

Plan LGTBI

Índice

Concepto

Sujetos Obligados

Agentes Implicados

Metodología

Procedimiento

Fases

Concepto

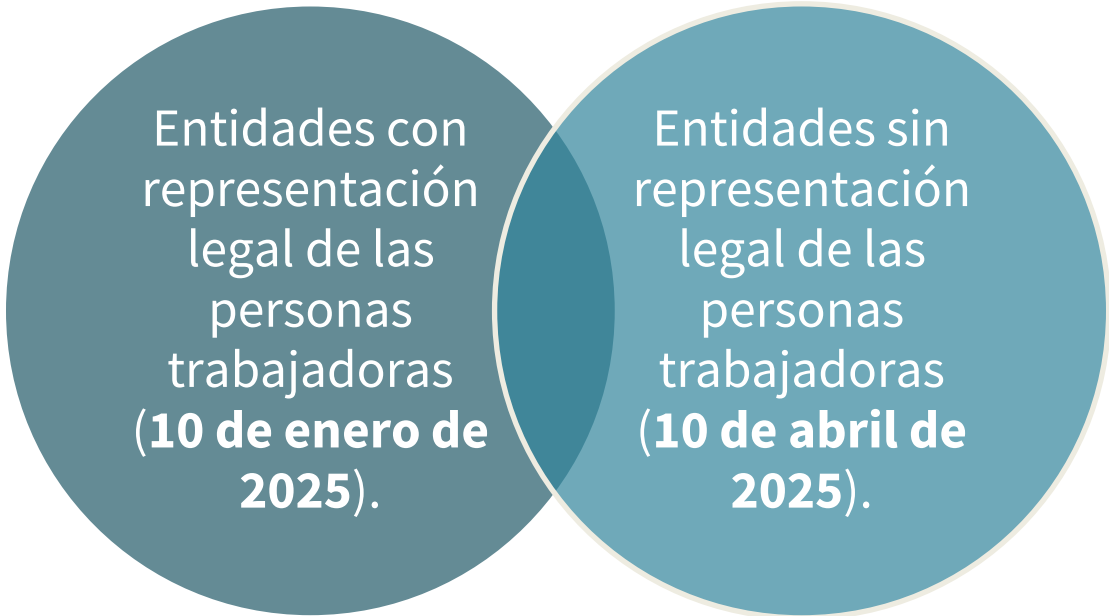
El Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, define el Plan LGTBI como un **conjunto planificado de medidas y recursos** para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en las empresas.



Sujetos Obligados

¿Qué entidades están obligadas a realizar un Plan LGTBI?

Todas las entidades de **más de 50 personas trabajadoras** están obligadas a contar con un Plan LGTBI:



Entidades con
representación
legal de las
personas
trabajadoras
(**10 de enero de
2025**).

Entidades sin
representación
legal de las
personas
trabajadoras
(**10 de abril de
2025**).

Agentes Implicados

ALTA DIRECCIÓN: Voluntad e impulso del Plan LGTBI.

RRHH: Ejecución e integración de la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en los procedimientos de la organización.

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS: Propuestas, asesoramiento, formación, sensibilización.

COMITÉ DE IGUALDAD: negociación y elaboración del diagnóstico de situación y del Plan LGTBI.

PLANTILLA: Participación en el desarrollo del Plan LGTBI.

Metodología

Colectivo - Integral

- ✓ Pretende incidir positivamente, no sólo en el colectivo LGTBI, sino en toda la plantilla.

Transversal

- ✓ Implica a todas las áreas de gestión de la organización.

Dinámico

- ✓ Es progresivo y está sometido a cambios constantes.

Flexible

- ✓ Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades de la organización.

Procedimiento

- Fase 1** **Proceso de elaboración del Plan LGTBI:** comunicación a la RLT, inicio de las negociaciones y constitución de la comisión negociadora (**Comité de Igualdad**).
- Fase 2** **Diagnóstico de la situación:** recopilación y evaluación de los datos cuantitativos y cualitativos de la organización.
- Fase 3** **Elaboración y aprobación del Plan LGTBI:** definición de los objetivos, medidas e indicadores de igualdad real y efectiva
- Fase 4** **Implantación, seguimiento y evaluación del Plan LGTBI:** elaboración de las medidas acordadas, análisis de los resultados y valoración de los objetivos marcados.

Fases

- » El Plan LGTBI deberá ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras. Por ello, se deberá constituir una comisión negociadora o Comité de Igualdad en la que deberán participar la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras:

Regla general de participación: comité de empresa, delegados/as de personal o secciones sindicales.

Como excepción, si no existe representación legal de las personas trabajadoras: sindicatos más representativos y sindicatos representativos del sector al que pertenece la empresa.

- » El diagnóstico de la situación se lleva a cabo para constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad o discriminación sobre las que deba actuar el Plan LGTBI.
- » El diagnóstico deberá hacerse con **perspectiva de género**, tanto la recogida de la información como el análisis de los resultados.

Personas que intervienen

- ✓ Comisión negociadora
- ✓ Personas expertas
- ✓ Empleado

» El diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:



Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación



Acceso al empleo



Clasificación y promoción profesional



Formación, sensibilización y lenguaje



Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos



Permisos y beneficios sociales



Régimen disciplinario

Fase 3 – Elaboración y aprobación del Plan LGTBI

A raíz del resultado del diagnóstico, el Plan LGTBI incluirá las medidas que resulten necesarias para contribuir a alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI dentro de la organización.

En el momento de plantear las medidas, se tendrá en consideración:



Fase 4 – Implantación, seguimiento y evaluación del Plan LGTBI

» ***Implantación:***

Poner en marcha todas las medidas descritas en el Plan LGTBI siguiendo el calendario previsto. La persona o personas responsables de cada una de las medidas serán las encargadas de su desarrollo.

» ***Seguimiento***

Controlar y verificar que la ejecución de las medidas se ajusta a las previsiones del Plan LGTBI, así como detectar desajustes y adoptar medidas correctoras.

» ***Evaluación***

Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y los resultados, además del impacto que ha tenido la ejecución de las medidas en la organización.

El Plan LGTBI es obligatorio para todas las entidades de más de 50 personas trabajadoras, para el resto es opcional.

En caso de contar con RLT, se deberá disponer de un Plan LGTBI antes del 10 de enero de 2025. En caso de no contar con RLT, dicho Plan deberá ser implantado antes del 10 de abril de 2025.

El Plan LGTBI deberá negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras (ej.: Comité de Empresa).

Para que el Plan sea válido deberá contener las materias que establece el Anexo I del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

Las medidas deberán implantarse dentro del período de vigencia del Plan LGTBI.

escura@escura.com
www.escura.com

BARCELONA

Comte Urgell 240, 7B
+34 93 494 01 31

MADRID

Av. General Perón 29, pl. 16
+34 91 417 00 57

CALAFELL

Mossèn Jaume Soler, 14
+34 97 769 22 22