

# Planes LGTBI. Normativa aplicable

# Contenidos

- Objetivos
- Normativa actual LGTBI
- Conocer 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.

# Objetivos

1

Acercarnos a la normativa actual en materia de LGTBI.

2

Conocer propuestas de Medidas Planificadas

3

Pautas para la realización del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI



**MIM**

Madrid  
Ciudad  
Corresponsable

# Normativa actual LGTBI

**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.**

**Se publica el 1 de marzo de 2023 en el «Boletín Oficial del Estado»**

**Objetivo: 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 se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.**

# Normativa actual LGTBI

La norma incorpora en su **artículo 15.1** la obligación de que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras cuenten 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.

Además, establece la necesidad de que las **medidas** sean **pactadas** mediante la **negociación colectiva** y acordadas **con los representantes de las personas trabajadoras**.

# Normativa actual LGTBI

**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.**

**Se publica el 9 de octubre de 2024 en el «Boletín Oficial del Estado»**

**Los objetivos compartidos con la Ley 4/2023 es **alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI**, trasladando a la normativa española, y especialmente al ordenamiento laboral, el derecho de igualdad reconocido por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la Convención Europea de Derechos Humanos o la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.**

# Normativa actual LGTBI

Desde un punto de vista laboral, tanto el artículo 15 de la Ley 4/2023 como los artículos 4.2.c), 4.2.e) y 17 del Estatuto de los Trabajadores, protegen específicamente el derecho de las personas trabajadoras –y, entre ellas, las LGTBI– a no sufrir discriminaciones ni violencias.

Es en el marco de la **negociación colectiva y con el acuerdo de la representación legal de las personas trabajadoras** donde, a criterio de la Ley 4/2023, debe pactarse el conjunto planificado de medidas a través del cual alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en las empresas.

# RD 1026/2024. Estructura

Se articula en torno a **tres capítulos**, con un total de **nueve artículos**, **dos disposiciones finales y dos anexos**.

El **capítulo I** establece las disposiciones generales de la norma, su objeto, ámbito de aplicación y el modo en que ha de llevarse a cabo la cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa.

El **capítulo II** recoge los elementos esenciales de la negociación de las medidas planificadas:

- el instrumento en el que se insertarán –que será distinto en función tanto de la existencia, o no, de convenio colectivo aplicable, como de su ámbito–,
- el plazo para llevar a cabo la negociación o la determinación de las medidas
- y el procedimiento negociador.



# RD 1026/2024. Estructura

El **capítulo III** desarrolla el contenido de las medidas planificadas, destacando su carácter transversal, establece su estructura y contenido dentro de los convenios colectivos o acuerdos de empresa y se aclara su periodo de vigencia, así como sus mecanismos de seguimiento, evaluación y revisión.

Las **disposiciones finales primera y segunda** recogen, respectivamente, los títulos competenciales y la entrada en vigor. (10/10/2024)

Los **anexos I y II** recogen las medidas planificadas, que como mínimo deben contemplarse y la estructura y contenido del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género.

1.2 ET: serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de personas trabajadoras, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituida

# RD 1026/2024. Ámbito de aplicación

¿En qué empresas es de aplicación?

## **OBLIGATORIA**

Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, que cuenten con **más de 50 personas** trabajadoras en plantilla.

## **VOLUNTARIA**

Las empresas con **50 o menos** personas trabajadoras en plantilla.



**MIM**

Madrid  
Ciudad  
Corresponsable

# RD 1026/2024. Ámbito de aplicación

## ¿A qué personas aplica?

- A las personas que trabajan en la empresa
- Las medidas planificadas de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios
- El protocolo LGTBI se aplicará a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a ella y a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

# RD 1026/2024. Cuantificación del número de personas

- Se tiene en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo y la forma de contratación laboral:

| personas con contratos fijos discontinuos           | Personas con contratos de duración determinada (6 meses anteriores)         |
|---|---|
| personas contratadas para ser puestas a disposición | Las personas con contrato a tiempo parcial se computan como una persona más |

- El cómputo se realiza el último día de los meses de junio/diciembre de cada año
- Nacida la obligación se mantendrá inalterada hasta que concluya el período de vigencia de las medidas planificadas, aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de 51

# RD 1026/2024. ¿Cómo se articula la negociación?

El **convenio colectivo** es la pieza fundamental sobre la que se basa la **negociación** de las medidas. Se abren cuatro escenarios:

## EXISTENCIA DE CONVENIOS

1. En los convenios colectivos de empresa: Se negociará en el marco de los mismos.
2. En los convenios de ámbito supraempresarial: Se negociarán en el marco de dichos convenios.

