

Plan de Igualdad y Diversidad LGTBI

El pasado 2 de marzo de 2024 entró en vigor la obligación de las empresas con una plantilla de más de 50 trabajadores de contar con un Plan de diversidad LGTBI con el objetivo de favorecer la inserción laboral de dicho colectivo, y desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales.

Esta obligación fue introducida por 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, estableciendo su Art. 15 que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley (por lo tanto, a partir del 2-3-2024), con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Ahora bien, la exigibilidad de la obligación de contar con un Plan LGTBI plantea muchas dudas. En primer lugar, por lo dispuesto en el citado Art. 15 al señalar que *“el contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente”* no habiéndose aprobado a día de hoy una norma reglamentaria en este sentido.

En segundo lugar, porque atendiendo a la redacción del mismo precepto, se establece que esas medidas *“serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras”*, lo que deja entrever que las medidas a incluir en el Plan no solo deben ser negociadas sino que se exige que sean objeto de acuerdo con los representantes de los trabajadores, de ahí que la inexistencia de estos representantes en la empresa, o en caso de existir, su negativa a negociar o acordar las medidas a adoptar podría constituir un obstáculo insalvable para la elaboración del Plan y del Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Por último, se echa en falta la elaboración y publicación de una Guía para la confección del Plan LGTBI similar a la publicada por la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva del Ministerio de Igualdad para la elaboración por las empresas de los planes de igualdad.

Pese a lo señalado, no parece que estas usencias o inconvenientes puedan justificar un incumplimiento empresarial de la obligación de contar con el Plan de diversidad LGTBI, de ahí que sea recomendable que las empresas con 50 o más trabajadores elaboren un documento en ese sentido, pudiendo seguir una sistemática similar a la empleada para la realización del Plan de igualdad por razón de sexo con las particularidades del colectivo LGTBI, pero teniendo en cuenta que ese Plan deberá constituir un documento autónomo e independiente del Plan de igualdad con el que también deben contar las empresas con 50 o más trabajadores desde el pasado 7 de marzo de 2022, en virtud de la DT 12ª de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Salvo mejor opinión