AcreditaPRO

MANUAL DE ESTUDIO

Diversidad e Inclusión LGTBI en el Trabajo

Material de apoyo para la preparación del examen

Formación impartida conforme al artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que establece la formación de la plantilla como contenido mínimo obligatorio del plan de medidas LGTBI.

Generado el 15/11/2026

© AcreditaPro

Índice

1. 1. Introducción y objetivos del curso
2. 2. Diversidad en el trabajo: por qué importa
3. 3. Conceptos clave: orientación sexual, identidad de género y expresión de género
4. 4. El colectivo LGTBI+: terminología básica
5. 5. El marco legal LGTBI en España: evolución y situación en 2026
6. 6. La Ley 4/2023 (Ley Trans/LGTBI): principales obligaciones empresariales
7. 7. El Real Decreto 1026/2024: el desarrollo reglamentario
8. 8. ¿A quién obliga la normativa LGTBI?
9. 9. Contenido mínimo del Plan LGTBI según el RD 1026/2024
0. 10. La formación de la plantilla: obligación explícita del plan
11. 11. El protocolo frente al acoso y la violencia LGTBI-fóbica
12. 12. Acompañamiento a personas trans en el trabajo
13. 13. Lenguaje inclusivo: por qué importa y cómo usarlo
4. 14. Discriminación directa e indirecta por razón de orientación sexual
5. 15. El entorno de trabajo inclusivo: qué significa en la práctica
6. 16. La diversidad como ventaja competitiva
17. 17. Sanciones e incumplimiento de la normativa LGTBI
8. 18. El rol de cada empleado en la inclusión
9. 19. Sesgos inconscientes y estereotipos sobre el colectivo LGTBI
0. 20. Casos de discriminación en el trabajo: cómo detectarlos
21. 21. Buenas prácticas y casos prácticos
2. 22. Resumen de puntos clave
3. 23. Anexo normativo: marco de referencia
4. 24. Glosario de términos

© AcreditaPro — Bimedio. Material gratuito, prohibida su reventa.

Este curso acredita competencias en diversidad e inclusión LGTBI en el entorno laboral, conforme a la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. Es una acreditación de sensibilización dirigida a la plantilla general.

1. Introducción y objetivos del curso

España cuenta desde 2023 con uno de los marcos legales más avanzados de Europa en materia de derechos LGTBI. La Ley 4/2023 y su desarrollo reglamentario (RD 1026/2024) establecen obligaciones concretas para las empresas de más de 50 trabajadores — entre ellas, la **formación de toda la plantilla en diversidad LGTBI** como parte del contenido mínimo obligatorio del plan de medidas.

Este curso es, por tanto, parte del cumplimiento de esa obligación legal. Pero su objetivo va más allá del cumplimiento formal: entender la diversidad y contribuir a un entorno de trabajo donde todas las personas pueden ser ellas mismas sin miedo a la discriminación.

Al finalizar este curso, serás capaz de:

- Entender los conceptos clave de diversidad sexual y de género.
- Conocer las obligaciones legales de tu empresa en materia LGTBI.
- Identificar conductas discriminatorias y saber cómo actuar.
- Contribuir a un entorno de trabajo inclusivo con acciones concretas.

2. Diversidad en el trabajo: por qué importa

La diversidad en los equipos de trabajo — en género, orientación sexual, origen, edad, capacidad y muchas otras dimensiones — no es solo una cuestión ética o de cumplimiento legal. La evidencia disponible muestra que los equipos diversos, cuando la diversidad se gestiona bien, generan mejores resultados:

- Mayor creatividad e innovación: la diversidad de perspectivas reduce el pensamiento grupal y genera más y mejores soluciones.
- Mejor toma de decisiones: los equipos heterogéneos analizan los problemas desde más ángulos.
- Mayor atractivo de talento: las personas más preparadas valoran cada vez más los entornos inclusivos.
- Mejor imagen de marca empleadora y comercial.

Para que la diversidad genere estos beneficios, es necesario que el entorno sea **inclusivo** — que las personas diversas puedan participar plenamente y aportar su perspectiva sin miedo a la discriminación.

© AcreditaPro — Bimedio. Material gratuito, prohibida su reventa.