## INEXISTENCIA DE CONVENIOS

3. Inexistencia de convenio colectivo de aplicación y con representación legal de las personas trabajadoras: Medidas negociadas mediante acuerdos de empresa, entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.
4. Inexistencia de convenio colectivo de aplicación y sin representación legal de las personas trabajadoras. La negociación de las medidas se realizará según el artículo 6.4 del RD.



**MIM**

Madrid  
Ciudad  
Corresponsable

Art. 87.2 ET: Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de comunidad autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, y los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

# RD 1026/2024. Comisión Negociadora

La formación de la **Comisión Negociadora** se rige por los convenios colectivos de aplicación y la existencia de representación legal de las personas trabajadoras.

## **EMPRESAS CON CONVENIO PROPIO**

La CN estará integrada por el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal o las secciones sindicales que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

## **EMPRESAS CON VARIOS CENTROS DE TRABAJO**

La legitimación recae en el comité intercentros, siempre que tenga establecidas competencias para la negociación.

## **EMPRESAS ACOGIDAS A CONVENIOS DE ÁMBITO SUPRAEMPRESARIAL**

Convenios sectoriales o Convenios para un grupo de empresas. La legitimación para negociar está regulada en el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores.



# RD 1026/2024. Comisión Negociadora

## **EMPRESAS SIN CONVENIO COLECTIVO DE REFERENCIA Y CON REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

La CN se conforma por la representación de la empresa y por la representación de las personas trabajadoras. Las medidas negociadas se realizan mediante acuerdos de empresa

## **EMPRESAS SIN CONVENIO COLECTIVO DE REFERENCIA Y SIN REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

La CN estará constituida por la representación de la empresa y por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa. Contará con un máximo de 6 miembros por cada parte.

# RD 1026/2024. Comisión Negociadora

## **EMPRESAS SIN CONVENIO COLECTIVO DE REFERENCIA CON CENTROS CON REPRESENTACIÓN LEGAL Y CENTROS SIN REPRESENTACIÓN LEGAL**

**La CN se conforma por la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras se conformará: por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación y, por la comisión sindical constituida en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con representación legal.**

**La comisión negociadora se compondrá de un máximo de 13 miembros por cada una de las partes.**



**MIA**

Madrid  
Ciudad  
Corresponsable



# RD 1026/2024. Comisión Negociadora

## PLAZO DE RESPUESTA A LA CONVOCATORIA DE LA EMPRESA

**10 días hábiles + 10 de prórroga en ausencia de respuesta.**

La parte social de esta Comisión Negociadora estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones sindicales que respondan a la convocatoria de la empresa.

En caso de que **NO** se obtuviera respuesta en ese nuevo plazo, la empresa podrá proceder **unilateralmente** a la determinación de las medidas planificadas de acuerdo con los contenidos recogidos en este real decreto.

# RD 1026/2024. Comisión Negociadora

En cualquiera de los casos, las **comisiones negociadoras** podrán contar con apoyo y asesoramiento externo de personas especializadas en materia de igualdad de las personas LGTBI en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.

Las personas que integran la comisión negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la 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. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella, ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

En la negociación de las medidas planificadas deberá garantizarse el **respeto a la intimidad de las personas trabajadoras**.

# RD 1026/2024.

# Plazos de constitución de la CN

1. Las empresas obligadas a negociar con convenios colectivos o acuerdos de empresa y aquellas que carezcan de convenio colectivo de aplicación y cuenten con RLT:

Plazo máximo de **3 meses** siguientes a la entrada en vigor de este RD.

2. Las empresas obligadas a negociar sin convenio colectivo de aplicación y carezcan de RLT:

Plazo máximo de **6 meses** siguientes a la entrada en vigor de este RD.

En ambos casos, pasados **tres meses desde el inicio del procedimiento de negociación** sin un acuerdo o sin que el convenio incluya las medidas, las empresas obligadas aplicarán el conjunto de medidas establecidas en este RD hasta que entren en vigor las que posteriormente se puedan acordar mediante convenios colectivos o acuerdos de empresa.



