MANUAL DEL CURSO

Manual del Plan LGTBI

Cómo implantar el Plan LGTBI en la empresa según la Ley 4/2023: derechos, prevención del acoso, protocolo, canal de denuncias y evaluación.



Lee este manual online, gratis y sin registro

academia-formacion.com/manual-curso-plan-lgtbi/

Cuando termines, haz el examen y obtén tu certificado en academia-formacion.com

Índice

Toca un título para saltar directamente a esa parte del manual.

MÓDULO I **Introducción y marco normativo** 2

Unidad I. Introducción a la Ley 4/2023 2

Unidad II. Obligaciones de las empresas y derechos de las personas trabajadoras LGTBI 4

Unidad III. Responsabilidad empresarial ante la no implementación del Plan LGTBI 6

Unidad IV. Otras normativas relacionadas 6

Unidad V. Ley de igualdad de género y normativa europea 8

MÓDULO II **Los derechos LGTBI en el ámbito laboral** 10

Unidad VI. El colectivo LGTBI y sus derechos 10

Unidad VII. Conceptos clave: sexo, identidad de género, orientación sexual, diversidad y aceptación 11

Unidad VIII. Casos prácticos: sexo, identidad de género y orientación sexual 13

Unidad IX. Lenguaje inclusivo y no sexista 14

Unidad X. Igualdad laboral LGTBI: principios y medidas 15

MÓDULO III **Acción preventiva en el ámbito laboral** 18

Unidad XI. Factores de discriminación LGTBI en el trabajo 18

Unidad XII. Acoso y microagresiones: cómo prevenirlos 18

Unidad XIII. Medidas preventivas y correctivas 20

Unidad XIV. Principios de la acción preventiva 22

Unidad XV. Infracciones y sanciones 23

MÓDULO IV **Protocolo LGTBI y herramientas complementarias** 25

Unidad XVI. Creación e implantación del protocolo LGTBI 25

Unidad XVII. Buenas prácticas de protocolos en distintos sectores 27

Unidad XVIII. Canal de denuncias interno y gestión de denuncias 27

Unidad XIX. Diario de incidentes y seguimiento de casos 29

MÓDULO V **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la inclusión LGTBI** 31

Unidad XX. Contribución de la empresa a los ODS 31

Unidad XXI. Integración de los ODS en la cultura empresarial 33

MÓDULO VI **Evaluación y mejora continua** 35

Unidad XXII. Evaluación del Plan LGTBI: métodos, herramientas y KPI 35

Unidad XXIII. Informe de seguimiento, ajustes y mejoras 36

Unidad XXIV. Anexos: bibliografía y glosario 38

REPASO **Datos clave para el examen del curso Plan LGTBI** 40

MÓDULO I

Introducción y marco normativo

Este manual explica cómo implantar el Plan LGTBI en una empresa conforme a la Ley 4/2023. Incluye los derechos de las personas LGTBI, las medidas contra la discriminación y el acoso, y la creación de protocolos internos. Sirve para todos los niveles de la organización y busca cumplir la normativa y, al mismo tiempo, impulsar una cultura de trabajo más diversa y respetuosa.

! DATO ACTUALIZADO

El manual original presenta la Ley 4/2023 como una obligación de todas las empresas y menciona exigencias (informe anual, sanciones concretas) que no figuran así en la norma. En este texto he corregido esos puntos con la redacción vigente de la ley y del Real Decreto 1026/2024. Cada corrección está señalada con un aviso como este. La normativa cambia: comprueba siempre el texto consolidado en el BOE. (Aviso añadido a este manual.)

UNIDAD I

Introducción a la Ley 4/2023

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, es la norma española para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Es un avance importante contra la discriminación en todos los ámbitos, y en especial en el laboral.

! CORREGIDO

El manual la llama «Ley 4/2023, para la igualdad de trato y la no discriminación de las personas LGTBI», y en la bibliografía la fecha en «28 de marzo». El título oficial es el indicado arriba y la fecha es el 28 de febrero de 2023. (Aviso añadido a este manual.)

1 Finalidad

Su objetivo es garantizar la igualdad de trato y proteger los derechos de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales. Para ello busca:

- Erradicar la discriminación por orientación sexual, identidad de género o características sexuales.
- Promover la igualdad efectiva en el acceso al empleo, las condiciones laborales y el desarrollo profesional.
- Proteger a las personas LGTBI frente al acoso, tanto en el trabajo como en otros contextos, como la educación o la atención sanitaria.

2 Ámbito de aplicación

La ley tiene un alcance amplio y abarca el sector público y el privado.

LABORAL

Todos los sectores: empresas privadas y organismos públicos. Las pequeñas y medianas empresas también deben cumplir los requisitos de igualdad y no discriminación, aunque algunas obligaciones concretas dependen del tamaño (ver más abajo).

EDUCATIVO

Las instituciones educativas deben garantizar que el alumnado LGTBI recibe la misma educación y oportunidades que el resto.

SANITARIO

Atención de la misma calidad, sin discriminación por orientación sexual o identidad de género. El personal sanitario debe estar formado para ofrecer servicios inclusivos.

SERVICIOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

Transporte, vivienda pública y privada, atención a personas mayores o dependientes y otros servicios en contacto con personas LGTBI.

El manual añade que las empresas que contratan con el sector público también están sujetas a estas disposiciones, de modo que sus prácticas laborales deben ser inclusivas.

3 Qué exige la ley a las empresas

! CORREGIDO

El manual afirma que **todas** las empresas deben elaborar un «Plan de Igualdad LGTBI», crear un canal de denuncias y presentar un informe anual. Lo que establece el artículo 15 de la ley es esto: las empresas de **más de 50 personas trabajadoras** deben contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, negociado con la representación legal de la plantilla, y con un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia hacia estas personas. Las empresas de menos de 50 también deben prevenir y detectar la discriminación, pero no están obligadas a negociar ese conjunto de medidas. El «informe anual de cumplimiento» no figura en la norma: es una buena práctica, no una obligación legal. (Aviso añadido a este manual.)

Estas son las líneas generales que sí recoge la ley y que desarrolla el manual:

1. **Prohibición de discriminación y acoso.** Contratación, desarrollo profesional, promoción y despido deben basarse solo en méritos y capacidades, no en la orientación sexual, la identidad de género o las características sexuales.
2. **Protocolo contra el acoso y la violencia.** Debe definir qué es discriminación o acoso LGTBI, cómo denunciar de forma confidencial y segura, cómo actuar ante un incidente protegiendo a la víctima y cómo revisar el protocolo periódicamente.
3. **Formación y sensibilización.** Dirigida a toda la plantilla, desde la dirección hasta la base: diversidad LGTBI, cómo reconocer y responder a la discriminación y el acoso, lenguaje inclusivo

y respeto a las identidades.

4. **Vías de denuncia.** Mecanismos accesibles, confidenciales e imparciales, con compromiso de no tomar represalias contra quien denuncia.
5. **Medidas correctivas y disciplinarias.** Sanciones según el protocolo interno a quien discrimine o acose, y apoyo a las víctimas, incluida la posibilidad de cambiar de puesto si lo desean.
6. **Respeto a la identidad y expresión de género.** Cambio del nombre y de los datos de personal conforme a la identidad de género cuando proceda, y entornos inclusivos como baños y vestuarios.

4 Por qué conviene cumplirla

Cumplir la ley evita sanciones, mejora la imagen de la empresa, ayuda a atraer talento diverso y favorece un clima laboral respetuoso y equitativo.

> **! RECUERDA**
>
> La ley cubre el trabajo, la educación, la sanidad y los servicios. En las empresas, la clave es prevenir la discriminación y el acoso, formar a la plantilla y tener un protocolo y un canal de denuncia.

UNIDAD II

Obligaciones de las empresas y derechos de las personas trabajadoras LGTBI

La ley busca un entorno laboral inclusivo, respetuoso y libre de discriminación. Esta unidad reúne lo que se espera de las empresas y lo que pueden exigir las personas trabajadoras.

1 Obligaciones de las empresas

- **Igualdad de trato y no discriminación.** Trato igualitario en la contratación, el desarrollo profesional, las condiciones laborales, la formación y la promoción. Está prohibida la discriminación directa e indirecta, y la empresa debe eliminar cualquier práctica que pueda ser discriminatoria.
- **Protocolo contra la discriminación y el acoso LGTBI.** Con medidas de prevención y procedimientos para denunciar y resolver conflictos. Conviene promover también un lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas.
- **Formación en diversidad e inclusión.** Periódica y accesible para todo el personal, incluidos directivos y mandos intermedios. Combina sensibilización con formación sobre cómo actuar ante incidentes.
- **Canal de denuncias seguro y confidencial.** Sin miedo a represalias, accesible, imparcial y con tramitación rápida y adecuada.

Medidas correctivas. Sancionar a quien discrimine o acose y apoyar a las víctimas, por ejemplo con reubicación laboral o apoyo psicológico. Las sanciones deben ser proporcionales a la gravedad y conocidas por toda la plantilla.

2 Derechos de las personas trabajadoras LGTBI

IGUALDAD DE TRATO

Desde la selección hasta las condiciones de trabajo y los beneficios sociales, pasando por el desarrollo profesional y la promoción.

PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO

Derecho a trabajar sin acoso ni discriminación por identidad de género, orientación sexual o características sexuales, y a denunciarlo por los canales de la empresa.

CONFIDENCIALIDAD

Nadie debe verse obligado a revelar su orientación sexual o identidad de género, ni ser señalado por ello. La empresa debe respetar la identidad de la persona en todo momento.

FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Participar en programas que les permitan conocer y ejercer sus derechos, y ser parte activa de un entorno inclusivo.

