14/01/2024

ECONOMIST&JURIST

Estela Martín Estebaranz

DirCom & RSC en Sincro. Abogada & Periodista y embajadora de la red IA+Igual

¿Hay o no obligación de tener un Plan LGTBI antes de marzo?

El tiempo corre y marzo de 2024 está muy cerca y ahora es cuando saltan las alarmas y una de las dudas del millón al arrancar este año 2024 en materia laboral es si hay o no que elaborar un Plan LGTBI antes del 2 de marzo de 2024.

El puzle de normativa laboral en materia de igualdad en los últimos años se ha complicado sobremanera. Y el hecho de contener distintas obligaciones diseminadas en distinta normativa conlleva diversos problemas (lagunas, inseguridad jurídica e incluso incoherencias).

Al **protocolo frente al acoso** (obligatorio para todas las empresas, sea cual sea su número de personas trabajadoras en plantilla) y el **plan de igualdad**, se le han sumado recientemente dos nuevos planes (o medidas específicas): **medidas de discriminación** (Ley 15/2022, de 12 de julio, de igualdad de trato y no discriminación) y **el nuevo plan de medidas LGTBI** incluido en la conocida como “Ley Trans”.

A día de hoy, las empresas (en función de su número de personas trabajadoras en plantilla) tienen que ten

...

SUSCRÍBETE > para una conversión completa a PDF |