3. Conceptos clave: orientación sexual, identidad de género y expresión de género



Para entender la diversidad LGTBI es necesario distinguir varios conceptos que a menudo se confunden:

- **Orientación sexual**: hacia quién se dirige la atracción afectiva, romántica y/o sexual de una persona. No es una elección — es una característica de la persona. Puede ser heterosexual, homosexual, bisexual, pansexual, asexual, entre otras.
- **Identidad de género**: el género con el que una persona se identifica internamente, con independencia del sexo asignado al nacer. Puede ser hombre, mujer, no binario, fluido u otras identidades. Es interna y personal — solo la propia persona puede definir su identidad de género.
- **Expresión de género**: cómo una persona manifiesta su género hacia el exterior, a través de la ropa, el peinado, el comportamiento, el lenguaje. Puede o no coincidir con las expectativas sociales asociadas al género binario.
- **Sexo asignado al nacer**: la clasificación biológica (masculino/femenino/intersexual) asignada al nacer, basada en características físicas. Distinto de la identidad de género.

4. El colectivo LGTBI+: terminología básica

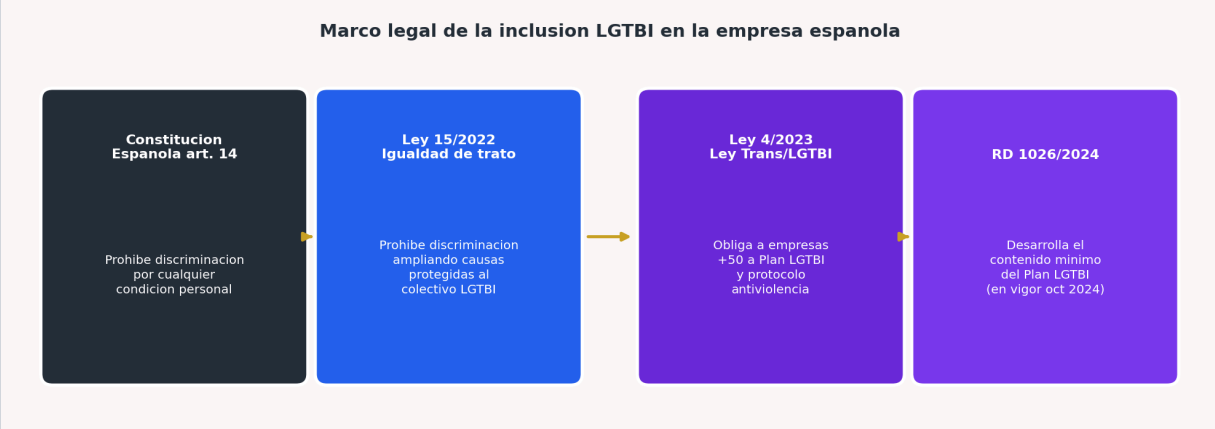
LGTBI+ es el acrónimo que agrupa a las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales, y el signo + incluye otras identidades y orientaciones no contempladas en las letras anteriores.

- **Lesbiana**: mujer que siente atracción hacia otras mujeres.
- **Gay**: hombre que siente atracción hacia otros hombres. También como término general para homosexuales.
- **Bisexual**: persona que siente atracción hacia más de un género.
- **Trans (persona trans)**: persona cuya identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer. Incluye mujeres trans y hombres trans.
- **Intersexual**: persona con características biológicas (cromosómica, hormonal o genital) que no encajan en las definiciones médicas estándar de masculino o femenino.

© AcreditaPro — Bimedio. Material gratuito, prohibida su reventa.

- **No binario**: persona cuya identidad de género no se corresponde exclusivamente con hombre o mujer.
- **Queer**: término paraguas que algunas personas usan para describir una identidad de género u orientación sexual fuera de la norma heterosexual.

