PLAN DE MEDIDAS Y RECURSOS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI+ en las empresas.

El ámbito laboral, el mundo de las empresas y organizaciones ha sido uno de los principales objetivos 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.

¿Qué dice la Ley 4/2023?

La Ley establece una serie de medidas en el ámbito laboral entre ellas, la **obligatoriedad** para las empresas **de más de 50 personas trabajadoras**, de contar con un Plan de Medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ entre las que tiene que incluirse un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI+.

Así lo establece el artículo 15:

Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.

Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI+.

Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.

¿Y las organizaciones o empresas de menos de 50 personas trabajadoras?

En este caso, es opcional, pero siempre recomendable contar con un plan para incorporar la diversidad sexual y de género.

¿Cuál es el contenido que tiene que tener el Plan de medidas y del protocolo?

El contenido viene establecido en el RD 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.

¿Qué dice este RD?

- Se aplica a las empresas con 50 o más personas trabajadoras.
- La elaboración y aprobación del Plan se hará a través de la negociación colectiva.

- Se deberá constituir una comisión negociadora "*dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes a la entrada en vigor de este real decreto".* Es decir, enero de 2025.

Contenido de las medidas planificadas

Las medidas a las que se refiere el artículo 8 del RD se establecen en el Anexo I de este RD.

Se trata de un contenido de "mínimos", pero no hay límite ninguno a otro tipo de medidas que se acuerden y se consideren importantes para cada empresa u organización. Se trata de una oportunidad de incorporar de una forma real la diversidad sexual y de género en el ámbito laboral, de implementar medidas que luchen contra la discriminación, que contribuyan a crear espacios seguros en el trabajo para las personas LGTBI+, quienes en un porcentaje muy elevado, no se visibilizan como LGTBI+ en su trabajo por miedo a perderlo o verse perjudicadas si lo dicen.

Es importante conocer los derechos de las personas LGTBI+, su realidad y cómo se implementan en el ámbito del trabajo para poder pensar en medidas específicas en cada uno de los apartados que establece el Reglamento.

El contenido mínimo que el RD establece para el Plan de Medidas es el siguiente:

- Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.
- Segundo. Acceso al empleo.
- Tercera. Clasificación y promoción profesional.
- Cuarta. Formación, sensibilización y lenguaje.
- Quinta. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.
- Sexta. Permisos y beneficios sociales.
- Séptimo. Régimen disciplinario.

El protocolo de actuación para la atención y acoso o la violencia contra las personas LGTBI+ viene regulado en el Anexo II.

PERSONAS TRANS

Esta Ley también establece otras obligaciones en el ámbito laboral como la recogida en el artículo 55.3 referente a la incorporación de las personas trans, especialmente las mujeres en los Planes de Igualdad.: "*En la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las personas* trans, con especial atención a las mujeres trans".

Si has llegado hasta aquí y tienes alguna duda, contacta con BERDINDU.