REPARACIÓN Y APOYO

Si sufren discriminación o acoso, tienen derecho al apoyo de la empresa: asistencia legal, apoyo psicológico y posibilidad de reubicación si lo consideran necesario.

! DATO ACTUALIZADO

El manual dice que las empresas deben presentar cada año un informe sobre las medidas adoptadas, accesible a la plantilla y a las autoridades. Esa exigencia no aparece en la Ley 4/2023 ni en el Real Decreto 1026/2024. Si tu empresa decide elaborarlo, es una buena práctica de seguimiento (ver el módulo 6), no una obligación legal. En cambio, el Real Decreto sí exige que el protocolo contra el acoso fije un plazo máximo de resolución y que, si la denuncia no la presenta la propia persona afectada, se cuente con su consentimiento expreso e informado. (Aviso añadido a este manual.)

! RECUERDA

La empresa debe garantizar un entorno seguro; las personas trabajadoras LGTBI tienen derecho a un trato digno y a trabajar sin miedo. Cumplirlo es un mandato legal y también mejora el clima y la reputación de la empresa.

UNIDAD III

Responsabilidad empresarial ante la no implementación del Plan LGTBI

La ley fija responsabilidades y consecuencias para las empresas que no pongan en marcha las medidas exigidas.

1 Responsabilidad jurídica

- **Discriminación por omisión.** No tomar medidas para prevenir la discriminación o el acoso LGTBI, o no tener un protocolo adecuado, puede interpretarse como un incumplimiento de la ley e incluso como discriminación indirecta.
- **Infracciones laborales.** La Inspección de Trabajo vigila el cumplimiento de las obligaciones: formación, vías de denuncia, protocolos. Pueden derivarse multas y daños a la reputación.

2 Sanciones y consecuencias legales

- **Multas económicas.** Dependen de la naturaleza de la infracción; la unidad XV detalla las cuantías previstas en la ley.
- **Responsabilidad civil.** Indemnización a las personas afectadas por la discriminación o el acoso.

> **! CORREGIDO**
>
> El manual cita como posible sanción el «cierre temporal o suspensión de actividades» de la empresa en casos extremos. En la ley, el cierre del establecimiento o el cese de la actividad (hasta tres años) es una sanción accesoria solo para las infracciones muy graves. Los detalles están en la unidad XV. (Aviso añadido a este manual.)

3 Reputación y clima laboral

- **Pérdida de confianza** de empleados y consumidores, y más dificultad para atraer y retener talento, sobre todo entre las generaciones más jóvenes.
- **Críticas públicas** en los medios o de organizaciones LGTBI, que pueden dañar la imagen de la empresa y reducir las ventas.
- **Ambiente tóxico:** más estrés y ansiedad entre las personas LGTBI, menor productividad, rotación alta y conflictos internos sin gestionar.

4 Responsabilidad moral y social

Más allá de las sanciones, las empresas tienen una responsabilidad ética con los derechos humanos, la igualdad de oportunidades y la diversidad. Adoptar el Plan contribuye a una sociedad más justa e inclusiva, y asegura que todas las personas puedan acceder a las mismas oportunidades sin exclusión.

UNIDAD IV

Otras normativas relacionadas

Además de la Ley 4/2023, varias normas complementan la protección de las personas LGTBI en el trabajo.

Norma	Qué aporta
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	Se centra en la igualdad entre mujeres y hombres. Obliga a las empresas de más de 50 personas trabajadoras a tener un plan de igualdad. Sus planes pueden servir de base para integrar medidas LGTBI.
Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación	Prohíbe la discriminación en el empleo y en otros ámbitos, entre otros motivos por orientación sexual e identidad de género.
Directiva 2000/78/CE	Marco europeo de igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Prohíbe la discriminación directa e indirecta, entre otros motivos por orientación sexual.
Código Penal	Recoge los delitos de odio y de discriminación, también por orientación sexual o identidad de género. Cualquier violencia, hostigamiento o acoso por esos motivos puede sancionarse penalmente.
Estrategia de Igualdad LGBTIQ de la UE	Marco estratégico no vinculante para las empresas. Promueve la integración laboral de las personas LGTBI.
Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa (2010)	No vinculante. Insta a los Estados a proteger a las personas trans y LGB frente a la discriminación y el acoso, también en el empleo.

! CORREGIDO

En el original aparecen varias referencias erróneas: la «Ley 17/2015» no es la de igualdad de trato (la norma correcta es la Ley 15/2022); la Ley 62/2003 no regula el cambio registral de las personas trans, sino que incorporó al ordenamiento español la Directiva 2000/78/CE sobre igualdad de trato en el empleo; la «Ley 2/2015» no tipifica los delitos de odio, que están en el Código Penal (por ejemplo, el artículo 22.4 como agravante y el 510); y el Plan de Acción de la UE es la Estrategia de Igualdad LGBTIQ 2020-2025, no un «plan de 2019». Además, la 3/2007 es una ley orgánica. Verifica siempre las referencias en el BOE o en EUR-Lex antes de citarlas. (Aviso añadido a este manual.)

! RECUERDA

La Ley 4/2023 forma parte de un sistema normativo más amplio. Integrar todas estas normas en las políticas internas es la mejor forma de garantizar un entorno justo para toda la plantilla.

UNIDAD V

Ley de igualdad de género y normativa europea

1 La Ley de Igualdad de Género y su vinculación con la Ley 4/2023

La Ley Orgánica 3/2007 garantiza la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sobre todo en el trabajo. Obliga a las empresas de más de 50 personas trabajadoras a elaborar planes de igualdad con medidas concretas contra la discriminación de género en las condiciones de trabajo, la promoción y la formación.

- **Principio de igualdad común.** Ambas leyes promueven la igualdad entre todas las personas trabajadoras. La Ley 4/2023 lo amplía al colectivo LGTBI, y las dos se complementan: una empresa con buenas prácticas de igualdad de género tiene más facilidad para adoptar medidas de inclusión LGTBI.
- **Protección de las personas LGTBI.** La Ley 4/2023 introduce medidas específicas: protocolos de actuación y formación en diversidad.
- **Derecho a la identidad de género.** La Ley 4/2023 exige respetar la identidad de género en las políticas laborales; el tratamiento equitativo de las personas trans debe tenerse en cuenta junto a las medidas de igualdad de género.

> **! DATO ACTUALIZADO**
>
> El manual sugiere ampliar el plan de igualdad de género para incluir medidas LGTBI. Ten en cuenta que el Real Decreto 1026/2024 regula un conjunto de medidas específico para las personas LGTBI, que se negocia con la representación de la plantilla. Puede coordinarse con el plan de igualdad, pero conviene que esté claramente identificado. (Aviso añadido a este manual.)

Qué deben hacer las empresas:

- Incorporar la diversidad LGTBI cuando ya tengan un plan de igualdad.
- Adoptar medidas de acción positiva que favorezcan la integración laboral.
- Incluir formación sobre diversidad de género y sexual en sus programas de igualdad.

2 Normativa europea y su impacto en la legislación española

La Directiva 2000/78/CE, adoptada en 2000 por el Consejo de la Unión Europea, es una pieza clave: garantiza el mismo trato en el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la promoción, sin discriminar por orientación sexual (y también por edad, discapacidad o religión o convicciones).

- **Prohibición de discriminar por orientación sexual** en el acceso al empleo, la formación profesional, las condiciones laborales y la promoción.
- **Procesos transparentes y no discriminatorios** de selección, contratación y promoción.
- **Medidas de acción positiva.** La directiva permite adoptar medidas para favorecer la integración y la igualdad de oportunidades.

CORREGIDO

El original dice que la directiva prohíbe discriminar también por «identidad de género». El texto de la directiva habla de orientación sexual; la protección de las personas trans en el empleo, en el ámbito europeo, se ha desarrollado sobre todo por vía de la igualdad entre sexos y por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la UE. En España, la Ley 4/2023 y la Ley 15/2022 cubren expresamente la identidad de género. (Aviso añadido a este manual.)

En España, la directiva se incorporó a través de la Ley 62/2003 y se ha ido reforzando con leyes posteriores. En la práctica, implica que las empresas deben:

- Ofrecer formación en diversidad e inclusión para sensibilizar sobre la diversidad sexual y de género.
- Contar con canales seguros de denuncia de la discriminación o el acoso.
- Adoptar medidas correctivas ante casos de discriminación y garantizar que la contratación, la promoción y las condiciones laborales no discriminen.

A futuro, la legislación europea seguirá influyendo en las políticas laborales españolas. Las empresas deberán fortalecer sus políticas de inclusión, vigilar que los protocolos se cumplen en todos los niveles y promover una cultura laboral que valore la diversidad.

MÓDULO II

Los derechos LGTBI en el ámbito laboral

UNIDAD VI

El colectivo LGTBI y sus derechos

El colectivo LGTBI reúne a personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales, con una gran diversidad de identidades y orientaciones. Históricamente han sufrido discriminación y marginación. Los avances legales y sociales han acercado sus derechos a los del resto de la sociedad, pero todavía quedan retos, sobre todo en el trabajo.

1 Derechos fundamentales

Se basan en los principios de igualdad y no discriminación, recogidos en instrumentos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y reforzados por la normativa europea y nacional.

IGUALDAD

Todas las personas, con independencia de su orientación sexual o identidad de género, tienen derecho a un trato igualitario en el trabajo, la educación, la sanidad y la vida pública. La Declaración Universal de los Derechos Humanos (art. 1) y la Directiva 2000/78/CE lo respaldan.

NO DISCRIMINACIÓN

Nadie puede ser excluido, marginado o tratado de forma injusta por su orientación sexual o identidad de género, en la contratación, la promoción, el acceso a servicios o las prestaciones sociales. Lo respaldan el Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE.

AUTODETERMINACIÓN DE GÉNERO

Las personas trans pueden definir y vivir su identidad de género según su experiencia personal, sin diagnóstico médico ni cirugía.

PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO

Derecho a vivir y trabajar sin violencia física, verbal ni emocional. Incluye el acoso laboral y el escolar, y exige mecanismos para prevenirlo y sancionarlo.

PRIVACIDAD E INTIMIDAD

Nadie está obligado a revelar su orientación sexual o identidad de género, en el trabajo o la familia. La ley prohíbe revelarlas sin consentimiento.

SALUD

Acceso a servicios sanitarios adaptados a sus necesidades, incluida la salud sexual, reproductiva y mental, y la atención a personas trans e intersexuales, sin discriminación.

! DATO ACTUALIZADO

El original dice que, con la Ley 4/2023, las personas trans pueden cambiar su nombre y sexo en los documentos oficiales «de manera autónoma y sin requisitos adicionales». En realidad, la rectificación de la mención registral del sexo y del nombre se hace mediante un procedimiento en el Registro Civil, sin necesidad de informe médico ni de modificación corporal, pero con un trámite de solicitud y ratificación y con reglas distintas según la edad. Consulta el procedimiento vigente en el Registro Civil o en el BOE. Además, el manual cita una «Ley de Transición» que no existe como tal; la atención sanitaria a personas trans se rige por la Ley 4/2023 y la normativa sanitaria. (Aviso añadido a este manual.)

2 Matrimonio y adopción

En España y en otros países de la UE, las personas LGTBI pueden casarse y adoptar. España fue pionera al legalizar el matrimonio igualitario en 2005, con los mismos derechos que las parejas heterosexuales, incluidos los de herencia, prestaciones sociales y derechos parentales.

3 Retos pendientes

- **Resistencia social y laboral.** En algunos entornos, sobre todo los más conservadores, la aceptación es limitada: actitudes discriminatorias, invisibilidad o falta de políticas inclusivas.
- **Acceso a la salud.** Las personas trans encuentran barreras por la falta de formación de algunos profesionales sanitarios.
- **Discriminación estructural.** Aunque la legislación ha avanzado, las personas LGTBI, y en especial las trans, siguen teniendo más desempleo y precariedad laboral.

UNIDAD VII

Conceptos clave: sexo, identidad de género, orientación sexual, diversidad y aceptación

Para entender la Ley 4/2023 hay que manejar con precisión estos términos. Se relacionan entre sí, pero cada uno significa algo distinto.

1 Sexo

Son las características biológicas (cromosomas, hormonas, órganos reproductivos) que distinguen a hombres y mujeres. Tradicionalmente se asigna al nacer según los genitales externos, pero ese enfoque binario no refleja toda la diversidad biológica.

- **Sexo masculino:** en general, cromosomas XY y órganos reproductivos masculinos.
- **Sexo femenino:** en general, cromosomas XX y órganos reproductivos femeninos.
- **Intersexualidad:** la persona nace con características sexuales que no encajan en las definiciones típicas de masculino o femenino, como genitales ambiguos o variaciones cromosómicas.

El sexo es un concepto biológico y no está necesariamente relacionado con la identidad de género ni con la orientación sexual.

2 Identidad de género

Es la experiencia interna, personal y profundamente sentida del propio género, que puede coincidir o no con el sexo asignado al nacer. Es una vivencia única de cada persona. La Ley 4/2023 reconoce y protege el derecho a la autodeterminación de la identidad de género.

- **Persona cisgénero:** su identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer.
- **Persona transgénero:** su identidad de género es diferente del sexo asignado al nacer. Por ejemplo, una persona a la que se asignó el sexo masculino al nacer y que se identifica como mujer.
- **Persona no binaria:** su identidad no se ajusta a las categorías tradicionales de hombre o mujer. Puede identificarse con ambas, con ninguna o con un género fluctuante.

3 Orientación sexual

Es la atracción emocional, romántica, sexual o afectiva que una persona siente hacia otras. No se elige ni cambia por influencia externa: es parte de quién es.

- **Heterosexual:** atracción hacia personas del otro sexo.
- **Homosexual:** atracción hacia personas del mismo sexo.
- **Bisexual:** atracción hacia personas de ambos sexos.
- **Pansexual:** atracción hacia personas con independencia de su sexo o identidad de género.
- **Asexual:** falta de atracción sexual hacia otras personas.

La orientación sexual es independiente del sexo asignado al nacer y de la identidad de género.

Concepto	Definición	Naturaleza
Sexo	Características biológicas que definen a las personas como masculinas, femeninas o intersexuales.	Biológica
Identidad de género	Experiencia interna y personal de ser hombre, mujer, ambos, ninguno o una combinación de géneros.	Psicológica y social
Orientación sexual	Atracción emocional, romántica o sexual hacia otras personas.	Afectiva y sexual

4 Diversidad

Es la variedad de identidades de género, orientaciones sexuales y experiencias dentro de la comunidad. No existe una única forma correcta de vivir la identidad o la sexualidad, y las personas LGTBI no deben ser «normativizadas» ni obligadas a ajustarse a estándares heterosexuales y binarios.

5 Aceptación

Es un proceso continuo que va más allá del respeto y la tolerancia: implica integrar activamente la diversidad. En el trabajo se traduce en crear espacios donde las personas LGTBI se sientan seguras y respetadas, y puedan desarrollarse profesionalmente sin miedo a ser discriminadas.

RECUERDA

Sexo, identidad de género y orientación sexual son tres cosas distintas. Confundirlas lleva a malentendidos y puede excluir a personas, también en el entorno laboral.

UNIDAD VIII

Casos prácticos: sexo, identidad de género y orientación sexual

Estos casos ayudan a aplicar los conceptos a situaciones reales del trabajo. Los nombres son ficticios.

CASO 1

Sexo e identidad de género

Situación. A Laura se le asignó el sexo femenino al nacer, pero se identifica como hombre y ha iniciado el cambio legal de su documentación.

Análisis. Su sexo asignado es femenino y su identidad de género, masculina. La ley protege que pueda autodeterminarse y ajustar sus documentos.

Lección. El sexo es una característica biológica asignada al nacer; la identidad de género es una experiencia personal que puede ser diferente.

CASO 2

Orientación sexual y diversidad

Situación. Carlos es heterosexual. Javier, su compañero, es bisexual. Algunos compañeros hacen comentarios inapropiados sobre la bisexualidad de Javier.

Análisis. Las orientaciones son distintas y los comentarios son discriminatorios. La ley protege a Javier y exige que ambos sean tratados con respeto.

Lección. La orientación sexual es independiente de la identidad de género y del sexo asignado.

CASO 3

Discriminación por identidad de género

Situación. Alicia, mujer trans, empezó su transición en el trabajo y cambió su nombre y género en los documentos. Algunos compañeros siguen usando su nombre y pronombres anteriores.

Análisis. Es un caso de discriminación por identidad de género. Alicia tiene derecho a un entorno sin microagresiones ni comentarios irrespetuosos sobre su transición.

Lección. La empresa debe fomentar un entorno donde se respete la identidad de las personas trans. No hacerlo puede acarrear sanciones.

CASO 4

Confusión entre sexo y género

Situación. En una charla sobre diversidad, alguien afirma que «sexo» e «identidad de género» son lo mismo, y genera confusión sobre la inclusión de personas trans.

Análisis. Es una confusión habitual. Puede llevar a malentendidos y a excluir a personas cuya identidad no coincide con el sexo asignado.

Lección. Hay que usar con precisión estos términos, y la formación continua ayuda a evitar errores.

! AVISO

El manual cierra cada caso diciendo que un comportamiento concreto «puede llevar a sanciones bajo la Ley 4/2023». Si los hechos llegan a ese punto, la consecuencia depende de su gravedad y de la valoración de la Inspección de Trabajo o de los tribunales; no hay una sanción automática. (Aviso añadido a este manual.)

UNIDAD IX

Lenguaje inclusivo y no sexista

El lenguaje inclusivo es una comunicación que evita la discriminación de género, racial, sexual o de cualquier otro tipo. Su objetivo es que todas las personas se sientan representadas y respetadas, sin reproducir estereotipos ni exclusiones. El lenguaje no sexista es una forma específica: evita usar términos que se refieren sobre todo a un género, normalmente el masculino, para hablar de grupos de personas. El lenguaje sexista invisibiliza a las mujeres y a las identidades no binarias, y perpetúa la desigualdad.

1 Cómo usarlo en la empresa

1. **Evita el masculino genérico como referencia universal.** En lugar de «los trabajadores», puedes decir «las y los trabajadores», «personas trabajadoras» o «el personal».
2. **Usa términos neutros cuando puedas.** Por ejemplo, «equipo» en vez de distinguir entre equipo de hombres o de mujeres, y «persona responsable» si el contexto no exige indicar el género.
3. **Incluye a las personas trans y no binarias.** Respeta los nombres y pronombres elegidos y fija políticas claras para ello.
4. **No reduzcas la identidad de género a dos categorías.** Términos como «personas», «profesionales» o «personal» engloban a todas las identidades.
5. **Forma a la plantilla.** Talleres y seminarios ayudan a usar el lenguaje con corrección.
6. **Revisa los documentos internos.** Políticas, comunicaciones y manuales deben eliminar referencias sexistas o estereotipadas.

! AVISO

El original propone «@» o «x» (por ejemplo, «trabajador@» o «trabajadorx») como opciones inclusivas, y reconoce que no son gramaticalmente correctas en español formal. Estas formas no son norma de la Real Academia Española y dificultan la lectura, por ejemplo con lectores de pantalla. En documentos formales es mejor recurrir a genéricos neutros, desdoblamientos o perífrasis. Además, la RAE mantiene que el masculino genérico es válido gramaticalmente, y el debate sobre su uso en el lenguaje institucional sigue abierto. Este manual recoge la recomendación habitual de las guías de igualdad. (Aviso añadido a este manual.)

