

Real Decreto 1026/2024. Plan y protocolo LGTBI

¿Sabes la diferencia? Te la explicamos



Plan LGTBI



¿A qué empresas afecta?

+ 50 personas trabajadoras.



¿Desde cuándo es obligatorio?

8 de diciembre de 2024.

Un plan LGTBI es un **conjunto de políticas, procedimientos y acciones diseñadas para promover la inclusión y la igualdad de oportunidades dentro de una organización**, así como para prevenir la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

- Las **medidas incluidas en el mismo deben pactarse mediante negociación colectiva** de la siguiente forma:

Empresas CON Convenio Colectivo	Empresas SIN Convenio Colectivo
<ul style="list-style-type: none">Empresas con Convenio Colectivo propio deberán abrir la mesa de negociación de dicho convenio para negociar las medidas LBTBI	<ul style="list-style-type: none">Sin RLT crearán una comisión negociadora con 6 integrantes máximo de la parte empresarial y parte social conformada por los sindicatos mayoritarios
<ul style="list-style-type: none">Empresas que se rijan por Convenio Colectivo Sectoriales, deberán atender a lo acordado en las mesas de negociación sectoriales. Si no existe acuerdo en 3 meses aplicarán las medidas establecidas en el Anexo I del RD 1026/2024.	<ul style="list-style-type: none">Con RLPT en algunos centros, crearán una comisión con máximo 13 integrantes por cada parte, llamando a los sindicatos mayoritarios para los centros sin representación.

- En caso de necesitar a los sindicatos mayoritarios, se dará **un plazo de 10 días prorrogables por otros 10 días para que contesten**. En caso de no obtener respuesta en dicho plazo, la empresa podrá continuar unilateralmente con el proceso.
- Debe elaborarse como **documentos separados y diferenciados del Plan de Igualdad**.
- Contenido mínimo:** El Plan deberá incluir medidas que regulen:
 - Igualdad de trato y no discriminación
 - Acceso al empleo en igualdad de condiciones
 - Promoción profesional no discriminatoria
 - Formación sensibilización y lenguaje respetuoso
 - Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos
 - Permisos y beneficios sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género
 - Régimen disciplinario
 - Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI**

Real Decreto 1026/2024. Plan y protocolo LGTBI

¿Sabes la diferencia? Te la explicamos

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI

El artículo 16 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, establece que las empresas deben “Aprobar y desarrollar protocolos que faciliten **la detección** y comunicación a las autoridades competentes de las situaciones de **violencia discriminatoria ejercida contra una persona por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales**”

¿Qué novedades trae el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre?

- **Contenido mínimo del protocolo:**
 - Declaración de principios
 - Ámbito de aplicación
 - Principios rectores y garantías del procedimiento
 - Agilidad y diligencia en la investigación
 - Respeto y protección de la intimidad y dignidad
 - Confidencialidad
 - Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias
 - Trato justo de las personas afectadas
 - Restitución de las víctimas
 - Prohibición de represalias
 - Procedimiento de actuación
 - Resolución
- La obligación 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.

Para más información puedes contactar con:

Julia Ojeda Carrasco

Manager DE&I y Rewards

julia.ojeda.carrasco@aon.com