

Síguenos en



PLANES LGTBI+: NOVEDADES PARA EMPRESAS MÁS INCLUSIVAS

Una nueva legislación para combatir el ‘techo arcoíris’: dos de cada tres trabajadores ocultan su orientación sexual

La Ley 4/2023, de aplicación para empresas de más de 50 empleados, tiene como objetivo fomentar la diversidad y la integración del colectivo LGTBI+

El 75% de las empresas ofrece formaciones específicas de sensibilización, y el 57% tiene referentes de este colectivo visibles en puestos directivos

El 31% de las personas LGTBI+ afirma haberse sentido discriminada en el trabajo

El fomento de la diversidad supone beneficios como el impulso a la innovación, el incremento de la motivación y el compromiso del personal



27/06/2024

La reciente Ley 4/2023, de aplicación para empresas de más de 50 empleados, tiene como objetivo **fomentar la diversidad y la integración en las compañías** del colectivo **LGTBI+**, en una situación en la que **el 62% de los trabajadores oculta su**

Síguenos en



orientación sexual e identidad de género **por miedo a discriminación**. Estas son algunas de las conclusiones de la jornada **Planes LGTBI+: novedades para empresas más inclusivas**, organizada por **Grant Thornton**.

“El recurso más importante del que disponen las compañías es su capital humano. Como reflejo de la realidad social, las plantillas son cada vez más plurales y diversas, lo cual obliga a las compañías, más incluso que estas legislaciones, a ser capaces de dar respuesta a las necesidades de las plantillas y a crear entornos de trabajo diversos, inclusivos y seguros para atraer y fidelizar el talento”, **Cristina Orejas Martínez**, **directora de Laboral de Grant Thornton**.

Este desayuno corporativo se ha producido en un momento de especial actividad para el desarrollo 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+**. De hecho, ayer se logró un **pacto entre los diferentes agentes sociales** que desarrollará medidas como que los **convenios colectivos recojan cláusulas específicas de igualdad de trato** y no discriminación para este colectivo, **medidas para evitar trato desfavorable** en entrevistas y ascensos, o un **protocolo frente al acoso y la violencia**.

La nueva normativa, que ya **entró en vigor el pasado mes de marzo**, es, según se especifica en su artículo 15, de obligatorio cumplimiento para las **empresas de más de 50 empleados**, aunque puede ser de aplicación para **compañías incluso más pequeñas** a través de los **convenios colectivos**. Pretende garantizar la **diversidad y la integración** en las empresas, además de implantar medidas que **eviten la discriminación** por razón de orientación sexual, introduciendo la obligación de contar con conjunto planificado de medidas y recursos, algo que es fundamental también el futuro de las empresas. “En un mundo corporativo complejo como el actual, donde cada decisión puede tener implicaciones de largo alcance, los negocios éticos no son solo una opción, son una necesidad indispensable”, asegura **Cristina Orejas Martínez**, **directora de Laboral de Grant Thornton**.

Aunque se ha avanzado bastante en materia de LGTBI+ en nuestro país, ciertos datos deberían “hacernos reflexionar sobre que hay que seguir trabajando”, recuerda **Marga Guitart**, abogada del equipo Jurídico-laboral de Grant Thornton. **Dos de cada tres personas (62%) ocultan su orientación sexual** o identidad de género por miedo a la discriminación, **una de cada tres (36%) ha escuchado chistes o comentarios negativos** y el **31% asegura haberse sentido discriminada en el trabajo**¹.

¹ Datos procedentes de REDI, Pacto Mundial ONU España y Guía Adim LGTBI+.

Síguenos en



Pero los datos también indican que la integración en general y la del colectivo LGTBI+ es positiva para las empresas, ya que **el 44% de las personas de este colectivo reporta un aumento en su productividad tras visibilizarse en sus compañías** y el **45% de las plantillas apoyan activamente la diversidad LGTBI+**.

Una legislación clave que responde a la realidad social

Durante la charla impartida por las expertas de Grant Thornton, se explicaron las diferentes normativas nacionales e internacionales que se han ido aplicando en las últimas décadas, centrándose en la más reciente, la Ley 4/2023. Entre los principales **objetivos de la nueva legislación** se encuentran la **búsqueda de la igualdad en el empleo**, la **implantación de indicadores sobre igualdad**, la **puesta en marcha de campañas divulgativas** o la **creación de códigos éticos y protocolos**.