5. El marco legal LGTBI en España: evolución y situación en 2026



España ha construido progresivamente uno de los marcos legales más protectores de Europa:

- **Constitución Española (art. 14)**: prohíbe la discriminación por "cualquier otra condición o circunstancia personal o social" — base para la protección frente a la discriminación por orientación sexual e identidad de género.
- **Ley 13/2005**: legalizó el matrimonio entre personas del mismo sexo — pionera en el mundo.
- **Ley 15/2022 de igualdad de trato**: amplía explícitamente las causas protegidas para incluir la orientación sexual y la identidad de género.
- **Ley 4/2023 (Ley Trans/LGTBI)**: la norma más completa — garantiza los derechos del colectivo LGTBI en todos los ámbitos, incluyendo el laboral, y establece obligaciones concretas para las empresas.
- **Real Decreto 1026/2024**: desarrolla reglamentariamente las obligaciones empresariales derivadas de la Ley 4/2023 y se publicó en el BOE el 9 de octubre de 2024 y entró en vigor el 10 de octubre de 2024.

6. La Ley 4/2023 (Ley Trans/LGTBI): principales obligaciones empresariales

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI establece en su artículo 15 que las **empresas de más de 50 trabajadores** deben contar con:

- Un **conjunto planificado de medidas y recursos** para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.
- Un **protocolo de actuación frente al acoso o la violencia** ejercida específicamente contra personas LGTBI.

© AcreditaPro — Bimedio. Material gratuito, prohibida su reventa.

Estas obligaciones debían estar cumplidas antes del 2 de marzo de 2024 (12 meses desde la publicación de la ley). Las empresas que tengan convenio colectivo propio pueden negociar estas medidas en el convenio, pero la obligación existe independientemente.

7. El Real Decreto 1026/2024: el desarrollo reglamentario

El Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, publicado en el BOE y en vigor desde el 10 de octubre de 2024, desarrolla con detalle las obligaciones derivadas de la Ley 4/2023.

Sus principales aportaciones:

- Define el **contenido mínimo** del plan de medidas LGTBI — qué debe incluir y cómo estructurarse.
- Establece que la **formación de toda la plantilla** en diversidad LGTBI es parte del contenido mínimo obligatorio.
- Regula el proceso de **negociación con la representación sindical** — el plan debe acordarse con la representación legal de los trabajadores.
- Establece en su Anexo I las **7 áreas mínimas** que debe cubrir el plan de medidas (véase el apartado 9).
- El 26 de febrero de 2026, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, junto con CCOO y UGT, presentó un **modelo de protocolo de acompañamiento a personas trans** en el ámbito laboral — de carácter voluntario como guía, pero basado en el marco del RD 1026/2024.

8. ¿A quién obliga la normativa LGTBI?

Plan de medidas LGTBI (Ley 4/2023 + RD 1026/2024): empresas de **más de 50 trabajadores**. El plazo para tenerlo implantado era el 2 de marzo de 2024.

Prohibición de discriminación (Ley 15/2022 + Estatuto de los Trabajadores): **todas las empresas**, sin umbral mínimo. Ninguna empresa puede discriminar a sus empleados o candidatos por su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Protocolo anti-acoso LGTBI-fóbico (incluido en el plan de medidas): empresas de **más de 50 trabajadores** según el RD 1026/2024, aunque el artículo 48 de la LO 3/2007 ya obligaba a todas las empresas a tener protocolos de actuación frente al acoso.

© AcreditaPro — Bimedio. Material gratuito, prohibida su reventa.

9. Contenido mínimo del Plan LGTBI según el RD 1026/2024



El Anexo I del Real Decreto 1026/2024 establece las **7 áreas mínimas** que debe cubrir el plan de medidas LGTBI:

1. **Cláusulas de igualdad**: compromiso de igualdad y no discriminación LGTBI en las políticas de la empresa.
2. **Acceso al empleo**: procesos de selección y contratación libres de discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
3. **Clasificación y promoción profesional**: criterios objetivos y transparentes de clasificación y ascenso.
4. **Formación y lenguaje inclusivo**: formación obligatoria de toda la plantilla en diversidad e inclusión LGTBI y uso de un lenguaje respetuoso en las comunicaciones internas y externas. No es opcional ni sustituible por una charla informal.
5. **Entornos de trabajo inclusivos**: espacios de trabajo seguros y respetuosos, con medidas de prevención del acoso y la violencia LGTBI-fóbica.
6. **Permisos y beneficios**: acceso igualitario a los permisos, beneficios sociales y derechos de conciliación.
7. **Régimen disciplinario**: respuesta de la empresa ante las conductas LGTBI-fóbicas.

