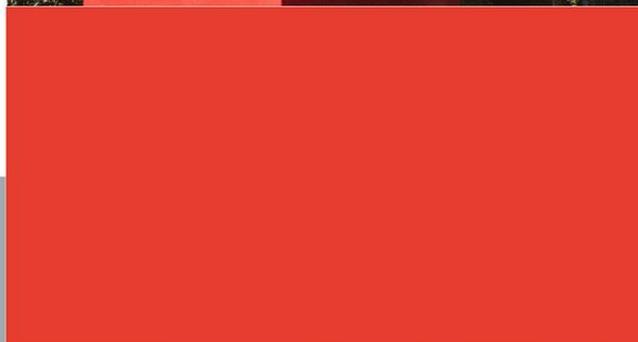


ECIJA

Protocolos de actuación y planes LGBTI en las empresas



Protocolos de actuación y planes LGTBI en las empresas

Las empresas de más de 50 personas trabajadoras deberán contar un conjunto de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

De acuerdo con la 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, las empresas de más de 50 trabajadores, antes del 2 de marzo de 2024, **deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI**, incluyendo estas medidas, un **protocolo de actuación para la atención del acoso o violencia contra personas del colectivo**.

Las medidas a implantar por la empresa, deberán **pactarse con la representación legal** de las personas trabajadoras.

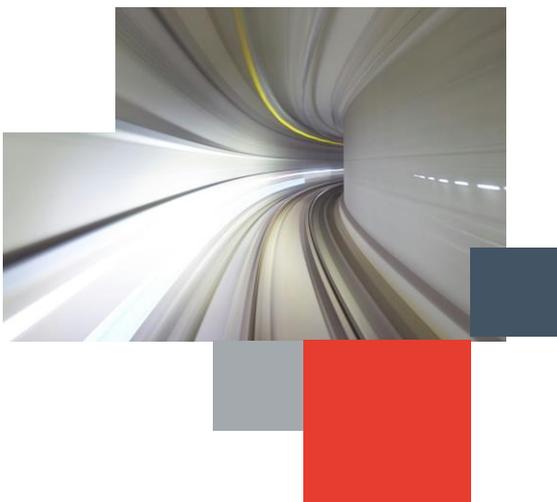
El contenido y alcance de estas obligaciones está siendo objeto de diálogo social, dado que se abordará mediante desarrollo reglamentario.

En todo caso, el retraso en la publicación del reglamento no implica la paralización de las obligaciones normativas.

Por ello, a partir de esta fecha se deberá contar con ambos documentos para evitar el incumplimiento de la normativa, con las responsabilidades que podría conllevar: sanciones administrativas por falta de implementación, recargos de prestaciones, pérdida de bonificaciones o de oportunidades de contratación con el sector público, incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales...

Asimismo, el incumplimiento de las obligaciones de la Ley 4/2023 pueden conllevar daños difíciles de cuantificar, como la pérdida de talento, daños reputacionales o dificultades de networking con clientes y proveedores que condicionen la contratación al cumplimiento de esta normativa.

En el diálogo social, se está valorando la opción de elaborar un diagnóstico, si bien, para garantizar el derecho a la protección de datos, se está enfocando por la vía de encuestas de clima laboral y autoevaluaciones de cumplimiento normativo.



Conclusión

A partir del 2 de marzo de 2024, las empresas con más de 50 trabajadores, deberán disponer de (i) un **plan** o política que recoja medidas necesarias para asegurar una igualdad efectiva y real de las personas trabajadoras que forman parte del colectivo LGTBI y de (ii) un **protocolo de actuación** frente al acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Estas medidas deben ser pactadas con la representación legal de los trabajadores.

Si bien el contenido concreto de ambas medidas está pendiente de ser desarrollado mediante reglamento, su falta de publicación en BOE no suspende la vigencia de esta obligación.



Área de laboral
ECIJA
sduro@ecija.com
Telf: + 34 91.781.61.60