**MM**

Madrid  
Ciudad  
Corresponsable

# Esquema del proceso de negociación

## RD 1026/2024.

### Procedimiento y tiempos

Las empresas con **convenio colectivo propio** y empresas **sin c. colectivo** y **con RLT** negociarán sus medidas en ese marco

En los **convenios colectivos de ámbito superior** a la empresa, las medidas planificadas se negociarán en ese marco

Las empresas **sin c. colectivo** y **sin RLT** negociarán sus medidas a través de una CN constituida por la representación de la empresa y por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa

Constitución de la mesa negociadora dentro del plazo máximo de **3 meses** desde la publicación del real decreto

Constitución de la mesa negociadora dentro del plazo máximo de **6 meses** desde la publicación del real decreto

### Plazos

En vigor

### Convenios Colectivos

En negociación

Deberán constituirse las mesas de negociación en un plazo de tres meses para trabajar de forma exclusiva este tema

El real decreto deberá aplicarse en la negociación del convenio colectivo

### Duración

transcurridos **tres meses desde el inicio de la negociación** sin un acuerdo, o en el caso de que el convenio colectivo no incluya medidas, las empresas aplicarán el conjunto de medidas del RD hasta que entren en vigor las del convenio colectivo o acuerdo de empresa

# RD 1026/2024. Estructura y contenido de las medidas

En cuanto a la **estructura de las medidas planificadas**, depende de la existencia de un convenio colectivo de aplicación en la empresa

## **EMPRESAS QUE CARECEN DE UN CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA**

El acuerdo se estructurará con el siguiente contenido:

1. Determinación de las partes negociadoras.
2. Ámbito personal, territorial y temporal.
3. El procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación de las medidas acordadas

## **EMPRESAS CON CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA**

El ámbito personal, territorial y temporal será el establecido en el propio convenio colectivo.



**MIM**

Madrid  
Ciudad  
Corresponsable

# RD 1026/2024. Estructura y contenido de las medidas

Los **contenidos de las medidas planificadas** tendrán un desarrollo transversal y, los convenios colectivos o acuerdos de empresa deberán contemplar, al menos, las medidas planificadas que se disponen en el *anexo I*.

Además, deberán incluir un **protocolo frente al acoso y la violencia** donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación. El contenido se ajustará, como mínimo, a lo dispuesto en el *anexo II*.

Esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe **específicamente** para incluirlas.



**MIM**

Madrid  
Ciudad  
Corresponsable



# Vigencia, seguimiento, RD 1026/2024. evaluación y revisión

El **periodo de vigencia de las medidas planificadas** dependerá del marco donde se hayan negociado. Es decir, el pactado en el convenio colectivo de aplicación o el determinado por las partes negociadoras en el caso de los acuerdos de empresa.

En ambos casos se podrán establecer plazos para **evaluar** el cumplimiento de las medidas planificadas acordadas y los supuestos en los que dichas evaluaciones se deberán llevar a cabo.

En todo caso, las medidas planificadas se **revisarán** 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.



**MIA**

Madrid  
Ciudad  
Corresponsable

# **RD 1026/2024.**

# **Anexo I. Medidas planificadas**

Las medidas planificadas deberán desarrollar, al menos, los siguientes **contenidos**:

- 1. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación**
- 2. Medidas en el acceso al empleo**
- 3. Clasificación y promoción profesional**
- 4. Formación, sensibilización y lenguaje**
- 5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos**
- 6. Permisos y beneficios sociales**
- 7. Régimen disciplinario**



# RD 1026/2024.

# Propuestas de contenidos

## Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación

- La empresa asume como propios los **principios** de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género, características sexuales, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.
- (estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social; religión o convicciones; ideas políticas, discapacidad, enfermedad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua.)

# RD 1026/2024.

# Propuestas de contenidos

## Segundo. Acceso al empleo

- Utilizar un procedimiento específico, utilizando currículums ciegos que permita identificar y evaluar las candidaturas exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo.
- Las personas encargadas del reclutamiento de personal y que participen en los procesos de selección, deberán recibir una formación específica y adecuada para evitar sesgos.
- Establecer acuerdos de colaboración con entidades sin ánimo de lucro que estén desarrollando proyectos de inserción laboral para impulsar la contratación de personas trans.

# RD 1026/2024.

# Propuestas de contenidos

## Tercero. Clasificación y promoción profesional

- El sistema de **clasificación profesional** deberá garantizar que no se produzca discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos como la cualificación y la capacidad, protegiendo que el desarrollo de su carrera profesional se produzca en igualdad de condiciones.
- Los criterios a utilizar en los procedimientos de **ascenso** deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.
- Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo **vacantes** con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género y características sexuales.

# RD 1026/2024.

# Propuestas de contenidos

## Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje

- La empresa, previa consulta y participación de la RLT, planificará una **formación** dirigida a toda la plantilla, con los siguientes criterios mínimos:
  1. Definiciones y **conceptos básicos** sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023.
  2. **Sensibilización** de las realidades de las personas LGTBI.
  3. Tipos de **conductas** discriminatorias y de acoso.
  4. Conocimiento del **protocolo de actuación** frente al acoso, discriminación o violencia hacia las personas LGTBI.
- Las personas encargadas del reclutamiento/selección, mandos intermedios, dirección o cualquiera que tenga a su cargo personas trabajadoras, deberán recibir una formación específica que contenga: Capacitación en diversidad e inclusión y Gestión de la diversidad en entornos laborales
- Utilización de un **lenguaje respetuoso** con la diversidad.



