

Piratería. Las plataformas tardan casi dos meses en eliminar los contenidos ilícitos —p3

Legal

LA LEY

Planes de igualdad LGTBI en los despachos

SÍ NO No disponible

QUÉ DESPACHOS CUENTAN CON PROTOCOLOS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGTBI

Empresas ordenadas por volumen de facturación	¿Contáis con medidas destinadas específicamente a lograr la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI?	¿Contáis con un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI?	¿Vuestro plan de medidas de igualdad LGTBI es autónomo e independiente de los protocolos de igualdad y prevención del acoso ya existentes en la firma?	¿Las medidas que habéis implementado para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI os han ayudado a atraer y captar talento joven?
CUATRECASAS	SÍ	SÍ	NO	SÍ
URÍA MENÉNDEZ	SÍ	SÍ	NO	SÍ
KPMG	SÍ	SÍ	NO	SÍ
ETL GLOBAL*	SÍ	SÍ	NO	SÍ
Baker McKenzie	SÍ	SÍ	NO	SÍ
G A _ P Gómez-Acebo & Pombo	SÍ	SÍ	NO	SÍ
LEGALITAS	SÍ	SÍ	NO	SÍ
ECIJA	SÍ	SÍ	NO	SÍ
ROCA JUNYENT	SÍ	SÍ	NO	SÍ
DLA PIPER	SÍ	SÍ	NO	SÍ
ashurst	SÍ	SÍ	NO	SÍ
DENTONS	SÍ	SÍ	NO	SÍ
fieldfisher	SÍ	SÍ	NO	SÍ
OPinsent Masons	SÍ	SÍ	NO	SÍ

Fuente: las entidades. (*) El despacho ha matizado que están en proceso de realizar los protocolos

BELÉN TRINCADO / CINCO DÍAS

Los bufetes se ponen las pilas por la igualdad LGTBI

La mayoría de las grandes firmas no tiene un plan independiente contra la discriminación LGTBI ▶ Suelen incluir medidas para promover el talento diverso en sus planes de igualdad

IRENE RUIZ DE VALBUENA / JORGE VELASCO MADRID

El próximo 2 de marzo las empresas de más de 50 trabajadores deberán contar con un plan con medidas y recursos para alcanzar la igualdad de las personas LGTBI y un protocolo de actuación para la atención del acoso contra las personas del colectivo. La conocida como ley trans imponía esta obligación, pero precisaba que el contenido y alcance de esas medidas se desarrollaría a través de un reglamento que, a pocos días de su entrada en vigor, aún no se ha aprobado. El Ministerio de Trabajo ha atribuido este retraso al adelanto electoral del año pasado y ha declarado que ya se está reuniendo con sindicatos y patronal para su elaboración.

Pese al desconcierto que genera la ausencia de detalle en la norma sobre la configuración de los planes de igualdad LGTBI, los despachos consultados por CincoDías están llevando a cabo múltiples acciones con un mismo objetivo: la inclusión y la no discriminación de los profesionales

LGTBI. Eso sí, no todos lo hacen de la misma forma ni tienen el mismo recorrido en este terreno. Aunque la mayoría incluyen en su plan de igualdad medidas destinadas a evitar la discriminación y el acoso referidas específicamente al colectivo LGTBI, solo unos pocos, como Uría Menéndez, KPMG, Baker McKenzie o Gómez-Acebo & Pombo, tienen un plan de igualdad y prevención del acoso LGTBI independiente.

A falta de un reglamento que regule cómo deben ser las medidas que tienen que incluir las empresas en sus planes LGTBI,

Un informe de UGT revela que tres de cada diez personas LGTBI han sufrido agresiones verbales en el trabajo

Los despachos coinciden en que sus planes de igualdad son un incentivo para atraer al talento joven

los grandes despachos ya han desarrollado una serie de iniciativas con el fin de garantizar los derechos de las personas trans y del resto del colectivo. Las acciones de estas firmas abarcan desde programas de sensibilización y formación hasta políticas para fomentar la inclusión de los profesionales LGTBI, pasando por alianzas con asociaciones LGTBI.

