

# Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas

Desarrollo reglamentario



10 de octubre de 2024

Autor: Dto. Jurídico

# Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas

## Aprobación del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

El 8 de octubre de 2024 se procedió a aprobar el presente Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, con su publicación en el Boletín Oficial del Estado en fecha 9 de octubre de 2024, por el que se **desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.**

## Objetivo

El objetivo tanto de este Real Decreto como de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, es **alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI**, a través del artículo 15.1 de esta última ley que incorpora la **obligación de que las empresas de más de 50 trabajadores cuenten con un conjunto planificado de medidas y recursos** para alcanzar el objetivo propuesto, incluyendo un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia hacia estas personas.

## Negociación colectiva

Es en el marco de la negociación colectiva donde deberá pactarse el conjunto planificado de las medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en las empresas.

## Procedimiento de negociación de las medidas

**1º. Si existe convenio colectivo, o carezcan de este, pero cuenten con**

**Representación legal de Trabajadores:** Constitución de la comisión negociadora en un plazo máximo de 3 meses desde la entrada en vigor de este Real Decreto, es decir, que el plazo finaliza el . En plazo empezará a contar desde el momento en que se alcancen el número de 50 personas trabajadoras.

**2º. Si carecen de convenio colectivo y Representación legal de Trabajadores:**

tendrán un plazo de 6 meses para constituir la Comisión negociadora desde la entrada en vigor de este Real decreto, es decir, que el plazo finalizará el 10 de abril de 2025.

**3º.** Transcurridos 3 meses desde la constitución de la Comisión negociadora sin acuerdo en la negociación de las medidas o sin que el convenio colectivo las incluya, las empresas estarán **obligadas a aplicar las medidas que establece el Real Decreto hasta que se acuerden las nuevas.**

## Contenido de las medidas

1°. En todo caso deberán contemplar, al menos, las **medidas** que se disponen en el **Anexo I** del Real Decreto, que se concretan, de forma resumida, en las siguientes:

- ✚ **Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación** que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.
- ✚ **Acceso al empleo** mediante la erradicación de estereotipos, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.
- ✚ **Clasificación y promoción profesional** para evitar la discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.
- ✚ **Formación, sensibilización y lenguaje** en sus planes de formación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.
- ✚ **Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.**
- ✚ **Permisos y beneficios sociales** mediante la atención a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.
- ✚ **Régimen disciplinario.** Se integrarán, en su caso, en el régimen disciplinario que se regule en los convenios colectivos, 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.

2°. **Protocolo de actuación frente al acoso y a la violencia:** se deberán contemplar prácticas preventivas y mecanismos de detección y actuación frente a estos, cuyo contenido se tendrá que ajustar a lo dispuesto en el Anexo II, salvo que la empresa ya cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o se amplíe específicamente para incluirlas.