2 Beneficios

- Promueve la igualdad de género y una representación equitativa.
- Favorece la integración y un ambiente más acogedor.
- Ayuda a cumplir la legislación contra la discriminación.
- Mejora la cultura de la empresa y la satisfacción y el compromiso de las personas.

3 Buenas y malas prácticas

Mala práctica	Por qué falla	Mejor alternativa
«Los empleados deben seguir las normas de seguridad.»	El masculino genérico invisibiliza a mujeres y a otras identidades.	«El personal debe seguir las normas de seguridad.»
Dirigirse a una persona trans con su nombre anterior o con pronombres incorrectos.	Invalida su identidad y puede ser discriminación.	Usar el nombre y los pronombres que la persona elija: «Ella está trabajando en el proyecto», «Él lidera el equipo».
«Las mujeres de la empresa deben ser más asertivas.»	Atribuye características a un género y refuerza estereotipos.	«El equipo está formado por personas con distintas habilidades.»
«Los clientes deben dirigirse a los empleados con respeto.»	No reconoce a las personas no binarias.	«Las personas trabajadoras deben tratar a sus compañeras y compañeros con respeto.» (O: «Se pide respeto hacia el personal.»)
Hablar solo de «hombres y mujeres» sin más.	Deja fuera otras identidades.	«En nuestra empresa apoyamos a todas las personas, con independencia de su identidad de género.»

! CORREGIDO

En el ejemplo de «buena práctica» sobre personas no binarias, el original usaba «sus compañeros» (masculino), lo que contradecía el mensaje. Lo he reformulado. (Aviso añadido a este manual.)

Resumen: usa términos inclusivos como «personal», «personas» o «empleadas y empleados»; respeta nombres y pronombres en documentos y conversaciones; fomenta la diversidad con un lenguaje neutral y accesible; y evita los estereotipos.

UNIDAD X

Igualdad laboral LGTBI: principios y medidas

La igualdad laboral LGTBI implica que todas las personas, con independencia de su orientación sexual, identidad o expresión de género, tengan las mismas oportunidades y derechos en el trabajo. Es un

derecho fundamental respaldado por la Ley 4/2023.

1 Principios

NO DISCRIMINACIÓN

Rechazo de la discriminación directa y prohibición de la indirecta: prácticas aparentemente neutras que perjudican de forma desproporcionada a las personas LGTBI. Por ejemplo, exigir a todo el mundo comportamientos que asumen un único género.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Mismas posibilidades de acceder a trabajos, ascensos, formación y salarios. Ofertas accesibles para todas las personas y sin barreras a la promoción.

RESPETO A LA IDENTIDAD DE GÉNERO

Reconocer el nombre y los pronombres elegidos, y adaptar normas y espacios (baños, vestuarios) para que las personas trans y no binarias se sientan aceptadas.

ELIMINACIÓN DEL ACOSO

Protocolos de prevención y canales de denuncia accesibles, para que las personas se sientan seguras al denunciar discriminación o acoso.

ENTORNO INCLUSIVO

Formación continua en diversidad y acciones visibles y concretas, como incluir la diversidad en los valores corporativos o celebrar el Día del Orgullo.

IGUALDAD EN BENEFICIOS

Permisos parentales y de adopción accesibles para todas las familias, y seguros de salud que cubran las necesidades de las personas LGTBI.

2 Medidas para garantizar la igualdad

1. **Políticas claras contra la discriminación.** Definir y prohibir la discriminación y el acoso LGTBI, crear un código de conducta con las conductas inadecuadas y sus consecuencias, y fijar mecanismos de denuncia confidenciales.
2. **Formación y sensibilización continuas.** Cursos sobre diversidad sexual, identidad de género y no discriminación, lenguaje inclusivo y talleres prácticos sobre cómo actuar ante el acoso.
3. **Selección y contratación sin sesgos.** Ofertas accesibles, formación de quienes seleccionan y eliminación de requisitos discriminatorios, como preferir de forma explícita un género o una orientación.
4. **Beneficios y condiciones iguales.** Permisos de nacimiento y adopción para todas las familias, inclusión de parejas del mismo sexo en pólizas y beneficios, y cobertura de las necesidades de salud de las personas trans.
5. **Medidas específicas para personas trans y no binarias.** Protocolos de cambio de nombre y pronombres en la documentación interna, instalaciones que respeten su identidad y formularios

de recursos humanos con opciones de género alternativas.

6. **Entorno inclusivo.** Visibilidad de la diversidad LGTBI en la comunicación interna, grupos de trabajo o comités de diversidad y actividades inclusivas.

7. **Evaluación continua.** Auditorías de diversidad, encuestas de bienestar y análisis de salarios y promociones para detectar brechas.

! DATO ACTUALIZADO

El Real Decreto 1026/2024 fija el contenido mínimo del conjunto de medidas: igualdad de trato y no discriminación; acceso al empleo; clasificación y promoción profesional; formación, sensibilización y lenguaje; entornos laborales seguros e inclusivos; permisos y beneficios sociales; y régimen disciplinario. Si no se llega a un acuerdo, el propio decreto prevé que se apliquen sus medidas de forma subsidiaria. Revisa el texto y los plazos en el BOE. (Aviso añadido a este manual.)

MÓDULO III

Acción preventiva en el ámbito laboral

UNIDAD XI

Factores de discriminación LGTBI en el trabajo

La discriminación hacia el colectivo LGTBI en el trabajo sigue siendo un problema relevante. Afecta a la dignidad de las personas, a la productividad, al bienestar de la organización y a la igualdad de oportunidades. Estos son los factores principales.

1. **Discriminación directa y visibilidad.** Trato desigual o exclusión por la orientación sexual o la identidad de género. Se manifiesta como exclusión social (aislamiento en actividades, networking o eventos) y como desigualdad en el acceso a beneficios, como seguros médicos, permisos parentales o ayudas familiares, en especial para parejas del mismo sexo o personas no binarias.
2. **Estigmatización y estereotipos.** Se obliga a las personas LGTBI, sobre todo trans, a cumplir estereotipos de género tradicionales, y los prejuicios dan lugar a actitudes homófobas o tránsfobas de compañeros o superiores.
3. **Acoso LGTBIfóbico.** Una de las formas más graves: insultos, bromas ofensivas o amenazas, verbales, físicas o emocionales. Puede venir de compañeros o de superiores. El acoso sistemático puede causar estrés, ansiedad, depresión e incluso baja laboral. Las personas trans son las más expuestas por la visibilidad de su identidad.
4. **Microagresiones.** Comentarios o conductas sutiles pero persistentes que refuerzan prejuicios, como usar mal el nombre o los pronombres de una persona trans o hacer «bromas» del tipo «es solo una fase» o «te vas a arrepentir».
5. **Desigualdad en ascensos y reconocimiento.** Barreras invisibles por falta de apoyo o de visibilidad, y percepciones negativas del liderazgo de personas LGTBI.
6. **Políticas inclusivas mal aplicadas.** Políticas poco desarrolladas o que no se implantan, falta de formación y de sensibilización, y ausencia de un protocolo de denuncia del acoso LGTBI.

> **! RECUERDA**
>
> Reconocer estos factores es el primer paso. Para prevenirlos hacen falta políticas claras, sensibilización de la plantilla y protocolos eficaces.

UNIDAD XII

Acoso y microagresiones: cómo prevenirlos

El acoso y las microagresiones pueden dañar el bienestar emocional, la productividad y la dinámica del equipo. La ley establece medidas para prevenirlos, pero cada organización debe actuar de forma

específica para detectarlos, abordarlos y erradicarlos.

1 Qué es el acoso LGTBI en el trabajo

Es cualquier conducta que hostiga, discrimina, margina o hace sentir incómoda a una persona trabajadora por su orientación sexual o identidad de género.

- **Acoso verbal:** insultos, comentarios o bromas ofensivas.
- **Acoso físico:** agresión o contacto no deseado, y gestos o actos intimidatorios.
- **Acoso emocional:** manipulación, aislamiento o exclusión deliberada.

Puede venir de compañeros, de superiores e incluso de clientes o proveedores, y puede afectar de forma importante a la salud mental de la víctima y a su rendimiento.

2 Microagresiones: definición y ejemplos

Son comportamientos o comentarios aparentemente pequeños y a menudo no intencionados, pero con un efecto negativo y persistente. Crean un ambiente hostil y refuerzan estereotipos. Se ignoran o se minimizan con facilidad, pero su efecto es acumulativo.

- **Comentarios sutiles** sobre la identidad o la orientación, como «pareces una mujer fuerte para ser lesbiana» o «eso es muy gay».
- **Suponer que todo el mundo es heterosexual**, o que sigue los roles de género tradicionales.
- **Lenguaje excluyente:** hablar de «hombre y mujer» sin saber cómo se identifica la persona, o usar «él» y «ella» sin preguntar por los pronombres.

3 Cómo prevenirlos

POLÍTICAS CLARAS

Un código de conducta con normas sobre acoso y microagresiones, y procedimientos detallados para denunciar con confidencialidad y protección para quien denuncia.

FORMACIÓN CONTINUA

Formación periódica en diversidad e inclusión para toda la plantilla, con simulaciones y estudios de caso para reconocer el acoso y las microagresiones.

COMUNICACIÓN ABIERTA

Canales confidenciales y espacios de apoyo donde hablar de lo ocurrido, y un entorno de respeto mutuo entre compañeros.

RESPUESTA RÁPIDA

Tomar en serio cada denuncia, investigar con imparcialidad y aplicar consecuencias claras y graduales, desde sanciones formales hasta el despido en casos graves.

CULTURA INCLUSIVA

Compromiso visible de la dirección, días de visibilidad LGTBI y talleres, y la diversidad como valor de la empresa en la comunicación y en la contratación y promoción.

