



Plan LGTBI para empresas

**Nuestro
compromiso
diario, la inclusión**

En vigor desde el sábado 2
de marzo de 2024.

En esta guía encontraras los
pasos clave para crear un
Plan LGTBI y cumplir con la
ley 4/2023.



A partir del 2 de marzo de 2024 entra en vigor la obligación legal contar con un plan de igualdad específico que sirva para combatir la discriminación hacia el colectivo LGTBI

¡En esta guía te traemos los pasos a seguir para poder cumplir con el Olan LGTBI en tu empresa!

Hoy en día la diversidad es un tema crucial tanto en el ámbito social como en el laboral. Entrando en detalle con este último, se han tomado medidas que buscan acabar con la LGTBI-fobia y asegurar una integración real.

60%

de las personas LGTBI ocultan su orientación sexual en el trabajo

31%

de las personas LGTBI afirma haber sufrido discriminación en el trabajo

1. Normativa

La ley 4/2023, del 28 de febrero, dirigida a promover la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la **garantía de los derechos de las personas LGTBI**, impone dos requisitos fundamentales a las empresas con plantillas **superiores a 50 empleados**.

Estas disposiciones serán aplicables **a partir del 2 de marzo de 2024**. Sin embargo, la falta de un reglamento específico que detalle la implementación de estas medidas significa que las empresas deben proceder de una forma más intuitiva.



¿Cuáles son las 2 obligaciones básicas?



Un plan real y eficaz
para garantizar la
igualdad de las
personas LGTBI



Un protocolo de
actuación en caso de
acoso o violencia contra
trabajadores LGTBI

2. Contenido

¿Qué puntos debe cubrir?

1

Diagnóstico

Antes de implementar cualquier plan, es crucial entender el punto de partida. Este diagnóstico debe abordar cómo se sienten y son tratadas las personas LGTBI dentro de la organización.

2

Objetivos

Los objetivos deben ser claros, medibles y alcanzables, diseñados para abordar las necesidades identificadas en el diagnóstico.

3

Medidas

Basándose en el diagnóstico y los objetivos, se diseñan medidas específicas para abordar las deficiencias identificadas.

4

Evaluación

Los indicadores permiten medir el progreso y la efectividad del plan. Deben ser específicos y estar alineados con cada uno de los objetivos planteados.

5

Calendario aplicación

Es importante establecer un cronograma claro que detalle cuándo y cómo se implementarán y evaluarán las medidas.

2.1. Diagnóstico

¿Cómo plantear el Plan LGTBI sin incumplir con la normativa de protección de datos personales?

Para proteger la información sobre orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales (LOPD y LISOS) se sugiere realizar el diagnóstico en base a análisis como los siguientes:



Revisión de políticas: Evalúa las políticas actuales para asegurar su inclusividad y los protocolos contra el acoso.



Análisis de incidentes: Revisa cómo se han manejado situaciones previas de discriminación para mejorar las respuestas futuras.



Entorno laboral inclusivo: Asegura que las políticas de baños y vestimenta respeten la diversidad de género y expresión.



Medidas de conciliación: Implementa políticas específicas para apoyar a las familias homoparentales.

2.1. Diagnóstico

- ✓ **Feedback del equipo:** Realiza encuestas anónimas para entender las experiencias y necesidades del colectivo LGTBI en la empresa.
- ✓ **Estricto cumplimiento:** Alinea el plan con la normativa actual y futura, considerando su registro obligatorio en el REGCON.
- ✓ **Integración con plan de igualdad:** Combina el Plan LGTBI con el Plan de Igualdad, manteniendo medidas diferenciadas y claras.
- ✓ **Colaboración con sindicatos:** Negocia las medidas del plan con los representantes de los trabajadores si es necesario.



¿Necesitas una ayuda para facilitar el proceso de denuncia en caso de acoso o violencia LGTBI?



Canal denuncias

Descubre el Canal de Denuncias HRLOG, una solución creada para mejorar la transparencia y la ética de tu empresa



El Canal de Denuncias HRLOG actúa como un buzón confidencial donde se pueden reportar incidencias como las de acoso y discriminación del colectivo LGTBI tal y como recoge la normativa.

BENEFICIO DE CONTAR CON UN CANAL DE DENUNCIAS



CUMPLE CON LA NORMATIVA



**MEJORA LA TRANSPARENCIA
FRENTE A TU ENTORNO**



**ABORDA PROBLEMAS INTERNOS
ANTES DE QUE ESCALEN**



**FOMENTA UNA CULTURA
EMPRESARIAL QUE MUESTRA
COMPROMISO CON LA SOCIEDAD**



www.hrlog.es



marketing@hrlog.es



[\(+34\) 638 94 09 91](tel:+34638940991)

Gracias por tu compromiso con la inclusión y diversidad en el lugar de trabajo

Si deseas explorar más a fondo **HRLOG** te invitamos a **visitar nuestro sitio web**.

¡No dudes en [contactar](#) con nosotros para descubrir cómo proteger al colectivo LGTBI y crear un entorno donde todos se sientan valorados y respetados.



www.hrlog.es



marketing@hrlog.es



[\(+34\) 638 94 09 91](tel:+34638940991)