MMW

Madrid  
Ciudad  
Corresponsable

# RD 1026/2024.

# Propuestas de contenidos

## Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

- La empresa garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos a través de los **protocolos frente al acoso y la violencia** en el trabajo para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros
- Aquellas empresas que visibilicen **fechas** señaladas en calendarios sociales, deberán incluir en los mismos los días 17 de mayo (Día Internacional Contra la Homofobia, Bifobia y Transfobia) y el día 28 de junio (Día Internacional del Orgullo LGTBI)
- Aquellas empresas que utilicen **uniformes** deberán garantizar que sean de género neutro o, en su defecto, facilitar un uniforme acorde al género sentido o expresado
- La empresa deberá disponer de **cabinas y duchas** individuales en ambos vestuarios para salvaguardar la intimidad de todas las personas trabajadoras que así lo deseen



**MIM**

Madrid  
Ciudad  
Corresponsable

# RD 1026/2024.

# Propuestas de contenidos

## Sexto. Permisos y beneficios sociales

- La empresa garantizará que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y características sexuales puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones.
- Las personas trabajadoras tendrán derecho al tiempo indispensable retribuido para la asistencia de sí mismas, o acompañamiento de sus hijos/hijas para los trámites administrativos necesarios para el cambio registral, sin que dicho tiempo cuente en los índices de absentismo y sin que disminuya o penalice el cálculo para el pago de primas.
- Las personas trabajadoras que decidan iniciar los tratamientos hormonales de afirmación de género tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, con reserva de puesto de trabajo.



# RD 1026/2024.

# Propuestas de contenidos

## Séptimo. Régimen disciplinario

- **Régimen de faltas.** La empresa garantizará el derecho de todas las personas trabajadoras, con independencia del orden jerárquico que ocupen en la empresa, a vivir con total libertad su orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales. Por ello, toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en **leve, grave o muy grave**.
- **Faltas leves.** Manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación alguna y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra la comunidad LGTBI.



**MIM**

Madrid  
Ciudad  
Corresponsable

# RD 1026/2024.

# Propuestas de contenidos

## Séptimo. Régimen disciplinario

- **Faltas graves. Tendrán carácter de falta grave toda falta leve que, además:**
  1. **Reitere en el tiempo el hecho punible o prolongue sus efectos en el tiempo.**
  2. **Perjudique o dificulte el ascenso o la promoción profesional de la persona agredida.**
  3. **La persona agresora abusa de una posición jerárquica superior para llevar a cabo una falta considerada inicialmente leve**
  
- **Faltas muy graves:**
  1. **La creación de ambientes hostiles a la diversidad de la orientación sexual y a las personas cuyo género o expresión de género no coincide con la convención comúnmente aceptada.**
  2. **Todas las actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones, burlas o comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar de forma reiterada a integrantes del colectivo LGTBI, o a sus familiares.**



**MMW**

Madrid  
Ciudad  
Corresponsable



# RD 1026/2024. Anexo II Protocolo de actuación

La **estructura y contenido** del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género se ajustará, como mínimo, a los siguientes apartados:

- Declaración de principios
- Ámbito de aplicación
- Principios rectores y garantías del procedimiento
- Procedimiento de actuación
- Resolución

# RD 1026/2024. Anexo II Protocolo de actuación

## 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.

**OBJETIVO:** expresar tolerancia cero ante estas conductas con la finalidad de garantizar un entorno de trabajo respetuoso.

## Ámbito de aplicación

Este protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que los una a ella, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa, y a cualquier otro personal que pudiera tener una relación con la organización como por ej. a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.



**MM**

Madrid  
Ciudad  
Corresponsable

# RD 1026/2024. Anexo II Protocolo de actuación

**OBJETIVO:** poner de manifiesto que el protocolo será de aplicación cuando se produzcan discriminaciones en este ámbito durante o fuera del trabajo, como resultado del mismo, en las comunicaciones y a través de las tecnologías de la información.

**Recordatorio en relación a la vigencia:** El periodo de vigencia de las medidas planificadas será el pactado en el convenio colectivo de aplicación cuando las medidas se hayan negociado en este marco. Cuando las medidas planificadas se negocien mediante acuerdos de empresa, su periodo de vigencia será el determinado por las partes negociadoras.