! AVISO

El manual propone «un sistema de denuncias anónimas». La ley y el Real Decreto exigen que el protocolo garantice la confidencialidad; el anonimato es opcional. Si la empresa lo admite, debe saber que investigar una denuncia anónima es más difícil. Y si la denuncia no la presenta la persona afectada, el Real Decreto 1026/2024 exige contar con su consentimiento expreso e informado. (Aviso añadido a este manual.)

UNIDAD XIII

Medidas preventivas y correctivas

Las políticas de prevención deben estar alineadas con la normativa vigente y evitar cualquier forma de acoso, discriminación o microagresión. Si se combinan con medidas correctivas adecuadas, ayudan a crear una cultura donde todas las personas se sienten valoradas.

1 Políticas de prevención

- **Código de conducta inclusivo.** Prohíbe de forma explícita cualquier forma de discriminación LGTBI y detalla conductas inaceptables, con ejemplos concretos.
- **Comité o equipo de igualdad y diversidad.** Supervisa las políticas, resuelve dudas, gestiona quejas y promueve la sensibilización.
- **Revisión y actualización periódicas.** Para adaptarlas a nuevas normas y evaluar su eficacia.

2 Medidas preventivas

- **Formación continua** para todos los niveles: orientación sexual, identidad de género, lenguaje inclusivo e implicaciones legales del acoso.
- **Cultura de respeto.** Dinámicas de equipo, talleres y días como el Día del Orgullo refuerzan el compromiso con la igualdad.
- **Canales de comunicación abiertos.** Buzones, sistemas internos de denuncia y reuniones con la dirección.

3 Medidas correctivas

Cuando hay un incidente hay que actuar con rapidez, con medidas proporcionales a su gravedad y respetando a todas las partes.

1. **Investigación imparcial** de todas las denuncias, por personal formado en diversidad e inclusión.
2. **Sanciones y consecuencias claras,** desde advertencias formales y reubicaciones hasta despidos en casos graves de acoso.
3. **Apoyo a las víctimas:** asesoramiento psicológico y legal y posibilidad de cambiar de equipo o de puesto.
4. **Seguimiento posterior** para comprobar que el entorno ha mejorado y que el incidente no se repite.

4 Formación continua y sensibilización

La formación es una herramienta clave: fomenta la comprensión de los derechos LGTBI, reduce la discriminación y los prejuicios, y ayuda a cumplir la normativa.

- **Diseño del programa:** accesible, interactivo y adaptado a la empresa; con módulos prácticos (casos, simulaciones, dinámicas), contenido actualizado con los cambios normativos y herramientas digitales, como la formación en línea.
- **Sensibilización continua:** talleres sobre lenguaje inclusivo, acoso, visibilidad y microagresiones; charlas con personas expertas; y campañas como el Día Internacional contra la Homofobia o el Día del Orgullo LGTBI.
- **Evaluación:** encuestas de satisfacción tras la formación y seguimiento de incidentes para comprobar si las medidas funcionan.
- **Beneficios:** mejor ambiente laboral, menos conflictos, cumplimiento normativo y más retención de talento.

5 Consecuencias para quienes infringen las normas de inclusión

Cada persona es responsable de contribuir a un entorno sin discriminación ni acoso. Las infracciones pueden ser acoso, microagresiones, desigualdad de trato u oportunidades (como negar un ascenso o asignar tareas menos relevantes) o uso de un lenguaje que excluya o degrade.

- **Advertencia verbal o escrita:** en infracciones leves o primeros incidentes.
- **Suspensión temporal:** en infracciones graves o reincidentes.
- **Despido disciplinario:** en conductas especialmente graves o repetidas, como el acoso persistente.
- **Procedimientos legales:** si la infracción es lo bastante grave, puede dar lugar a responsabilidades administrativas o penales.

AVISO

El manual cita la «Ley de Prevención de la Discriminación LGTBI», que no existe con ese nombre. Las referencias legales aplicables son la Ley 4/2023, la Ley 15/2022 y la Ley Orgánica 3/2007, además del Código Penal. Las sanciones disciplinarias dependen del convenio colectivo y del Estatuto de los Trabajadores. Pide asesoramiento laboral antes de aplicarlas. (Aviso añadido a este manual.)

El procedimiento interno debe incluir canales de denuncia accesibles, una investigación confidencial y justa que permita a denunciante y denunciado presentar su versión, y sanciones proporcionales aplicadas sin favoritismos.

UNIDAD XIV

Principios de la acción preventiva

La acción preventiva es el conjunto de medidas y estrategias para prevenir comportamientos discriminatorios, actos de acoso o cualquier forma de exclusión. No se limita a intervenir cuando ocurre un incidente: incluye identificar y corregir los factores que podrían provocarlo.

1 Identificación de riesgos

- **Estigmatización** de la orientación sexual o la identidad de género, por prejuicios o falta de sensibilización.
- **Microagresiones** y comentarios despectivos, aunque no sean malintencionados.
- **Ambiente tóxico o excluyente** por falta de políticas claras de inclusión.
- **Falta de visibilidad y de representación** de personas LGTBI en puestos visibles o de liderazgo.

2 Protocolos para evitar el acoso y la discriminación

- **Política de no tolerancia,** conocida por toda la plantilla.
- **Canales de denuncia confidenciales** y accesibles: línea telefónica, buzón digital o intervención de recursos humanos.
- **Procedimientos claros de investigación** con imparcialidad y confidencialidad: testimonios, revisión de pruebas y determinación de medidas.
- **Formación y sensibilización continuas.**

3 Evaluación y mejora continua

- **Encuestas y retroalimentación** (anónimas o en entrevistas) para conocer cómo percibe la plantilla el ambiente.
- **Monitoreo de incidentes y quejas** para detectar patrones.
- **Revisión de políticas y protocolos** ante cambios en la legislación o en la cultura de la empresa.

4 El papel de los líderes

Quienes dirigen deben ser el modelo: mostrar compromiso con la diversidad, facilitar la formación a toda la plantilla y apoyar el proceso de denuncia, de forma transparente y sin represalias.

> **! AVISO**
>
> El manual dice que la Ley 4/2023 «obliga a las empresas a implementar planes de inclusión y prevención». Recuerda el matiz legal de la unidad I: la obligación de contar con un conjunto planificado de medidas y con un protocolo contra el acoso es para empresas de más de 50 personas trabajadoras. (Aviso añadido a este manual.)

UNIDAD XV

Infracciones y sanciones

El incumplimiento de las obligaciones de la Ley 4/2023 puede dar lugar a infracciones administrativas y a sanciones. También hay responsabilidad civil (indemnizaciones) y, en casos graves, penal.

1 Infracciones habituales

- **Discriminación directa o indirecta:** decisiones de empleo, promoción, despido u otras basadas en la orientación sexual o la identidad de género.
- **Acoso:** comentarios ofensivos, gestos o actitudes excluyentes por esos motivos.
- **No implantar las medidas exigidas** para garantizar la igualdad de trato, incluido el protocolo contra el acoso en las empresas obligadas.
- **Inexistencia de un protocolo claro y accesible** para denunciar actos discriminatorios.

2 Gravedad y cuantías de las multas

Gravedad	Ejemplos	Sanción
Leve	Expresiones vejatorias hacia personas en la prestación de servicios; negarse a colaborar con la inspección.	Apercibimiento o multa de 200 a 2.000 €.
Grave	No retirar contenidos vejatorios de webs o redes tras conocerlos; cláusulas que traten de forma menos favorable a una persona; obstruir la inspección.	Multa de 2.001 a 10.000 €. Pueden añadirse medidas accesorias.
Muy grave	Acoso discriminatorio; represalias contra quien denuncia; negar auxilio a las víctimas; negar el acceso a bienes, servicios o vivienda por motivos LGTBI.	Multa de 10.001 a 150.000 €. Pueden añadirse medidas accesorias.

3 Medidas accesorias

- **Infracciones graves:** pérdida o suspensión de subvenciones y prohibición de recibir ayudas públicas o de contratar con la Administración durante un año.

- **Infracciones muy graves:** lo anterior hasta tres años, y además el cierre del establecimiento o el cese de la actividad hasta tres años.

4 Cómo se gradúan las multas

Deben ser proporcionadas y evitar que pagar resulte más ventajoso que cumplir. Se valora la gravedad del daño, la intencionalidad, la reincidencia (otra infracción en dos años), la repercusión social, el beneficio obtenido, haber ignorado advertencias previas, la reparación voluntaria antes de la resolución y la discriminación múltiple.

Prescripción de las infracciones: muy graves, 3 años; graves, 2 años; leves, 9 meses. **Prescripción de las sanciones:** muy graves, 2 años; graves, 1 año; leves, 6 meses.

5 Responsabilidad legal

- **Civil:** indemnización por daños morales y materiales a la persona afectada.
- **Administrativa:** la Inspección de Trabajo y otras autoridades competentes pueden imponer multas y exigir medidas correctivas.
- **Penal:** en casos graves de discriminación o acoso, puede haber consecuencias penales para los responsables.
- **Papel de la empresa:** aunque la responsabilidad directa recaiga en directivos o recursos humanos, la empresa debe poder demostrar que implantó medidas de prevención.

! DATO AÑADIDO

El manual no indicaba cuantías. Las he añadido a partir del régimen sancionador de la Ley 4/2023, según fuentes jurídicas actuales (Título VI de la ley). En el ámbito laboral, vigila el cumplimiento la Inspección de Trabajo; la forma exacta en que se tipifican y sancionan los incumplimientos en el orden social puede variar, así que confirma las cuantías y las categorías en el texto consolidado del BOE. (Aviso añadido a este manual.)

