?

RECURSOS PRÁCTICOS

FEDERACIÓN ESTATAL LGTBI+

EM[]DIS
EMPRESAS POR LA DIVERSIDAD

¿QUÉ ES YWT?

YES, WE TRANS es un programa de la Federación Estatal LGTBI+ para la **inserción sociolaboral de personas trans y de acompañamiento a empresas** para que logren una incorporación del **talento trans** exitosa.



PARA FINALIZAR

LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN GENERA MARCA EMPRESA, RETIENE Y ATRAE TALENTO



RECURSOS ON LINE



<https://felgtbi.org/>



<https://fra.europa.eu/en>



MINISTERIO
DE IGUALDAD

<https://www.igualdad.gob.es/ministerio/dglgtbi/>

LGBTIQ+

Libres e iguales,
NO criminalizad@s

<https://www.un.org/es/fight-racism/vulnerable-groups/lgbtqi-plus>

<https://wrlgtbi.igualdad.gob.es/recursos-lgtbi/search/SearchForm.action>



**Asociación Profesional de Auditoría
Socio Laboral y de Igualdad**

XXII JORNADAS TÉCNICAS MADRID

28 DE NOVIEMBRE DE 2024

**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**

D. JESÚS MARIA GARCÍA, Graduado Social – Socio CEAL

MUCHAS GRACIAS