

Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

El pasado 9 de octubre de 2024, se publicó el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

El objetivo de este Real Decreto es que todas las empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla cuenten con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, las cuales se llamarán medidas planificadas.

Para aquellas empresas de cincuenta personas trabajadoras o menos, la negociación de las medidas planificadas será voluntaria.

Las medidas planificadas se deberán acordar a través de la negociación colectiva, y para ello se deberán negociar en el marco de los convenios colectivos, ya sean de ámbito empresarial o superior o bien mediante acuerdo de empresa cuando haya ausencia de convenio colectivo de aplicación.

A pesar de ello, el reglamento establece la obligatoriedad a las empresas para que, en un periodo de tres meses desde la entrada en vigor del Real Decreto, se proceda a la constitución de la comisión negociadora tanto para las empresas que regulen sus condiciones laborales a través de convenios colectivos o acuerdo de empresa, así como para las empresas que carezcan de convenio colectivo de aplicación y cuenten con representación legal de las personas trabajadoras.

El plazo será de seis meses desde la entrada en vigor del Real Decreto para las empresas que, teniendo la obligación de negociar medidas planificadas, no cuenten con convenio de aplicación y carezcan de representación legal de las personas trabajadoras.

Si transcurridos tres meses desde el inicio del procedimiento de negociación de las medidas planificadas, no hubiera acuerdo sobre las mismas o el convenio colectivo no incluye dichas medidas, las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras aplicarán el conjunto de medidas establecidas en el reglamento, hasta que entren en vigor las que se puedan acordar mediante convenios colectivos o acuerdos de empresa.

Las medidas planificadas deberán desarrollar y asumir al menos los siguientes contenidos:

- Cláusula de igualdad de trato y no discriminación
- Acceso al empleo
- Clasificación y promoción profesional
- Formación, sensibilización y lenguaje
- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos
- Permisos y beneficios sociales
- Régimen disciplinario

Además, de las medidas planificadas, deberá establecerse un protocolo de actuación frente al acoso y violencia contra las personas LGTBI, que se aplicará a las personas que trabajen en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que les una a ésta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

Desde AUDICONSULTORES ETL GLOBAL nos ponemos a su disposición para la determinación de las medidas planificadas.

Departamento Laboral