MÓDULO IV

Protocolo LGTBI y herramientas complementarias

El Protocolo LGTBI es una herramienta para integrar la diversidad sexual y de género en el trabajo. Ofrece un marco claro para prevenir, identificar y abordar la discriminación, el acoso o la exclusión por orientación sexual o identidad de género.

! DATO ACTUALIZADO

Según la Ley 4/2023 y el Real Decreto 1026/2024, el protocolo contra el acoso y la violencia hacia personas LGTBI es obligatorio en las empresas de más de 50 personas trabajadoras. Debe incluir una declaración de principios contra la discriminación, un ámbito de aplicación que abarque a quienes trabajan en la empresa y a quienes solicitan empleo, los principios y garantías del procedimiento, y un procedimiento con plazo máximo de resolución. La obligación se entiende cumplida si existe un protocolo general contra el acoso que incluya medidas para las personas LGTBI. Aunque tu empresa sea más pequeña, tener uno es una buena práctica. (Aviso añadido a este manual.)

UNIDAD XVI

Creación e implantación del protocolo LGTBI

1 Pasos para desarrollarlo

1. **Evaluación inicial.** Analiza la cultura de la empresa, haz encuestas o entrevistas sobre el trato que reciben las personas LGTBI y el conocimiento de la diversidad, y revisa las políticas de igualdad existentes.
2. **Define los objetivos.** Garantizar la igualdad de oportunidades, prevenir y erradicar la discriminación y el acoso por identidad de género u orientación sexual, promover un ambiente inclusivo y cumplir la Ley 4/2023 y otras normas.
3. **Redacta normas y procedimientos claros.** Qué es la discriminación y el acoso LGTBI (con ejemplos), cómo denunciar de forma confidencial y accesible, y qué medidas correctivas y sanciones se aplicarán.
4. **Forma y sensibiliza a la plantilla.** Talleres sobre derechos LGTBI, lenguaje inclusivo y prevención del acoso, la discriminación y las microagresiones.
5. **Comunica el protocolo.** Entrega una copia a toda la plantilla y asegúrate de que sabe cómo consultarlo, haz reuniones informativas y refuérzalo en los canales internos (correo, boletines, tablones).
6. **Establece seguimiento y evaluación.** Encuestas periódicas, revisión con los comentarios recibidos y los cambios legales, e informes de progreso.

7 **Asegura el compromiso de la dirección.** Que dé ejemplo, participe en la formación y dé visibilidad a las políticas; y que mandos y responsables de equipo garanticen su cumplimiento.

2 Roles y responsabilidades

ALTA DIRECCIÓN

- Definir y aprobar el protocolo y comprobar que cumple la ley.
- Asignar recursos económicos y humanos.
- Fomentar la cultura inclusiva con su comunicación y decisiones.

RECURSOS HUMANOS

- Desarrollar y difundir el protocolo.
- Organizar formación y sensibilización.
- Mantener un sistema de denuncia confidencial y seguro.
- Evaluar y hacer seguimiento, con encuestas de clima laboral.

RESPONSABLES DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

- Asesorar sobre buenas prácticas.
- Evaluar el impacto con datos y percepciones.
- Impulsar actividades de sensibilización.
- Ser punto de referencia para la plantilla.

MANDOS INTERMEDIOS

- Aplicar el protocolo en su equipo cada día.
- Actuar rápido ante conflictos de discriminación o acoso.
- Fomentar el respeto y el lenguaje inclusivo.
- Comunicar el protocolo a su equipo.

PLANTILLA

- Respetar la diversidad y las normas del protocolo.
- Participar en la formación.
- Denunciar conductas discriminatorias.
- Ser una persona aliada de la inclusión.

ASESORÍA LEGAL O EXTERNA

- Revisar el cumplimiento legal.
- Asesorar en conflictos y sanciones.
- Mantener el protocolo actualizado con las novedades normativas.

! RECUERDA

El protocolo solo funciona con la colaboración de todos los niveles: desde la dirección hasta la plantilla, cada persona tiene un papel.

UNIDAD XVII

Buenas prácticas de protocolos en distintos sectores

Los protocolos LGTBI bien implantados mejoran el bienestar de las personas y el clima laboral. Estas son las prácticas que el manual destaca como habituales en grandes empresas de distintos sectores (tecnología, moda, banca y salud).

- **Política global de inclusión y diversidad** que contempla la orientación sexual y la identidad de género.
- **Grupos y redes de apoyo** para empleados LGTBI, con recursos y eventos que dan visibilidad y fomentan el respeto.
- **Formación en diversidad** para toda la plantilla, desde la dirección hasta los puestos operativos, y programas de liderazgo inclusivo.
- **Contratación inclusiva** y garantía de igualdad de oportunidades.
- **Procedimientos de apoyo a las personas trans,** por ejemplo un equipo que acompañe las transiciones de género en el trabajo.
- **Beneficios inclusivos:** seguros de salud que cubran el tratamiento de personas trans y programas de apoyo a parejas del mismo sexo.
- **Evaluaciones periódicas del clima laboral** y eventos de visibilidad, como conferencias o actividades educativas.
- **Colaboración con organizaciones LGTBI** y campañas externas.

> **! AVISO**
>
> El original atribuía estas prácticas a empresas concretas (Google, Levi's, Barclays, Johnson & Johnson, Microsoft, Accenture, SAP) y afirmaba que habían recibido «numerosos premios». No he podido verificar esas afirmaciones, así que he mantenido las prácticas pero sin atribuirlas a empresas ni a reconocimientos concretos. Si quieres ejemplos reales, consulta las guías del Ministerio de Igualdad o de organizaciones como REDI. (Aviso añadido a este manual.)

UNIDAD XVIII

Canal de denuncias interno y gestión de denuncias

Un canal de denuncias interno permite informar sobre discriminación, acoso o cualquier vulneración de derechos sin miedo a represalias. Puede gestionarlo recursos humanos, un comité de ética o una entidad externa, y debe ser accesible a toda la plantilla de forma sencilla y directa.

1 Por qué tenerlo

- **Confianza y seguridad:** las denuncias se tratan en privado, lo que reduce el miedo a las represalias y a la estigmatización.
- **Detección temprana:** permite abordar a tiempo los problemas, evitar que se repitan o escalen y proteger a la organización.

- **Cumplimiento:** el protocolo debe ofrecer una vía confidencial de denuncia.
- **Transparencia y responsabilidad:** la plantilla confía en que se toman en serio sus preocupaciones.

2 Características clave

- **Confidencialidad.** Esencial para que las personas se sientan seguras. Muchas prefieren el anonimato; es una opción que la empresa puede ofrecer.
- **Accesibilidad.** Fácil de usar y con varias vías: formularios en línea, correo específico o teléfono.
- **Gestión profesional** por un equipo capacitado.
- **Seguimiento.** Que la persona pueda saber si se actúa y cómo se resuelve.

> **! DATO AÑADIDO**
>
> Ten en cuenta que, además del canal para discriminación y acoso LGTBI, las empresas de 50 o más personas deben contar con un sistema interno de información regulado por la Ley 2/2023, de protección de las personas que informan sobre infracciones normativas. Ambos canales pueden coordinarse. Consulta la ley para ver qué exige a tu empresa. (Aviso añadido a este manual.)

3 Cómo implantarlo

- Diseña el protocolo de uso: pasos, tiempos de respuesta y cómo se mantiene la confidencialidad.
- Informa a toda la plantilla de que existe, cómo usarlo y qué conductas denunciar, con formación continua.
- Evalúa de forma periódica su eficacia y mejóralo.

4 Procedimiento para gestionar una denuncia

1. **Recepción.** Por plataformas digitales, correo o teléfono, a través de una vía confidencial y con un responsable o equipo designado.
2. **Verificación y evaluación inicial.** Comprobar los hechos, ver si corresponden a discriminación o acoso prohibidos por la ley y fijar la prioridad, sobre todo si afecta a la seguridad o al bienestar de alguien.
3. **Investigación interna.** Imparcial y objetiva: respeta el derecho de defensa de la persona denunciada, recoge pruebas de ambas partes, entrevista a testigos y mantiene la confidencialidad.
4. **Protección de quien denuncia.** Confidencialidad, protección frente a represalias (sanciones o despidos injustificados), apoyo psicológico o legal e información sobre el avance.
5. **Resolución.** Si se confirma el hecho, medidas correctivas que van de la advertencia al despido. Si no hay pruebas suficientes, no se actúa contra la persona denunciada pero se ofrece orientación para evitar futuros conflictos.

6. **Comunicación del resultado** a denunciante y denunciado, de forma transparente y sin comprometer la confidencialidad: resultado, acciones adoptadas y recursos de apoyo.
7. **Seguimiento y evaluación.** Comprobar que se cumplen las medidas, hacer encuestas para saber si la persona se siente segura y valorar si el canal funciona.

> **! ATENCIÓN**
>
> Las represalias contra quien denuncia están prohibidas. En la Ley 4/2023, tomar represalias contra una persona por denunciar se considera una infracción muy grave (ver unidad XV).

UNIDAD XIX

Diario de incidentes y seguimiento de casos

1 Qué es y para qué sirve

Un diario de incidentes es un registro formal y organizado de las situaciones de discriminación, acoso u otros incidentes de inclusión y diversidad. Debe actualizarse con regularidad y servir como evidencia en investigaciones internas y para mejorar las respuestas futuras.

2 Qué debe contener

- **Fecha y hora** del incidente.
- **Descripción detallada** y tipo de discriminación o acoso (verbal, físico, exclusión...).
- **Personas implicadas:** denunciante, presunta persona agresora y posibles testigos.
- **Impacto** en la víctima y en el entorno laboral.
- **Acciones inmediatas** adoptadas, como la intervención de recursos humanos o la separación de las personas implicadas.
- **Seguimiento:** investigaciones posteriores o intervenciones para evitar que se repita.