La legalización contempla diferentes ámbitos de actuación, como **facilidades de acceso al empleo**, cláusula de **igualdad de trato**, acciones de **formación y sensibilización**, el fomento de **entornos laborales diversos** o incluso la **implementación de regímenes disciplinarios o protocolos de acoso**.

“Aunque aún no se haya publicado el reglamento de la nueva legislación, la normativa ya ha entrado en vigor, por lo que recomendamos a las empresas implementar medidas a favor de la diversidad, no solo en materia LGTBI+, sino como parte de una estrategia que combata toda clase de discriminación”, señala **Jana Saez, abogada del equipo Jurídico-laboral de Grant Thornton**

¿Qué pueden hacer las empresas?

“Para cumplir con estas exigencias y poner en marcha iniciativas a favor de la diversidad, las empresas, antes de nada, deberían llevar a cabo un diagnóstico previo, para conocer muy bien sus circunstancias y aplicar las medidas más eficaces”, recuerda **Marga Guitart, abogada del equipo Jurídico-laboral de Grant Thornton**.

En este sentido, las organizaciones, por ejemplo, **pueden desarrollar políticas de tolerancia cero**. De hecho, **el 82% de las compañías desarrolla políticas de tolerancia cero contra la discriminación a través de sus códigos éticos**.²

Otras prácticas de gran impacto es la **sensibilización y el fomento de referentes LGTBI+**. De hecho, **el 75% de las empresas ofrece formaciones específicas de**

² Datos procedentes de REDI, Pacto Mundial ONU España y Guía Adim LGTBI+.

Síguenos en



sensibilización, y el 57% tiene referentes LGTBI+ visibles en puestos directivos, lo cual es crucial para normalizar la diversidad en todos los niveles jerárquicos.

Por otro lado, el **83% de las empresas crea alianzas con otras organizaciones para trabajar en la diversidad LGTBI+**, una iniciativa también de gran utilidad. Además, el **81% de las empresas participa en foros y estudios sobre diversidad e igualdad en materia de LGTBI+, mientras que el 64% apoya abiertamente la inclusión en sus comunicaciones externas.**

“Sin embargo, aún quedan otras pendientes como disponer un argumentario interno, requerir un código ético a proveedores, desarrollar apoyos específicos a personas trans o marcar un plan de acción con objetivos específicos”, recuerda **Jana Saez, abogada del equipo Jurídico-laboral de Grant Thornton.**

Beneficios para las empresas

“No podemos olvidar que el fomento de la diversidad y la integración LGTBI+ supone grandes beneficios para las compañías, como el impulso a la innovación y a la sostenibilidad, el incremento de la motivación y el compromiso del personal, y el aumento de la productividad y la competitividad”, asegura **Marga Guitart, abogada del equipo Jurídico-laboral de Grant Thornton.**

Además, el impulso de la inclusión de este segmento permite **mejorar la atracción y retención del talento** y tiene un **efecto muy positivo en el branding reputacional** de las empresas, **incrementando la ética empresarial y la Responsabilidad Social Corporativa de las compañías.**

Sobre Grant Thornton

Grant Thornton es una Firma multidisciplinar que presta servicios de Auditoría, Consultoría de Negocio, Tecnología e Innovación, Asesoramiento Fiscal, Legal, Laboral, Financiero y Outsourcing. Somos la Firma en España de Grant Thornton International, una de las mayores organizaciones mundiales de servicios profesionales, con un equipo de más de 73.000 profesionales y presente en 147 mercados. En la actualidad estamos presentes en 10 ciudades: Madrid, Barcelona, Bilbao, Castellón, Murcia, Las Palmas de Gran Canaria, Oviedo, Pamplona, Valencia y Zaragoza. Grant Thornton España ha sido elegida Firma del Año de la red global de Grant Thornton en 2023.

Síguenos en



Para ampliar información o hablar con profesionales de Grant Thornton, no dudes en llamarnos:

**DEPARTAMENTO COMUNICACIÓN
GRANT THORNTON**

POLICARPO AROCA

Director de Comunicación

T 91 576 39 99

M 650 71 31 21

Policarpo.aroca@es.gt.com

RAFAEL GIL

Supervisor de Comunicación

T 91 576 39 99

M 681 15 65 13

Rafael.gil@es.gt.com

ROMAN

TAMARA RAPOSO

+34 690 358 123

T.raposo@romanrm.com

IGNACIO MARÍN

+34 602 254 999

I.marin@romanrm.com