Formación

El Estudio sobre las personas LGTBI en el empleo en España, elaborado por UGT en 2023, revela que tres de cada diez trabajadores del colectivo aseguraban haber vivido alguna agresión verbal por su identidad o expresión de género. Para abordar esta realidad, en KPMG Abogados promueven que sus espacios de trabajo sean lugares en los que las personas LGTBI y sus aliados (personas que no forman parte del colectivo pero que están comprometidas con su causa) se sientan seguros, valorados y respetados. El despacho ha creado además una guía de lenguaje inclusivo para todos los trabajadores con el fin de fomentar un ambiente comunicativo que respete todas las orienta-

—Continúa en P2

En portada

—Viene de P1

ciones sexuales, identidades de género y modelos familiares. Una filosofía que está alineada con la de Roca Junyent, que apuesta por la formación de sus profesionales para evitar sesgos que puedan perjudicar al colectivo a través de un lenguaje inclusivo, tanto en procesos de selección como en el día a día de la firma.

En Uría Menéndez aplican un programa de talento diverso estructurado en torno a cuatro ejes: reconocimiento y visibilización de los profesionales LGTBI, una red interna denominada "LGBTI & Allies Desk", otra externa que desarrollan con el grupo LGTBI de sus *best friends* en Europa y a través de la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión (REDI) y actividades *pro bono* relacionadas con la diversidad LGTBI. Desde el bufete destacan que cuentan con un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de género u orientación sexual, que incluye cualquier acto de discriminación o acoso a personas LGTBI.

Por su parte, ETL Global apuesta por la formación y la sensibilización de la plantilla, de los mandos intermedios y de la dirección. En particular, resaltan desde la firma su esfuerzo por asegurar que la definición del acoso y sus distintas formas sea clara y comprensible para que todos sean capaces de detectar situaciones de acoso contra el colectivo. Un asunto, el de los protocolos de prevención del acoso, en el que en Legálitas también afirman estar muy implicados.

La diversidad y la inclusión son pilares muy importantes para Gómez-Acebo & Pombo, según indican, de ellos deriva su compromiso por la igualdad de oportunidades y el trato no discriminatorio para las personas LGTBI. En este sentido, desde el despacho destacan, entre otras acciones, su trabajo para que sus políticas de selección, contratación, promoción y desarrollo de carrera atiendan únicamente a criterios objetivos, vinculados a los méritos y capacidades en relación con los requisitos del puesto de trabajo. Una medida que Pinsent Masons también incluye en su plan de igualdad y que considera esencial. "La clave está en poner el foco en la persona y en su valor profesional", subraya su responsable de recursos humanos, Santiago Iguaz.

Red de inclusión

Con el fin de promover un entorno de trabajo inclusivo, DLA Piper ha creado una red de empleados llamada IRIS que funciona como punto de apoyo y contacto para las personas LGTBI y sus aliados, y está abierta a todo el personal de la firma. "La red involucra a colegas, clientes y comunidades de la firma en temas LGTBI+ en

todos los niveles de nuestra empresa, trabajando estrechamente con socios externos", explica Esther Ahumada, *senior HR manager* de DLA Piper España. Dentons también cuenta con una iniciativa similar, la red GLOW, un grupo de afinidad para empleados LGTBI+ y aliados. Este grupo organiza periódicamente seminarios web y campañas de concienciación centradas, fundamentalmente, en la Semana del Orgullo o el Día Internacional contra la Homofobia y en 2023 lanzaron un programa de formación europeo para la creación de lugares de trabajo libres de discriminación.

Cuatrecasas es miembro de REDI y es una de las 12 empresas que integran la junta directiva de la asociación. El bufete dispone además de un comité interno que representa al colectivo y sus aliados y que lleva a cabo acciones de inclusión de las personas LGTBI en la firma. Ashurst también sigue esta línea con un comité interno exclusivo para temas LGTBI+, un programa de aliados y otras actividades sociales de apoyo y reconocimiento a este colectivo. Además, tal y como añade su directora de recursos humanos Sonsoles Rueda, a nivel global, la firma impone unos *target* de representación de las personas LGTBI+ en puestos de liderazgo para alcanzar en 2026.

Desde Ecija presumen de ser la única firma que cuenta con un *chief diversity officer*, es decir, una persona encargada de cultivar un ambiente laboral que respete la diversidad y la inclusión. Sus funciones son procurar que el despacho cumpla con la política global de diversidad y gestionar las iniciativas en pro de la inclusión del colectivo. Una figura similar a la que hay en Baker McKenzie, el LGTBI *champion*, un profesional que se ocupa de la inclusión del colectivo y de velar por el cumplimiento de las prácticas en materia de diversidad LGTBI.