3 Cómo establecerlo

- **Define responsables** capacitados para gestionar los registros con confidencialidad.
- **Usa un formato estandarizado,** en digital o en papel.
- **Asegura la confidencialidad:** solo debe acceder el personal autorizado.
- **Forma a la plantilla** sobre su existencia y uso.
- **Intégralo** con el protocolo, los canales de denuncia y las medidas disciplinarias.

! DATO AÑADIDO

El diario contiene datos personales delicados (orientación sexual, identidad de género, salud). Debe cumplir el Reglamento General de Protección de Datos y la Ley Orgánica 3/2018: acceso restringido, conservación limitada y solo los datos necesarios. Consúltalo con la persona responsable de protección de datos de tu empresa. (Aviso añadido a este manual.)

4 Cómo usarlo

- **Documenta de inmediato:** cuanto antes se registre, más fácil será gestionar el incidente.
- **Sé objetivo:** anota solo hechos, sin opiniones.
- **Revísalo de forma periódica** para detectar patrones o problemas sistémicos.

Ventajas: sirve de evidencia documental en un posible conflicto o acción judicial, mejora la gestión de recursos humanos, fomenta la transparencia y facilita la prevención al identificar tendencias.

5 Seguimiento y resolución de incidentes

Debe basarse en la transparencia, la confidencialidad y la justicia, tratando todas las situaciones con imparcialidad y respeto.

1. **Seguimiento inicial.** Confirmar que la denuncia es legítima y está documentada, recopilar pruebas (testigos, documentos, correos) y proteger a la persona denunciante. Puede valorarse el traslado temporal de quien denuncia o de la persona señalada durante la investigación.
2. **Investigación formal.** Entrevistas profesionales y respetuosas, evaluación objetiva de hechos verificables y documentación detallada de cada paso, de modo que se pueda auditar.
3. **Resolución.** Según la gravedad y las pruebas: mediación si el incidente es leve; medidas correctivas, como sanciones disciplinarias, si es grave; o formación adicional si se debe al desconocimiento.
4. **Comunicación.** Informar a todas las partes de las medidas adoptadas y garantizar que no habrá represalias.
5. **Seguimiento continuo.** Comprobar que el entorno se normaliza y recoger la opinión de la plantilla con encuestas anónimas.
6. **Prevención futura.** Reforzar la formación y revisar los protocolos de forma periódica.

! ATENCIÓN

La mediación no es adecuada cuando hay acoso grave o una relación de poder muy desigual entre las partes. En esos casos, prima la protección de la víctima. (Aviso añadido a este manual.)

MÓDULO V

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la inclusión LGTBI

UNIDAD XX

Contribución de la empresa a los ODS

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son una llamada global de la ONU, de 2015, para erradicar la pobreza, proteger el planeta y garantizar la paz y la prosperidad. La igualdad y la inclusión están en el centro de la Agenda 2030. Cumplir la Ley 4/2023 puede ayudar a avanzar en varios de ellos.

ODS 5

Igualdad de género

Busca la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. La discriminación por género y la violencia por orientación sexual o identidad de género son realidades que el trabajo inclusivo ayuda a combatir.

- Políticas laborales inclusivas contra la discriminación.
- Igualdad de trato y acceso de las personas LGTBI a las oportunidades.
- Protocolos que previenen la violencia y la discriminación por identidad o expresión de género.

ODS 8

Trabajo decente y crecimiento económico

Un ambiente laboral que favorezca el trabajo decente para todas las personas. La diversidad enriquece las perspectivas y las habilidades de los equipos.

- Igualdad de oportunidades sin excluir a colectivos vulnerables.
- Mejor ambiente laboral, más satisfacción y retención de talento.
- No discriminación en la selección y en la promoción interna.

ODS 10

Reducción de las desigualdades

Reducir las desigualdades dentro y entre los países. Las medidas de la ley para garantizar la igualdad de trato se alinean directamente con este objetivo.

- Menos discriminación en el trabajo e integración de las personas LGTBI en todas las áreas.
- Un entorno donde todas las personas se sientan respetadas.
- Políticas de empresa que apoyen la igualdad en todas sus dimensiones.

ODS 16

Paz, justicia e instituciones sólidas

Promueve sociedades pacíficas e inclusivas y el acceso a la justicia. Un trabajo sin acoso ni discriminación contribuye a la paz social.

- Marco legal más fuerte para proteger los derechos LGTBI, con aplicación real en las empresas.
- Mecanismos de denuncia y seguimiento que aseguren justicia.
- Cultura de respeto e inclusión.

1 Con más detalle: ODS 5 y ODS 10

ODS 5. Las políticas inclusivas, como el protocolo LGTBI y la formación de la plantilla, ayudan a eliminar la discriminación por género y orientación sexual en el trabajo y a empoderar a las personas LGTBI con igualdad de oportunidades y un entorno sin acoso. La igualdad de trato y la visibilidad en el trabajo son pasos para una mayor equidad de género.

ODS 10. Las estrategias inclusivas, como la sensibilización y los protocolos frente a la discriminación, eliminan barreras y favorecen la integración laboral. Las empresas que aplican la igualdad de trato a todas las personas reducen las desigualdades laborales y sociales, y favorecen un cambio social al visibilizar y respetar los derechos LGTBI.

! AVISO

El texto original describe el ODS 5 como un objetivo que también busca «promover la igualdad de trato para otros grupos, incluyendo a las personas LGTBI». En su formulación oficial, el ODS 5 trata la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas; la relación con las personas LGTBI es una interpretación de las empresas y de las guías de responsabilidad social, no parte literal del objetivo. Asimismo, el ODS 10 se refiere a la reducción de las desigualdades, y su meta 10.2 habla de promover la inclusión social, económica y política de todas las personas. (Aviso añadido a este manual.)

! RECUERDA

Cumplir la Ley 4/2023 es un requisito legal y, además, una contribución a los ODS. Con políticas inclusivas y un ambiente respetuoso, las empresas ayudan a construir una sociedad más justa.

UNIDAD XXI

Integración de los ODS en la cultura empresarial

Integrar los ODS en la cultura de la empresa contribuye a la responsabilidad social corporativa y a un entorno inclusivo, diverso y equitativo. Los ODS 5 y 10 se relacionan directamente con la inclusión LGTBI.

1 En la visión y la misión

El compromiso no debe ser superficial: tiene que formar parte de la estrategia y traducirse en acciones y políticas internas.

- **Revisa y redefine la visión y la misión** para que reflejen un compromiso con la igualdad de género y la reducción de desigualdades, y reconozcan la diversidad de género, de identidad y de orientación como valores.
- **Alinea la estrategia con los ODS relevantes** (5 y 10), indicando cómo se contribuirá a la igualdad y a la inclusión LGTBI dentro y fuera de la empresa.
- **Comunica en lo interno y lo externo** el compromiso con los ODS y la inclusión LGTBI.

2 Estrategias de inclusión

- **Formación y sensibilización continuas** sobre diversidad, identidad de género y orientación sexual, y cómo prevenir la discriminación.
- **Protocolos de inclusión y no discriminación** con procedimientos para resolver conflictos y denuncias, con respuesta rápida y eficaz.
- **Revisión de la contratación y la promoción** para que estén libres de sesgos por orientación sexual o identidad de género.

3 Medición y seguimiento

- **Indicadores clave (KPI):** diversidad en la contratación, satisfacción de las personas LGTBI, reducción de incidentes y percepción de inclusión en las encuestas.
- **Auditorías periódicas** para comprobar si las políticas se aplican y se alcanzan los objetivos.
- **Retroalimentación y mejora continua,** con canales para que la plantilla opine sobre las políticas.

4 Sostenibilidad y responsabilidad social

- **Iniciativas sociales y colaboración con ONG LGTBI,** apoyando proyectos de visibilidad, inclusión y educación.
- **Transparencia y rendición de cuentas,** con informes de sostenibilidad que incluyan el progreso hacia los ODS y la inclusión LGTBI.

! DATO AÑADIDO

Muchas empresas deben publicar información de sostenibilidad conforme a la normativa europea y española (por ejemplo, la Ley 11/2018 de información no financiera, y la evolución de la normativa europea). Si tu empresa está sujeta a ella, puedes integrar en ese informe los datos de diversidad e inclusión. Comprueba si te afecta. (Aviso añadido a este manual.)

MÓDULO VI

Evaluación y mejora continua

UNIDAD XXII

Evaluación del Plan LGTBI: métodos, herramientas y KPI

Evaluar la implantación del Plan LGTBI garantiza que las políticas sean eficaces, que se cumplan los objetivos y que se mantenga el compromiso con la igualdad. Una evaluación bien estructurada permite hacer los ajustes necesarios.

1 Métodos

ENCUESTAS DE CLIMA LABORAL

Encuestas internas, también anónimas, sobre la cultura inclusiva, la eficacia de las políticas de igualdad y las áreas de mejora. Pueden preguntar por la visibilidad de los derechos LGTBI, la seguridad al expresar la identidad u orientación y las experiencias de acoso o discriminación.

ENTREVISTAS Y GRUPOS FOCALES

Información más detallada y cualitativa sobre la experiencia de las personas LGTBI, por ejemplo sobre la eficacia de los protocolos de denuncia o la percepción de la dirección.

AUDITORÍAS INTERNAS

Revisiones periódicas de políticas, prácticas y resultados: contratación, formación, promoción interna y protocolos. Incluyen documentos internos (protocolos, manuales de formación, informes de incidentes).

2 Herramientas

- **Indicadores clave de rendimiento (KPI):** métricas cuantitativas para medir el progreso hacia los objetivos.
- **Análisis de datos de diversidad e inclusión:** evolución de la contratación, la promoción y la retención, para detectar brechas.
- **Revisión de protocolos y procedimientos:** comprobar si previenen la discriminación y el acoso, incluidas la denuncia, la resolución de conflictos, la formación y las medidas correctivas.

