

Real Decreto 1026/2024 con medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas

El Real decreto Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, tiene por objeto el desarrollo reglamentario de la obligación empresarial de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-20402

El ámbito de aplicación de este decreto es para las empresas que cuenten con **más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla**.

Estas empresas deberán aplicar las **medidas planificadas** que resulten adoptadas por medio de **negociación colectiva** (en ausencia de convenio se negociarán con la representación legal de las personas trabajadoras y plasmarán en acuerdos de empresa)

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

1. **Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación:** recogidas en los convenios que se negocien, que contribuyan a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.
2. **Acceso al empleo:** erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.
3. **Clasificación y promoción profesional** sin discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI.
4. **Formación y sensibilización y lenguaje:** con programas de formación y sensibilización para la plantilla sobre derechos de las personas LGTBI, y fomento de lenguaje respetuoso con la diversidad.
5. **Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos:** promueven la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBI-fóbicos, especialmente, a través de los **protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo**.
6. **Permisos y beneficios sociales:** atienden a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, sin discriminación.
7. **Régimen disciplinario:** que incluye 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.

En todos los casos las medidas planificadas deben incluir un **Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI**, que deberá tener, como mínimo, el siguiente contenido:

- a) **Declaración de principios** en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón

de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

b) **Ámbito de aplicación:** el protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

c) **Principios rectores y garantías del procedimiento:** agilidad, diligencias, respeto y protección, confidencialidad, protección de la víctima, contradicción, restitución e las víctimas, prohibición de represalias.

d) **Procedimiento de actuación:** presentación de denuncia o queja, plazo de resolución, etc.

e) **Resolución:** con las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Se prevé la posibilidad de que 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.