

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

- 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](mailto:julia.ojeda.carrasco@aon.com)