3 Proceso de evaluación

1. **Fase inicial.** Define los objetivos de evaluación, los KPI y las metodologías, y qué se evaluará (clima laboral, políticas, impacto de la formación...).

2. **Recogida de datos** con encuestas, entrevistas y auditorías, de forma sistemática y periódica.
3. **Análisis** para identificar patrones, áreas de mejora y éxitos, con datos cuantitativos (KPI) y cualitativos (entrevistas, grupos focales).
4. **Informe y retroalimentación** con éxitos, debilidades y recomendaciones.
5. **Acción y seguimiento:** medidas correctivas y comprobación de que las nuevas acciones tienen un impacto positivo.

4 KPI para la inclusión LGTBI

Indicador	Qué mide
Porcentaje de personas LGTBI en la empresa	La proporción de quienes se identifican como parte del colectivo. Un aumento puede indicar que se sienten cómodas al hacerlo.
Incidencias comunicadas y resueltas	La eficacia del canal de denuncias y de la respuesta de la empresa, y si las personas se sienten seguras al informar.
Porcentaje de personal formado	Cuánta gente ha recibido formación en inclusión LGTBI: sensibilización sobre diversidad y lenguaje inclusivo.
Satisfacción laboral de las personas LGTBI	El grado de satisfacción con su entorno, con encuestas periódicas de clima laboral.
Retención de personas LGTBI	Si permanecen en la empresa a lo largo del tiempo, como señal de una cultura inclusiva eficaz.

! ATENCIÓN

Algunos de estos KPI, como el porcentaje de personas LGTBI, exigen conocer la orientación sexual o la identidad de género de la plantilla. Son datos especialmente protegidos por la normativa de protección de datos: solo pueden recogerse de forma voluntaria, con consentimiento y de manera anónima o agregada. Nadie debe verse obligado a revelarlos. (Aviso añadido a este manual.)

Para medir el impacto conviene combinar **indicadores cuantitativos** (satisfacción o incidentes comparados entre periodos) y **cualitativos** (entrevistas, grupos focales, testimonios), y usar encuestas de clima, auditorías de diversidad e inclusión y análisis de los datos de recursos humanos sobre contrataciones, promociones y rotación.

UNIDAD XXIII

Informe de seguimiento, ajustes y mejoras

El informe de seguimiento y los ajustes son claves para que el Plan se mantenga eficaz y adaptado a los cambios en la legislación, en la organización o en las necesidades de la plantilla.

1 Informe de seguimiento

Es un documento con los resultados de la implantación del Plan. Incluye los KPI definidos y una evaluación cualitativa de cómo se aplican las políticas. Revisarlo de forma periódica permite detectar áreas de mejora y hacer ajustes.

> **! DATO ACTUALIZADO**
>
> Este informe es una herramienta interna de buena práctica. No es el «informe anual de cumplimiento» que menciona el original, que no figura en la ley (ver unidad II). Sí es útil para dar seguimiento a las medidas que se hayan negociado con la representación de la plantilla. (Aviso añadido a este manual.)

2 Proceso de revisión continua

Debe ser sistemático y regular, y lo lleva un equipo responsable.

- **Recogida de datos** cuantitativos y cualitativos: encuestas, auditorías internas y datos de recursos humanos.
- **Evaluación de los KPI** para ver si se alcanzan los objetivos; si no, ajustar políticas o estrategias.
- **Revisión de la cultura organizacional** con entrevistas y grupos focales.
- **Cumplimiento normativo:** comprobar que el Plan sigue ajustándose a la ley y reflejar cualquier cambio legislativo.

3 Cuándo hacer ajustes

- **Cambios en la legislación** sobre inclusión LGTBI o igualdad.
- **Evolución de la cultura de la empresa** a medida que crece y cambia.
- **Retos emergentes,** como nuevas microagresiones o un aumento de incidentes de discriminación.

4 Cómo implementar los ajustes y mejoras

1. **Analiza los resultados:** si se cumplen los objetivos y por qué no, la satisfacción de la plantilla, el impacto de las acciones y la compatibilidad con las nuevas normas.
2. **Identifica áreas de mejora:** formación y sensibilización (más específica o frecuente), protocolo de denuncia (si no se usa el canal o los incidentes no se gestionan bien) y recursos de apoyo (asesoría psicológica, grupos de apoyo).
3. **Ajusta estrategias y políticas:** redefine objetivos más realistas, actualiza la formación, haz el canal más accesible y confidencial, y revisa la contratación, la evaluación del desempeño y la promoción.
4. **Implementa los cambios** con un plan de acción con plazos y responsables, comunicaciones claras (correos, reuniones o formación adicional) y formación continua cuando haya nuevas políticas.

5. **Monitorea después de los ajustes:** vuelve a medir los KPI, haz encuestas posteriores y mantén la revisión.

5 Herramientas de seguimiento

- **Plataformas de gestión de recursos humanos (HRIS)** con datos de diversidad, satisfacción y retención.
- **Encuestas de satisfacción continuas.**
- **Software de análisis de datos** internos para visualizar tendencias.

! CORREGIDO

El original citaba Google Analytics como herramienta de análisis de la inclusión en la empresa. Es una herramienta de analítica web y no sirve para ese fin; la he sustituido por una referencia genérica a software de análisis de datos internos. (Aviso añadido a este manual.)

! RECUERDA

Implementar ajustes es un proceso continuo: analiza, identifica mejoras, actúa y vuelve a medir.

UNIDAD XXIV

Anexos: bibliografía y glosario

1 Documentación y bibliografía

- **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 (BOE).
- **Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre,** por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas (BOE).
- **Guías de buenas prácticas del Ministerio de Igualdad** sobre inclusión de empleados LGTBI en el trabajo.
- **Directiva 2000/78/CE** del Consejo, sobre igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- **Informes de la Fundación 26 de Diciembre** sobre discriminación laboral por orientación sexual e identidad de género.
- **Manual sobre inclusión LGBT+ en el trabajo** y otras publicaciones de ILGA y organizaciones internacionales.
- **Materiales sindicales sobre inclusión LGTBI en las empresas** (por ejemplo, de CCOO).
- **Documentos de la Comisión Europea** sobre igualdad en el trabajo.
- **Estudios de la Fundación Triángulo** sobre discriminación laboral de las personas trans.

! DATO AÑADIDO

Añadí el Real Decreto 1026/2024 a la lista y corregí la fecha de la ley (28 de febrero, no 28 de marzo). He mantenido las demás referencias del original sin enlaces ni títulos exactos, porque no he podido comprobar que existan con esos nombres; búscalas en las webs de cada organización antes de citarlas. (Aviso añadido a este manual.)

2 Glosario

Término	Definición
LGTBI	Siglas de lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales. Agrupa a las personas que no se ajustan a las normas heterosexuales o cisgénero predominantes. Se le puede añadir el «+» para incluir otras identidades y orientaciones.
Identidad de género	Sentido interno y profundo de ser hombre, mujer o algo diferente, que puede coincidir o no con el sexo asignado al nacer.
Orientación sexual	Atracción emocional, romántica o sexual hacia otras personas, del mismo sexo, de otro o de varios. Es independiente de la identidad de género.
Microagresiones	Comentarios, actitudes o comportamientos sutiles y a menudo no intencionados que perpetúan estereotipos y discriminación. Pueden acumularse y dañar el bienestar.
Discriminación por orientación sexual o identidad de género	Actos de exclusión, trato desigual o abuso por esos motivos, en el trabajo, la educación, la vida social o la sanidad.
Acoso LGTBI	Cualquier comportamiento hostil, intimidatorio o despectivo por la identidad de género o la orientación sexual. En el trabajo incluye comentarios ofensivos, exclusión o sabotaje profesional.
Lenguaje inclusivo	Comunicación que promueve la igualdad y la diversidad, evitando términos sexistas o excluyentes y respetando los nombres y pronombres de cada persona.
Igualdad de género	Ausencia de discriminación por razón de género, con las mismas oportunidades y derechos para todas las personas.
ODS 5	Objetivo de Desarrollo Sostenible de la ONU que busca la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas.
Protocolo de inclusión LGTBI	Conjunto de políticas, procedimientos y medidas de una empresa para un ambiente libre de discriminación y acoso hacia las personas LGTBI: prevención, sensibilización y gestión de incidencias.

Datos clave para el examen del curso Plan LGTBI

Un repaso rápido de los datos del manual que más se preguntan:

Ley 4/2023

de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI

+50

personas trabajadoras: empresas obligadas a tener medidas planificadas y un protocolo contra el acoso LGTBI (art. 15)

RD 1026/2024

de 8 de octubre: desarrolla las medidas para la igualdad LGTBI en las empresas; en vigor desde el 10 de octubre de 2024

200 a 2.000 €

multa por infracción leve (o apercibimiento)

2.001 a 10.000 €

multa por infracción grave

10.001 a 150.000 €

multa por infracción muy grave

Hasta 3 años

de medidas accesorias en infracciones muy graves, incluido el cierre del establecimiento o el cese de la actividad

Prescripción

infracciones: muy graves 3 años, graves 2 años y leves 9 meses

LO 3/2007

igualdad efectiva de mujeres y hombres: planes de igualdad en empresas de más de 50 personas

Ley 15/2022

integral para la igualdad de trato y la no discriminación

Directiva 2000/78/CE

marco europeo de igualdad de trato en el empleo y la ocupación

ODS 5, 8, 10 y 16

igualdad de género, trabajo decente, reducción de desigualdades y paz y justicia

¿Has terminado el manual?

Haz ahora el examen y, si lo apruebas, podrás obtener tu certificado.

academia-formacion.com/examen-curso-plan-lgtbi/