



Plan de acción Igualdad y diversidad LGBTQ+

¿Cómo debería ser nuestra propuesta de valor?



**Tus necesidades,
Nuestras soluciones.**

Acompañamos a nuestros clientes en la consecución de sus objetivos.



Plan de acción

Igualdad y diversidad LGTBI+

Marco legal

El 1 de marzo de 2023 se publicó en el «Boletín Oficial del Estado» 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***, cuyo objeto es desarrollar y garantizar sus derechos erradicando las situaciones de discriminación para asegurar que en España se puedan vivir con plena libertad la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.

Plan de acción

Igualdad y diversidad LGTBI+

Marco legal

Según la Ley 4/2023 de 28 de febrero, y el Estatuto de los Trabajadores:

Las empresas están obligadas a:

- Proteger a todas las personas trabajadoras (incluidas las LGTBI) frente a discriminación y violencia.
- Garantizar la igualdad real y efectiva en el entorno laboral.

¿Dónde se establece esto?

- Artículo 15 de la Ley 4/2023
- Artículos 4.2.c), 4.2.e) y 17 del Estatuto de los Trabajadores.

¿Cómo deben aplicarse estas medidas?

- A través de la negociación colectiva.
- Con el acuerdo de la representación legal de las personas trabajadoras (RLT)
- Mediante un plan de medidas concretas, pactado dentro de la empresa.



Plan de acción

Igualdad y diversidad LGTBI+

Obligaciones para Empresas (Ley 4/2023 RD 1026/2024)

- Disponer de un Plan LGTBI en empresas con más de 50 trabajadores/as.
- Establecer un protocolo frente a acoso o discriminación LGTBI+.
- Formar y sensibilizar a toda la plantilla, especialmente directivos/as.
- Diseñar medidas específicas para garantizar la igualdad real y efectiva.
- Designar una persona o unidad LGTBI como referencia interna.
- Aplicar medidas al personal cedido o subcontratado bajo su dirección.
- Registrar, difundir y negociar el plan con la RLT o sindicatos.



Plan de acción

Igualdad y diversidad LGBTBI+



Plazos para la comisión negociadora

- Con convenio o RLT: Máximo 3 meses desde el decreto (antes del 10 enero 2025).
- Sin convenio ni RLT: Máximo 6 meses (hasta 10 abril 2025).

Composición de la comisión negociadora

- Con RLT: Formada por empresa y representantes legales de trabajadores.
- Sin RLT: Empresa convoca sindicatos sectoriales, que tienen 10 días hábiles para responder (ampliables a 20). Si no responden, la empresa decide unilateralmente.
- Varias sedes: Si hay comités intercentros, negocia él. Si hay centros con y sin RLT, la comisión incluye RLT de unos y sindicatos sectoriales para otros.

Número de miembros

- Sin RLT: Hasta 6 miembros por cada parte.
- Con centros con y sin RLT: Hasta 13 miembros por cada parte.

¿Tengo que hacer un Plan?

Cómo calcular correctamente la plantilla

Según el artículo 5 del RD 901/2020 el cómputo es:

- **Toda la plantilla sin importar el tipo de contrato:**
 1. Fijos
 2. Temporales
 3. A tiempo parcial
 4. En excedencia
 5. En ERTE
 6. De baja (incluidas IT, maternidad/paternidad...)
- **Contratos temporales**
 7. Se suman por cada 100 días trabajados o fracción se considerará como una persona trabajadora más. Este cómputo debe realizarse al menos veces al año, el último día de junio y diciembre.
- **Grupos de empresa**
 - 8.1. Si hay varias empresas en un grupo y cada una tiene menos de 50, pero el conjunto supera los 50, se puede exigir un plan conjunto.



Plan de acción

Igualdad y diversidad LGTBI+

Ejemplo práctico

TIPO DE CONTRATO	PERSONAS	¿CUENTA?
Fijos a jornada completa	30	✓
Temporales activos	4	✓
A tiempo parcial	12	✓
Contratos temporales extinguidos (400 días en 6 meses)	4	✓ 4(400+100 días)
En excedencia/baja/ERTE	5	✓
TOTAL COMPUTABLE	55	Obligatorio

 **Nota:** Se suman también los contratos temporales finalizados con al menos 100 días de duración en los últimos 6 meses. Cada 100 días trabajados (o fracción) computa como una persona más.

TIPO DE CONTRATO	PERSONAS	¿CUENTA?
Fijos a jornada completa	25	✓
Temporales activos	3	✓
A tiempo parcial	10	✓
Contratos temporales extinguidos (120 días en 6 meses)	2	✓ 2(120+100 = 1,2 días - redondea a 2)
En excedencia/baja/ERTE	2	✓
TOTAL COMPUTABLE	42	No obligatorio

 **Recordatorio:** El cómputo debe hacerse el 30 de junio y el 31 de diciembre. **Si en cualquiera de esos momentos se superan las 50 personas la empresa estará obligada a tener un Plan de igualdad, aunque luego baje.**



Plan de acción

Igualdad y diversidad LGTBI+

Marco legal

Plazos para su implementación

Tipo de empresa

Empresa con convenio colectivo propio

Fecha límite para constituir comisión negociadora

10 enero 2025

**Fecha límite para alcanzar acuerdo
(máx. 3 meses después)**

10 abril 2025

Plan de acción

Igualdad y diversidad LGTBI+

Fases del proyecto

1

**ENCUESTA
DE CLIMA
DE IGUALDAD**

2

**ANÁLISIS
DE
SITUACIÓN**

3

**DECLARACIÓN
DE
PRINCIPIOS**

4

**INFORME
CON LAS
MEDIDAS A
NEGOCIAR**

5

**CONSTITUCIÓN
COMISIÓN
NEGOCIADORA**

6

**2 REUNIONES DE
NEGOCIACIÓN
(en remoto)**

7

**ELABORACIÓN
O UNIFICACIÓN DEL
PROTOCOLO LGTBI**



noa's
TALENT SOLUTIONS

gruponnoas.es