10. La formación de la plantilla: obligación explícita del plan

Uno de los puntos más relevantes del RD 1026/2024 es que la formación de toda la plantilla en materia LGTBI es **parte del contenido mínimo obligatorio** del plan — no es una recomendación, no es "si me da tiempo" y no puede sustituirse por otras acciones.

La norma establece que la formación debe:

- Cubrir los conocimientos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género.
- Explicar el protocolo de acompañamiento a personas trans (si aplica).
- Informar sobre el protocolo de prevención del acoso LGTBI-fóbico.
- Fomentar el uso de lenguaje inclusivo y respetuoso.

© AcreditaPro — Bimedio. Material gratuito, prohibida su reventa.

Este curso es precisamente esa formación obligatoria. Superarlo forma parte del cumplimiento del plan de medidas LGTBI de la empresa.

11. El protocolo frente al acoso y la violencia LGTBI-fóbica

El protocolo de actuación ante el acoso LGTBI-fóbico sigue el mismo esquema que el protocolo general de acoso (denuncia, investigación, resolución, medidas y seguimiento), pero con especificidades propias:

- Las conductas LGTBI-fóbicas deben estar explícitamente definidas en el protocolo (burlas, insultos, exclusión, violencia por razón de orientación sexual o identidad de género).
- El instructor del procedimiento debe conocer la terminología y las características específicas de este tipo de acoso.
- Se garantiza la confidencialidad especialmente en casos donde la víctima no haya hecho pública su orientación sexual o identidad de género.

12. Acompañamiento a personas trans en el trabajo

El 26 de febrero de 2026, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, junto con CCOO y UGT, presentó un modelo de protocolo de acompañamiento a personas trans en el ámbito laboral. Aunque de carácter voluntario como guía, sirve como referencia para las empresas.

El protocolo de acompañamiento aborda:

- **Antes de la transición**: cómo la empresa apoya el proceso desde el inicio — uso del nombre elegido, pronombres, confidencialidad.
- **Durante la transición**: adaptaciones del entorno (uso de instalaciones, ropa de trabajo, documentación interna).
- **Después de la transición**: seguimiento para garantizar que la persona se integra plenamente en el nuevo contexto.

Los principios fundamentales son: respeto a la decisión de la persona trabajadora, protección de su dignidad e intimidad, y eliminación de barreras en el entorno laboral. La empresa nunca debe revelar la condición trans de un empleado sin su consentimiento.

13. Lenguaje inclusivo: por qué importa y cómo usarlo

El lenguaje tiene un impacto real en cómo las personas se sienten incluidas o excluidas en el entorno de trabajo. El lenguaje LGTBI-inclusivo no implica gramática artificialmente complicada — se basa en principios sencillos:

Principios básicos:

- Usar el nombre y los pronombres que la persona ha indicado que prefiere.
- Evitar asumir la orientación sexual de nadie ("tu marido/tu mujer" en vez de "tu pareja").
- Evitar términos despectivos o uso de palabras del colectivo como insulto.

© AcreditaPro — Bimedio. Material gratuito, prohibida su reventa.

- Usar términos neutros cuando no se sabe el género de la persona ("la persona trabajadora", "el candidato o candidata").

En comunicaciones de empresa:

- No asumir que todos los empleados son heterosexuales en comunicaciones sobre beneficios (seguros, planes de pensiones para "familias" — que incluyen también familias homoparentales).
- Incluir el colectivo LGTBI en las comunicaciones sobre diversidad e inclusión.

14. Discriminación directa e indirecta por razón de orientación sexual

La discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género está expresamente prohibida por la Ley 15/2022 y el Estatuto de los Trabajadores.

Ejemplos de discriminación directa:

- No contratar a una persona porque es gay o trans.
- Excluirla de proyectos o formaciones por su orientación sexual.
- Asignarle tareas menores o degradantes tras conocer su identidad de género.
- Pagarle menos que a compañeros equivalentes.

