

Novedades sobre el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre sobre las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGBTI en las empresas

Nota informativa

Sara Duro – Mánager de Laboral

Publicación del 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

Hoy se ha publicado en el BOE el **Real Decreto 1026/2024**, el cual desarrolla la obligación de las empresas de promover medidas destinadas a garantizar la **igualdad y no discriminación de las personas LGTBI** en el entorno laboral. Este nuevo marco normativo tiene como objetivo asegurar que todas las empresas implementen políticas activas que promuevan el respeto y la diversidad de este colectivo en el ámbito laboral.

En este sentido, las **obligaciones clave** que conlleva son las siguientes:

1. Elaboración de un Plan de Igualdad LGTBI:

Las empresas con más de 50 trabajadores deberán diseñar e implantar un plan específico para garantizar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI. También se podrán adoptar medidas de forma voluntaria.

El plan se desarrollará a través de la negociación colectiva en convenios de ámbito empresarial o sectorial. En ausencia de convenio, se negociarán con la representación de los trabajadores o con sindicatos.

Se contará con un plazo de tres meses para ejecutar esta obligación (es decir, hasta el 10 de enero de 2025) salvo en las empresas sin convenio y sin representación legal de los trabajadores, que contarán con seis meses (hasta el 10 de abril de 2025).

En caso de incumplimiento de estos plazos, se aplicarán de forma directa las medidas establecidas en el propio Real Decreto.

2. Medidas de Sensibilización y Formación:

Las empresas deberán ofrecer formación obligatoria a todos los empleados sobre derechos de las personas LGTBI, con el fin de crear un entorno laboral inclusivo y respetuoso. Se establece un contenido mínimo para esa formación.

3. Fomento de medidas para garantizar un lenguaje respetuoso con la diversidad

4. Adopción de un Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI:

Las empresas obligadas por la norma deberán elaborar un protocolo que contemple medidas específicas de prevención y actuación en casos de acoso o discriminación por motivos LGTBI. Este protocolo deberá ser conocido por todos los empleados y estar a disposición de cualquier persona que lo solicite. Su contenido se ajustará a lo indicado en el Real Decreto. Se habilita expresamente para incluir este contenido en el protocolo de acoso general, sin requerir uno independiente para este colectivo.



ECIJA

Calle Serrano, 69.
28006 Madrid
www.ecija.com

Área de Laboral de ECIJA
info@ecija.com
Telf: + 34 91.781.61.60