

# PLANES LGTBI EN EMPRESAS

¿EN QUÉ CONSISTEN REALMENTE?



Océano Atlántico

*El Plan* es un conjunto de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. Este Plan debe incluir, además, un Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

El desarrollo de este conjunto de medidas tiene por objeto evitar la discriminación de las personas trabajadoras LGTBI y sus familias. Como sucede con los Planes de Igualdad para empresas, el protocolo debe ser pactado a través de la negociación colectiva y acordado con la representación sindical.

# EL PLAN LGTBI

¿DE QUÉ ESTAMOS HABLANDO?

Menos de un 60% de las personas LGTBI son visibles en el ámbito laboral, según recientes estudios y, es que, el ambiente laboral puede convertirse en un entorno hostil para las personas LGTBI.

Desafortunadamente, la discriminación para con este colectivo todavía prevalece en numerosos lugares de trabajo. En concreto, sólo un 23,6% de las personas LGTBI son visibles con sus compañeras y compañeros, un 11,1% con sus superiores y un 6,6% con la clientela.

En el último informe de REDI, Red empresarial por la diversidad e inclusión LGTBI, se observa que los beneficios que obtienen las empresas que gestionan de manera activa y explícita la D&I LGTBI en España son importantes y transversales al negocio: el 80% de las empresas ha generado espacios más seguros e inclusivos para las personas LGTBI pero, además, el 70% ha mejorado su cultura corporativa.



# SITUACIÓN ACTUAL

OCÉANO ATLÁNTICO EXPLORA LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS PLANES LGTBI EN EMPRESAS

Identificamos los puntos clave sobre los cuales podremos acompañarte en la implementación de Planes LGTBI.

## El Plan LGTBI

¿QUÉ ES?

¿Sabes en qué consiste el Plan LGTBI?, ¿Sabes cómo afecta la “Ley Trans” a las empresas?, ¿Conoces el ámbito de aplicación del nuevo Real Decreto? ¿Y cómo se cuantifica el número de personas trabajadoras en la empresa?, ¿Tienes claro cómo es la negociación del Protocolo LGTBI en la empresa?, ¿Y los plazos y el procedimiento para su negociación?

## El contenido

EL PLAN LGTBI NO ES COMO EL DE IGUALDAD

¿Qué debe incluir este Plan?, ¿Sabes cómo implementar sus medidas o en qué consisten las cláusulas de igualdad de trato y no discriminación, acceso al empleo, formación, sensibilización y lenguaje? ¿Conoces cómo se debe proceder a partir de ahora con la clasificación y promoción profesional, los permisos y beneficios sociales?

## Régimen disciplinario

ACOMPañAMIENTO Y SAPIENCIA

¿Tienes claro cómo generar entornos laborales diversos, seguros e inclusivos? ¿Conoces el régimen disciplinario existente? ¿Sabes que además del Plan LGTBI tienes que poner en marcha también un Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI? ¿Puedes articular el Protocolo LGTBI para los grupos de empresas?

## ¿Y si...? Cuando tengo más dudas

¡TE ACOMPañAMOS!

Si tu empresa cuenta con 50 personas trabajadoras o menos en plantilla, ¿tienes claro si tienes la obligación legal de realizar el Plan LGTBI?, ¿Conoces cuál es la vigencia del Protocolo LGTBI?, ¿Y dónde se registra el Plan LGTBI? Si no implemento estas medidas ¿existen sanciones?, ¿qué sanciones pueden imponernos?

*Secret*  
OCÉANO ATLÁNTICO



Te acompañamos a lo largo de todo el proceso de implementación del Plan LGTBI y su Protocolo anti-acoso, desde la ideación hasta el registro, pasando por su negociación y el aterrizaje de las distintas acciones respetando los tiempos que nos marques, el ritmo que establezcas y el alcance que le quieras dar a la medida.

## NUESTRO ROL

# DOS NORMAS

A TENER PRESENTE

## LEY TRANS Y LGTBI

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, entró en vigor el 2 de marzo de 2023 e incluyó nuevas obligaciones para las empresas.

Esta norma establece el objetivo de promover la igualdad de las personas LGTBI y tiene repercusiones en el ámbito laboral.

La más importante es que todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras deberán implantar un Plan LGTBI en 2024, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

## EL REAL DECRETO

El Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, es el que desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Esta obligación viene recogida en el artículo 15 de la ley y finalizaba el 2 de marzo de 2024, pues se establecía un plazo de 12 meses para llevarlo. No ha sido hasta ahora (seis meses después), el 9 de octubre de 2024, cuando se ha

publicado el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, en el BOE.

# COMITÉ DE DIRECCIÓN DE OCÉANO ATLÁNTICO





## INFORMACIÓN Y CONTACTO

Océano Atlántico

976 901 099

[h.modrego@grupoceano.org](mailto:h.modrego@grupoceano.org)