

MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI EN LAS EMPRESAS

El Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre establece la **obligación empresarial** de tener un conjunto de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. Una de ellas es contar con un **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO Y VIOLENCIA HACIA PERSONAS LGTB**

A quién afecta

- Empresas con más de 50 personas trabajadoras. Para el resto es voluntario.
- Aplicable a las personas trabajadoras, incluidas las cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicio.
- El protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI se aplica a personas que trabajen en la empresa, solicitantes de un puesto de trabajo, personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros. El contenido que debe incluir el protocolo se recoge en el Real Decreto.

Cómo se articularán las medidas

- Se hará a través de la negociación colectiva en convenios de empresas y convenios de ámbito superior. En ausencia de convenio colectivo, se negociarán y acordarán las medidas con la representación sindical de la empresa. **Se dispone de un plazo de tres meses.**
- En las empresas sin convenio de aplicación ni representación sindical, se crearán comisiones negociadoras con representación de la patronal y organizaciones sindicales más representativas. **El plazo es de seis meses.**

Qué materias abarcarán las medidas

- Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación por la orientación e identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales.
- Acceso al empleo: Procesos de selección y contratación.
- Clasificación, promoción profesional y ascensos.
- Formación, sensibilización y lenguaje.
- Garantizar entornos laborales seguros y diversos.
- Permisos y beneficios sociales.

Información y consultas contacta en www.opialbacete.es