



**Real Decreto
1026/2024
de 8 oct. 24**

**NUEVAS
OBLIGACIONES
PARA LA
IGUALDAD
LGTBI EN LAS
EMPRESAS**

El pasado día 10 de octubre de 2024, entró en vigor el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla un conjunto planificado de medidas obligatorias para asegurar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Este Real Decreto, establece la obligatoriedad de implementar medidas planificadas y un protocolo frente al acoso y violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y actuación frente a él, para las empresas con más de 50 trabajadores. También se aplicarán a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

El protocolo contra el acoso, no solamente se aplicará a las personas que trabajan en la empresa, sino que también será de aplicación para quienes solicitan un puesto de trabajo, proveedores, clientes o visitas a la empresa.

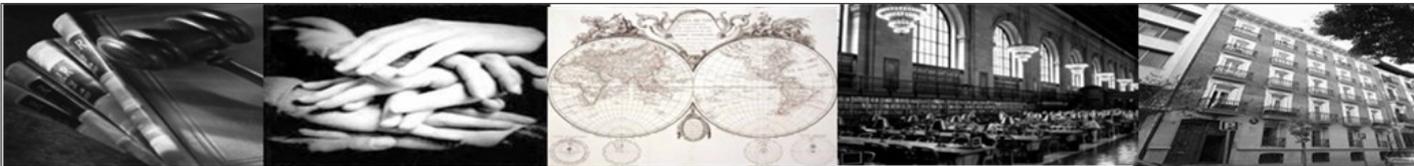
Será la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social quienes vigilarán el cumplimiento del Real Decreto, y de que las medidas que se hayan acordado se adecuen a los requisitos legales.

Las empresas afectadas por este real decreto deberán constituir una comisión negociadora con un máximo de tres meses desde su entrada en vigor.

En las empresas que, teniendo la obligación de negociar medidas planificadas, no cuenten con convenio colectivo de aplicación y carezcan de representación legal de las personas trabajadoras, se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras integrada por los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos en el sector al que pertenezca la empresa.

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de las medidas planificadas, los convenios colectivos o acuerdos de empresa deberán contemplar, al menos, en sus medidas planificadas los siguientes contenidos:

- Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.
- Acceso al empleo mediante formación de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.
- Clasificación y promoción profesional. Los convenios colectivos y los acuerdos de empresa regularán criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI.



Real Decreto 1026/2024

NUEVAS OBLIGACIONES PARA LA IGUALDAD LGTBI EN LAS EMPRESAS

- Formación, sensibilización y lenguaje. Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. 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. Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.
- Permisos y beneficios sociales. deberán atender 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.

Además, las medidas planificadas, deberán de incluir un protocolo frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de actuación frente a estos. La obligación de implementar un protocolo podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas.



EQUIPO

Luis Manuel Jara Rolle
Director

ljara@grupoalae.com

Francisco García-Saavedra
Abogado

fgarcia@grupoalae.com

El contenido de la presente Newsletter de ALAE ABOGADOS tiene carácter de información general y no supone asesoramiento profesional de ningún tipo o recomendación de inversión, y por lo tanto, no debe ser usado en tal sentido. Ninguna de las afirmaciones o expresiones aquí contenidas tendrá la consideración de oferta de productos o servicios.

El contenido de la presente no pretende ser exhaustivo ni actualizado. ALAE ABOGADOS no se responsabiliza de la exactitud, plenitud, comerciabilidad o aptitud para un propósito específico de la información contenida en la presente Newsletter. ALAE ABOGADOS recomienda consultar con un profesional con anterioridad al uso de cualquier información contenida nuestra Newsletter.

ALAE ABOGADOS no asume ninguna responsabilidad por cualquier acción, judicial o no, llevada a cabo en relación con la información contenida en la presente Newsletter, o por los daños directos o indirectos derivados del uso de la información contenida en esta Newsletter, su contenido o servicio.

Asimismo, ALAE ABOGADOS no asume ninguna responsabilidad por los enlaces a cualquier sitio web a los que se hayan hecho referencia en esta Newsletter.

Si no desea seguir recibiendo información de ALAE ABOGADOS por favor responda a este mensaje con la frase "Dar de baja".



ALAE ABOGADOS

T: +34 917 817 407

info@grupoalae.com

www.grupoalae.com

C/ Recoletos, 6 2º I

28001 Madrid