**OBJETIVO:** establecer un periodo de validez específico. Recomendable que no exceda de 4 años.

# RD 1026/2024.

# Anexo II Protocolo de actuación

## Principios rectores y garantías del procedimiento

- **Agilidad, diligencia y rapidez** en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo
- **Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas** ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- **Confidencialidad:** las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- **Protección suficiente de la víctima** ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas y considerando las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.



**MIM**

Madrid  
Ciudad  
Corresponsable

# RD 1026/2024. Anexo II Protocolo de actuación

## Principios rectores y garantías del procedimiento

- **Contradicción** a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- **Restitución de las víctimas:** si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara
- **Prohibición de represalias:** queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.



**MIM**

Madrid  
Ciudad  
Corresponsable

# RD 1026/2024. Anexo II Protocolo de actuación

## Procedimiento de actuación

El protocolo debe determinar:

1. el **procedimiento** para la presentación de la denuncia o queja
2. el plazo máximo para su **resolución**

En cuanto al ámbito personal y material, se puede aplicar lo dispuesto en la **Ley 2/2023**, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. Esta ley establece la obligación de las empresas con más de 50 personas trabajadoras y de todas las entidades públicas de contar con un sistema interno de información mediante el que el personal pueda informar sobre vulneraciones del ordenamiento jurídico en el marco de una relación profesional.



**MIA**

Madrid  
Ciudad  
Corresponsable



# RD 1026/2024.

# Anexo II Protocolo de actuación

## 1. Procedimiento para la presentación de la denuncia o queja

- **Ante quien se presenta la denuncia o queja:** ante la persona determinada por la comisión encargada del proceso de investigación.
- **Recomendaciones para conformar la Comisión de atención/comisión instructora**
  - **Composición:** formación paritaria, empresa y RLT, no muy numerosa e incluir suplentes.
  - **Formación** en prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género.
  - **Incompatibilidades:** En el caso de que cualquiera de las personas implicadas tuviera, con cualquier persona de la comisión, una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad, la persona de la comisión instructora quedará automáticamente invalidada para formar parte de este procedimiento concreto y será sustituida por la persona suplente



**MIN**

Madrid  
Ciudad  
Corresponsable

# RD 1026/2024.

# Anexo II Protocolo de actuación

- Funciones de la comisión:

1. Determinar la **persona encargada** de recibir todas las denuncias de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género.
2. Llevar a cabo la **investigación** de las denuncias de acuerdo con lo establecido en el protocolo
3. Elaborar un **informe** de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado y proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.
4. Supervisar el **cumplimiento efectivo** de las sanciones impuestas.
5. Velar por las **garantías** comprendidas en el protocolo.
6. Cualesquiera **otras** que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo dispuesto en el protocolo.





# RD 1026/2024.

## Anexo II Protocolo de actuación

- **Comunicación de la denuncia:** La denuncia puede presentarse por:
  - la persona afectada
  - por quien ésta autorice, incluyendo su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.
- **Investigación:** La comisión llevará a cabo una investigación (con realización de las entrevistas o pruebas que se determinen) y deberá emitir un **informe vinculante** en uno de los sentidos siguientes:
  - Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
  - No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, en el plazo máximo de los días hábiles acordados: 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.

# RD 1026/2024.

# Anexo II Protocolo de actuación

## 2. Resolución

En esta fase se aplicarán las **medidas de actuación** necesarias teniendo en cuenta el informe emitido por la comisión:

- 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**.



# RD 1026/2024.

# Esquema del Protocolo de actuación

Procedimiento para la presentación de la denuncia o queja  
Dónde/cómo se presenta y ante quién

Presentación de la denuncia o queja  
Consentimiento expreso e informado si la denuncia es presentada por persona distinta a la que sufre el acoso

Reunión de la comisión.  
Seguir los plazos (días hábiles) que se hayan acordado

Investigación e informe vinculante  
Seguir los plazos (días hábiles) que se hayan acordado

Resolución  
Seguir los plazos (días hábiles) que se hayan acordado



Madrid  
Ciudad  
Corresponsable

# RD 1026/2024.

# Modelo de consentimiento

## Modelo de consentimiento expreso e informado

**(Nombre de la persona que sufre el acoso) da su consentimiento a (nombre de la persona que presenta la denuncia) para que se inicie el procedimiento formal del protocolo frente al acoso y discriminación por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género de aplicación en (nombre de la empresa)**



**MIA**

Madrid  
Ciudad  
Corresponsable

# GRACIAS



**Correo electrónico**

[Contacto@madridcorresponsable.es](mailto:Contacto@madridcorresponsable.es)

**Visítanos**

[madridcorresponsable.es](http://madridcorresponsable.es)