

peoplematters

team · work · commitment · solutions · vanguard



Normativa LGTBI

Real Decreto 1026/2024

Cumplimiento normativo

Real Decreto 1026/2024, complemento de la Ley 4/2023 de prevención y protección de las personas LGTBI+

Puntos clave

1. **Obligatoriedad** de aplicación para todas las empresas con **más de 50 personas trabajadoras**.
2. Las medidas se deben **pactar con la representación legal de las personas trabajadoras** a través de la negociación colectiva.
 - En un **máximo de 3 meses** desde la entrada en vigor del Real Decreto (8-October-2024):
 - Negociación en convenio colectivo de ámbito empresarial.
 - En convenio colectivo de ámbito superior a la empresa.
 - En convenios ya firmados, la comisión negociadora se reunirá para abordar exclusivamente estas medidas.
 - En ausencia de convenio, se convocará con la RLPT mediante acuerdos de empresa.
 - En un **máximo de 6 meses** desde la entrada en vigor del Real Decreto (8-October-2024):
 - En empresas sin convenio colectivo ni RLPT, se convocará a los principales sindicatos, en un plazo máximo de 20 días, si no hay respuesta, la empresa de forma unilateral, procederá a la determinación de las medidas.
3. **La obligación de incluir un protocolo** frente al acoso y violencia LGTBI se puede entender por **cumplida** cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que **incluya medidas específicas** para las personas LGTBI o bien lo amplíe para incluirlas.



Cumplimiento normativo

Real Decreto 1026/2024, complemento de la Ley 4/2023 de prevención y protección de las personas LGTBI+



Obligaciones: Medidas mínimas



1. **Clausula** de igualdad y no discriminación LGTBI **en el convenio**.
2. **Regulación de criterios de promoción y clasificación profesional** que no conlleven discriminación directa o indirecta de personas LGTBI.
3. **Formaciones obligatorias**
 1. **A las personas que participan en los procesos de selección** y establecimiento de criterios que garanticen la no discriminación especialmente de las personas trans.
 2. **A toda la plantilla**, incluidos mandos y puestos directivos. Deben contar con una serie de contenidos mínimos:
 - Conocimiento de las medidas LGTBI planificadas por la empresa.
 - Conocimiento de definiciones y conceptos recogidos en la ley 4/2023.
 - Conocimiento y difusión del protocolo de acoso y violencia.
 - Medidas que fomenten la utilización de lenguaje respetuoso con la diversidad.
4. **Garantizar el acceso a permisos**, beneficios sociales y derechos en igualdad para familias heterosexuales como LGTBI. **Garantizar permisos para asistencias medicas o tramites legales** con especial atención a las **personas trans**.



Te acompañamos en asesoramiento integral normativo en igualdad y diversidad.

Diagnósticos y planes de diversidad e inclusión y gestión de cambio.

Sensibilización en DEI con un enfoque holístico y/o específico según ejes de diversidad (LGTBI, Sexo, edad..)

Aplicación del derecho antidiscriminatorio en la empresa.

peoplematters