Ejemplos de discriminación indirecta:

- Políticas de empresa que excluyen a las familias homoparentales de beneficios familiares disponibles para todos los demás.
- Criterios de imagen o vestimenta que aplican normas de género binario que excluyen a personas no binarias o trans.

15. El entorno de trabajo inclusivo: qué significa en la práctica

Un entorno inclusivo para personas LGTBI no requiere cambios radicales — son principalmente cambios de actitud y de pequeños comportamientos cotidianos:

- **Respetar el nombre y los pronombres elegidos**: si alguien ha pedido que se le llame por un nombre diferente al del DNI o que se usen pronombres neutros, respetarlo sin comentarios innecesarios.
- **No hacer preguntas intrusivas**: no preguntar sobre vida personal, pareja o identidad si la persona no lo ha compartido voluntariamente.
- **No hacer suposiciones**: no asumir la orientación sexual o identidad de género de nadie basándose en su apariencia o comportamiento.
- **Intervenir cuando se producen conductas inapropiadas**: un comentario despectivo sobre el colectivo LGTBI no es una "broma inocente" — tiene impacto real en quienes lo escuchan.

16. La diversidad como ventaja competitiva

Las empresas que gestionan bien la diversidad LGTBI obtienen ventajas concretas:

© AcreditaPro — Bimedio. Material gratuito, prohibida su reventa.

- **Captación de talento**: el 70% de los profesionales del colectivo LGTBI valoran como factor muy importante la política de diversidad e inclusión a la hora de elegir empleador.
- **Retención**: los empleados LGTBI que se sienten seguros en su entorno de trabajo son significativamente más productivos y fieles a la empresa.
- **Imagen de marca**: cada vez más clientes y partners valoran el compromiso real de las empresas con la diversidad.
- **Acceso a licitaciones públicas**: el incumplimiento de la normativa LGTBI puede excluir a la empresa de determinados contratos públicos.

17. Sanciones e incumplimiento de la normativa LGTBI

El incumplimiento de las obligaciones derivadas de la Ley 4/2023 y el RD 1026/2024 puede generar:

- **Sanciones económicas** según la LISOS: la discriminación por orientación sexual o identidad de género se tipifica como infracción muy grave, con multas de hasta 225.018€.
- **Exclusión de contratos públicos**: las empresas que incumplen la normativa de igualdad e inclusión pueden ser excluidas de licitaciones públicas.
- **Responsabilidad civil**: el empleado discriminado puede reclamar daños y perjuicios.
- **Responsabilidad penal**: los delitos de odio por razón de orientación sexual o identidad de género están tipificados en el Código Penal.

18. El rol de cada empleado en la inclusión

La inclusión LGTBI no es solo responsabilidad del equipo de RRHH o de la dirección — cada empleado tiene un papel activo:

- **Ser aliado**: apoyar activamente la inclusión, aunque no seas parte del colectivo. Los aliados son fundamentales para que las personas LGTBI se sientan seguras.
- **Respetar la privacidad**: no revelar la orientación sexual o identidad de género de un compañero que no lo ha hecho público — es información personal protegida.
- **Corregir sin dramatizar**: si alguien usa un término incorrecto o hace un comentario inapropiado, una corrección sencilla y sin dramatismo es más efectiva que el silencio.
- **Formarse continuamente**: la terminología y el conocimiento sobre diversidad LGTBI evoluciona — mantenerse informado es parte del compromiso.

19. Sesgos inconscientes y estereotipos sobre el colectivo LGTBI

Los sesgos inconscientes son especialmente relevantes en el contexto LGTBI porque muchos estereotipos están profundamente arraigados en la cultura:

- Asumir que todas las personas son heterosexuales ("cisnormatividad" y "heteronormatividad").
- Asociar comportamientos o apariencias a la orientación sexual.
- Creer que las personas trans son "confusas" o están en una fase transitoria.

© AcreditaPro — Bimedio. Material gratuito, prohibida su reventa.

- Subestimar las capacidades profesionales de alguien por razón de su identidad de género.

Identificar los propios sesgos no es fácil — requiere reflexión activa. Una primera pregunta útil: "¿Haría o diría esto mismo si la persona fuera heterosexual/cisgénero?"

