

ESTRUCTURA DEL PLAN LGTBI

SECRETARÍA DE LA MUJER DE OFICIOS VARIOS DE MADRID



La estructura de elaboración de los planes LGTBI en las empresas se basa en el Real Decreto 1026/2024, publicado en el BOE el 8 de octubre de 2024, que desarrolla las medidas para la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. Este Real Decreto establece que las empresas deben negociar y desarrollar un conjunto de medidas planificadas que incluyan un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

Aquí te presento los pasos y elementos clave para la elaboración de estos planes:

- 1. Negociación de Medidas:** Las empresas deben constituir una comisión negociadora y comenzar la negociación dentro de los 3 meses siguientes a partir del 10 de octubre de 2024. Si la empresa no tiene convenio colectivo ni representación legal de trabajadores, el plazo máximo para integrar la comisión es de 6 meses.
- 2. Protocolo de Actuación:** Este protocolo debe incluir una parte preventiva y mecanismos de identificación y actuación frente al acoso y la violencia. Si la empresa ya cuenta con un protocolo general frente al acoso y la violencia que incluye medidas específicas para personas LGTBI, esta obligación se considera cumplida.
- 3. Ámbito de Aplicación:** El protocolo se aplica a todas las personas que desarrollan su actividad dentro de la empresa, independientemente de su vinculación jurídica. Esto incluye a los empleados, quienes solicitan un puesto de trabajo, el personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas.

4. Medidas Planificadas: Estas medidas deben ser negociadas y desarrolladas transversalmente en la empresa. Si la empresa cuenta con un convenio colectivo con ámbito superior, se atenderá a lo establecido en el propio convenio. En caso de empresas sin convenio colectivo, se debe determinar el contenido mínimo, incluyendo las partes negociadoras, el ámbito de aplicación personal, territorial y temporal.

5. Vigencia del Plan: La vigencia de los planes LGTBI puede variar según si se desprenden de un convenio colectivo o son producto de un acuerdo de empresa. En ambos casos, se pueden establecer plazos para la evaluación de su cumplimiento.

6. Evaluación Continua: La evaluación continua es esencial para medir el progreso del plan y realizar los ajustes necesarios. Esto incluye la definición de indicadores de seguimiento y la elaboración de informes periódicos, reuniones del comité de diversidad y auditorías internas para evaluar el progreso de las acciones implementadas.

7. Formación y Sensibilización: La formación es una herramienta clave para promover el cambio cultural dentro de la organización. Se recomienda ofrecer cursos y talleres sobre temas como diversidad, inclusión, empatía y comunicación efectiva.



8. Comunicación Interna: Desarrollar una estrategia de comunicación que informe a los empleados sobre el plan, sus objetivos y cómo pueden participar o beneficiarse de sus acciones es fundamental.

9. Transparencia en los Procesos: Definir criterios objetivos y claros para la contratación y la promoción de los empleados es crucial para garantizar la igualdad de oportunidades.

10. Adaptación de Políticas de Beneficios: Revisar las políticas de beneficios para atender necesidades específicas de los empleados LGTBI, como igualdad en permisos parentales y familiares, y revisar las coberturas de seguros y otros beneficios.

Estos pasos y elementos son esenciales para la elaboración de un plan LGTBI efectivo y cumplir con las obligaciones legales establecidas por la Ley 4/2023 y el Real Decreto 1026/2024.

