



## Obligaciones empresariales en materia de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+

### Novedades legislativas y situación actual.

Con motivo de la próxima celebración del Día del Orgullo LGTBI+, desde BDO Abogados queremos trasladarles una breve guía práctica sobre las recientes novedades legislativas que afectan a las empresas en materia de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+, así como la situación actual de su aplicación.

Somos plenamente conscientes de la carga normativa que asumen las empresas y del esfuerzo que implica gestionar correctamente las políticas de igualdad. Por eso, les ofrecemos una visión clara, realista y respetuosa de las nuevas obligaciones en este ámbito.

### ¿Qué ha cambiado en la normativa?

En los últimos años, el marco normativo ha evolucionado con fuerza. Destacamos:

- ▶ **Ley 4/2023, de 28 de febrero**, que establece la obligación de que empresas con más de 50 personas trabajadoras cuenten con un conjunto planificado de medidas para garantizar la igualdad LGTBI, incluyendo:
  - Un plan de medidas LGTBI
  - Un protocolo frente al acoso o la violencia por orientación sexual o identidad de género.
- ▶ Estas obligaciones han sido desarrolladas por el **Real Decreto 1026/2024, de fecha 8 de octubre**, que concreta su contenido, alcance y procedimiento de aplicación.

### ¿A quién aplica?

Empresas con **más de 50 personas** trabajadoras: obligación legal de aplicar medidas y protocolo. Se computa toda la plantilla, incluidos contratos temporales, parciales, discontinuos y personas cedidas por ETT.

Empresas de 50 o menos personas trabajadoras: no es obligatorio, pero sí recomendable como compromiso con la diversidad e imagen corporativa.

### Sobre BDO Abogados

Somos una firma de abogados internacional comprometida con ofrecer servicios de calidad y valor superior para impulsar el éxito de nuestros clientes en todo el mundo.

Adaptamos nuestro enfoque de trabajo, honorarios y equipos según las necesidades específicas que cada caso requiera, contando con una gran capacidad de recursos para abordar cualquier desafío legal con eficacia y eficiencia. Su éxito es nuestra prioridad.

*People helping people  
achieve their dreams.*

### Contacto



#### Montse Rodríguez

Socia Directora | Laboral  
montse.rodriguez@bdo.es



#### Annabel Sanchez

Gerente | Laboral  
annabel.sanchez@bdo.es

### ¿Qué deben contener las medidas?

El **plan LGTBI** debe incluir, al menos, medidas relativas a:

- ▶ **Igualdad** de trato y oportunidades
- ▶ **Acceso** al empleo y **promoción profesional**
- ▶ **Formación, sensibilización y lenguaje inclusivo**
- ▶ Entornos laborales **seguros e inclusivos**
- ▶ **Permisos y beneficios sociales**
- ▶ **Régimen disciplinario**

Además, se debe implantar un **protocolo específico de prevención y actuación frente al acoso** o violencia hacia personas LGTBI.

Si el protocolo de acoso existente en la empresa ya incluye este colectivo de forma expresa, no será necesario uno adicional.

### ¿Quién debe realizar las medidas?

Aunque el Real Decreto establece que estas medidas deben negociarse en el marco del convenio colectivo, la mayoría de convenios no lo han hecho antes del plazo previsto (10 de abril de 2025).

Por tanto, si el convenio no indica nada, las empresas deben aplicarlas directamente conforme al anexo del Real Decreto.

### ¿Qué está haciendo la Inspección de Trabajo?

- ▶ 2025: campañas informativas y requerimientos documentales.
- ▶ 2026: previsión de actuaciones sancionadoras por incumplimiento.

La ausencia de protocolo LGTBI puede considerarse una infracción grave, con sanciones de entre 751 y 7.500 €.

### ¿Cómo se relaciona con los planes de igualdad?

Estas medidas no sustituyen al plan de igualdad de género, pero deben coexistir o integrarse.

Las empresas pueden unificar los protocolos de acoso siempre que incluyan explícitamente al colectivo LGTBI.

### Recomendaciones:

- ▶ **Evaluar** si su empresa está obligada a implantar estas medidas.
- ▶ Iniciar cuanto antes el diseño del **plan LGTBI y del protocolo de acoso**, contando con asesoramiento especializado.
- ▶ Aprovechar esta oportunidad para **reforzar la cultura de igualdad** y prevenir riesgos sancionadores.

Las empresas que implementan estas políticas pueden optar a distintivos oficiales de igualdad y diversidad y formar parte del banco de buenas prácticas del Consejo de Participación LGTBI.

Desde BDO Abogados, estamos a su disposición para acompañarles en la elaboración, negociación e implantación de estas medidas, adaptadas a su realidad organizativa y sectorial.

Esta publicación ha sido redactada en términos generales y debe ser contemplada únicamente como una referencia general. Esta publicación no puede utilizarse como base para amparar situaciones específicas y usted no debe actuar, o abstenerse de actuar, de conformidad con la información contenida en este documento sin obtener asesoramiento profesional específico. Póngase en contacto con BDO en cualquiera de nuestras oficinas para tratar estos asuntos en el marco de sus circunstancias particulares. BDO, sus socios y empleados, no aceptan ni asumen cualquier responsabilidad ante cualquier pérdida derivada de cualquier acción realizada o no por cualquier individuo al amparo de la información contenida en esta publicación o ante cualquier decisión basada en ella.

BDO Abogados y Asesores Tributarios, S.L.P., una sociedad limitada española independiente, es miembro de la red internacional de BDO, constituida por empresas independientes asociadas de todo el mundo, y creada por BDO International Limited, una compañía limitada por garantía del Reino Unido.

BDO es la marca comercial utilizada por toda la red BDO y para todas sus firmas miembro.

Copyright © 2025. Todos los derechos reservados. Publicado en España.