20. Casos de discriminación en el trabajo: cómo detectarlos

La discriminación contra personas LGTBI en el trabajo puede ser difícil de detectar porque a menudo es sutil:

- **Exclusión social**: no invitar a la persona a actividades informales del equipo.
- **Silenciamiento**: no dar espacio a su opinión en reuniones, interrumpirla sistemáticamente.
- **Cuestionamiento de la competencia**: atribuir sus errores a su identidad en vez de a factores técnicos.
- **Comentarios "de broma"**: chistes sobre el colectivo LGTBI que crean un ambiente hostil.
- **Outing no consentido**: revelar la orientación sexual o identidad de género de alguien sin su permiso.

Si detectas estas conductas, el protocolo de la empresa es el canal correcto para reportarlas.

21. Buenas prácticas y casos prácticos

Caso 1 — El empleado que sale del armario: un compañero comparte con el equipo que es gay. Lo correcto es tratarlo exactamente igual que antes — ni hacer un gran evento de ello ni ignorarlo. Si alguien hace comentarios inapropiados, corregirlos con naturalidad. La normalidad es el objetivo.

Caso 2 — La persona trans en el equipo: una compañera comunica que ha iniciado su transición y que prefiere usar el nombre de "María" y pronombres femeninos. Lo correcto es empezar a usarlos inmediatamente, sin preguntas innecesarias sobre el proceso médico. Si alguien comete un error, lo corrige y continúa — sin dramatismo excesivo.

Caso 3 — El chiste que no es un chiste: en una reunión de equipo, un compañero hace un comentario despectivo sobre personas del colectivo LGTBI "en broma". Nadie dice nada. Ese silencio colectivo valida la conducta y contribuye a un entorno hostil. Una respuesta sencilla como "eso no está bien" o "prefiero que no hagamos ese tipo de bromas" es suficiente y efectiva.

22. Resumen de puntos clave

- La formación de toda la plantilla en diversidad LGTBI es parte del contenido mínimo obligatorio del Plan LGTBI (RD 1026/2024) para empresas de más de 50 trabajadores.
- La prohibición de discriminación por orientación sexual e identidad de género aplica a todas las empresas, sin umbral mínimo.
- El acompañamiento a personas trans en el entorno laboral incluye el respeto al nombre, los pronombres y la confidencialidad del proceso.

© AcreditaPro — Bimedio. Material gratuito, prohibida su reventa.

- La neutralidad pasiva ante conductas inapropiadas las valida — el silencio colectivo contribuye al problema.
- Ser aliado es una actitud activa: respetar, proteger la privacidad y corregir cuando es necesario.

23. Anexo normativo: marco de referencia

- **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: artículo 15, obligaciones empresariales de plan de medidas 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.
- **Ley 15/2022, de 12 de julio**, integral para la igualdad de trato y la no discriminación: prohibición expresa de discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género.
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**: artículo 48, protocolo anti-acoso.

24. Glosario de términos

- **Orientación sexual**: hacia quién se dirige la atracción afectiva y/o sexual de una persona.
- **Identidad de género**: el género con que una persona se identifica internamente, independientemente del sexo asignado al nacer.
- **Expresión de género**: cómo una persona manifiesta su género hacia el exterior.
- **Cisgénero**: persona cuya identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer.
- **Persona trans**: persona cuya identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer.
- **No binario**: persona cuya identidad de género no se corresponde exclusivamente con hombre o mujer.
- **Outing**: revelar la orientación sexual o identidad de género de alguien sin su consentimiento.
- **Heteronormatividad**: asunción de que todas las personas son heterosexuales y cisgénero como norma por defecto.
- **LGTBI-fobia**: actitud de rechazo, hostilidad o discriminación hacia personas LGTBI.
- **Aliado/a**: persona que no pertenece al colectivo LGTBI pero apoya activamente su inclusión y derechos.
- **Plan LGTBI**: conjunto planificado de medidas para garantizar la igualdad real de las personas LGTBI en la empresa, obligatorio para empresas de más de 50 trabajadores.
- **RD 1026/2024**: Real Decreto de 8 de octubre de 2024 que desarrolla el contenido mínimo del plan de medidas LGTBI en las empresas.

© AcreditaPro — Bimedio. Material gratuito, prohibida su reventa.