

Centinela Igualdad de Lefebvre se actualiza al nuevo reglamento que garantiza los derechos laborales de los trabajadores LGTBI

La solución tecnológica de Lefebvre, Centinela Igualdad, se actualiza con esta nueva normativa y ayuda a las compañías a facilitar la negociación colectiva entre empresas y empleados en materia de derechos LGTBI, establecer protocolos antiacoso y violencia o realizar seguimientos y evaluaciones de las medidas adoptadas

El Gobierno aprobó ayer el Real Decreto RD 1026/2024, publicado hoy 9 de octubre en el BOE, con nuevas medidas para garantizar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas con más de 50 empleados.

La solución tecnológica de Lefebvre, Centinela Igualdad, se actualiza con esta nueva normativa y ayuda a las compañías a facilitar la negociación colectiva entre empresas y empleados en materia de derechos LGTBI, establecer protocolos antiacoso y violencia o realizar seguimientos y evaluaciones de las medidas adoptadas.

Lefebvre, compañía de software y contenido jurídico pionera en la aplicación de la inteligencia artificial (IA) en el sector legal, ha actualizado su solución tecnológica Centinela Igualdad para adaptarse y aplicar el reglamento aprobado por el Gobierno para garantizar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Este Real Decreto, aprobado ayer en el Consejo de Ministros, tiene como objetivo garantizar la igualdad real y la no discriminación de las personas LGTBI en empresas con más de 50 trabajadores, en línea con la Ley 4/2023, de 28 de febrero.

En este sentido, la plataforma Centinela Igualdad de Lefebvre, que ya utilizan diversas compañías para la gestión de sus planes de igualdad, se actualiza para ofrecer a las empresas una herramienta que cumpla con estas nuevas exigencias legales, facilitando el cumplimiento normativo y la implementación de protocolos de actuación frente al acoso y violencia hacia las personas LGTBI.

Algunas de las nuevas funciones implantadas por Lefebvre en Centinela Igualdad son la posibilidad de facilitar la negociación colectiva entre empresas y empleados en materia de derechos LGTBI, tal y como exige la normativa, y establecer procedimientos claros para aplicar estas medidas en empresas.

Además, Centinela Igualdad también añade nuevas funcionalidades para el seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas, de acuerdo con los plazos de la regulación.

De esta forma, Centinela Igualdad de Lefebvre consolida su función como herramienta clave para que las compañías puedan cumplir sus obligaciones legales en materia de igualdad y no discriminación.

Nuevas medidas obligatorias para las empresas Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación

Contribuir a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.

Acceso al empleo

Medidas para erradicar los estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.
Criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación, priorizando la formación o idoneidad de la persona para el puesto, con especial atención a las personas trans.

Clasificación y promoción profesional

Criterios objetivos para la clasificación, promoción profesional y ascensos que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI.
Garantizar el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Formación y sensibilización

Incluir en los planes de formación de a toda la plantilla módulos específicos sobre los derechos laborales de las personas LGTBI.

La formación debe incluir, especialmente, a los mandos intermedios, los puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en RRHH.

Contenido mínimo:

- conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI;
- conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género;
- conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo;
- conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Lenguaje

Fomentar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

Promoción de la heterogeneidad de las plantillas.

Garantizar la protección contra comportamientos LGTBfóbicos.

Permisos y beneficios sociales

Garantía de igualdad de disfrute de los permisos y beneficios sociales a las familias diversas y para la asistencia a las consultas médicas, especialmente, a las personas trans.

Régimen disciplinario

Integración en el régimen disciplinario las infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Datos de contacto:

Pablo Gómez Salcedo

Trescom

634955019

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Derecho](#) [Software](#) [Recursos humanos](#) [Oficinas](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>