Los despachos preguntados por este medio se muestran muy satisfechos con la acogida de estas medidas por sus plantillas. Todos ellos coinciden en que sus trabajadores han demostrado un fuerte compromiso e implicación con las iniciativas de diversidad e inclusión, lo que ha permitido que los profesionales LGTBI se sientan en un ambiente laboral favorable y seguro con su orientación sexual o identidad de género.

También hacen hincapié en que otra de las consecuencias de estas iniciativas es en favor de la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI es su contribución para la atracción del talento, especialmente el de los más jóvenes, que las perciben como un incentivo para desarrollar su carrera profesional en un clima en el que se impulsan y priorizan los derechos sociales.



GETTY IMAGES

El asesoramiento en planes LGTBI, un reto para los laboristas

I. RUIZ DE VALBUENA
MADRID

La conocida como ley trans entró en vigor el 2 de marzo de 2023. En ella se establecía un plazo de 12 meses para que las empresas de más de 50 trabajadores tuvieran un plan con medidas y recursos para alcanzar la igualdad de las personas LGTBI. A pocos días de que concluya este plazo, los despachos preguntados por CincoDías aseguran que están recibiendo cada vez más consultas sobre este tema. Y es que la incertidumbre en este asunto se acentúa porque hasta la fecha no se ha aprobado el reglamento que aclare y defina el contenido y alcance de estas disposiciones, tal y como estaba previsto en la ley.

"Hemos empezado a recibir consultas sobre esta cuestión por parte de nuestros clientes y previsiblemente a partir de marzo será una materia aún más relevante", vaticinan Almude-

na Batista y Elisabet Calzada, socias de laboral de Cuatrecasas. Por su parte, Pilar Menor, *global co-chair* de laboral en DLA Piper, asegura que desde la firma ya han ayudado a algún cliente a elaborar y negociar su protocolo específico para la igualdad de las personas LGTBI.

Entre las dudas más comunes que las empresas trasladan a sus abogados, Margarita Fernández, socia del área laboral de Baker McKenzie, destaca la posibilidad de incluir las medidas concretas por la igualdad del colectivo y para prevenir el acoso contra personas LGTBI dentro del plan de igualdad aplicable a toda la plantilla. En respuesta a ello, Cristina Grande, directora del departamento laboral de Ashurst, defiende que, a la espera de una mayor claridad normativa, se incorpore una sección específica referida al colectivo dentro del plan de igualdad de

la empresa. Una línea que comparten también en Roca Junyent, donde, tal y como explica Amaia García, asociada de laboral, su posición ha sido asesorar a sus clientes para que establezcan medidas referidas al colectivo en sus planes de igualdad y protocolos de prevención del acoso.

Otra de las cuestiones que más incertidumbre genera es cómo se tienen que negociar estos planes. A este respecto, Raúl Rojas, socio de laboral de Ecija, sostiene que deben acordarse con la representación laboral de los trabajadores. En este sentido, Samuel González, socio de laboral de Pinsent Masons, señala que muchas firmas están optando por incluir este conjunto de medidas internas en el ámbito de negociación de sus planes y protocolos de igualdad.

En cuanto a si a partir del 2 de marzo las empresas de más de 50 trabaja-

dores que no tengan un plan de igualdad LGTBI podrán ser sancionadas por ello, a pesar de que la obligación no tenga desarrollo reglamentario, la respuesta es que sí. "La ley está aprobada y contiene un capítulo de infracciones y sanciones que es actualmente aplicable", advierte Juan Alonso Berberena, *managing counsel* de laboral en Dentons. Eso sí, tal y como precisa Judith Guillén, asociada del área laboral de Fieldfisher, si bien no existe un periodo de gracia como tal, "es esperable que la actuación inspectora no sea especialmente estricta con el cumplimiento de esta obligación hasta que se desarrolle por reglamento". En cualquier caso, Francisco Fernández, socio de laboral de KPMG Abogados, se muestra optimista y reconoce que, en general, percibe una actitud proactiva de las firmas para cumplir con la nueva normativa.