

Gi Group Holding da las claves del Real Decreto que exige a las empresas implementar planes de igualdad LGTBI

Uno de los objetivos del Real Decreto 1026/2024 es promover la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Las empresas obligadas a desarrollar e implementar este tipo de medidas deberán llevar a cabo una negociación colectiva para definir las medidas. En caso de incumplimiento, las empresas pueden tener que hacer frente a sanciones económicas de hasta 150.000 euros

Después de varios meses de negociación con los agentes sociales, recientemente ha entrado en vigor el Real Decreto 1026/2024, que establece el marco regulador para que las empresas de más de 50 trabajadores elaboren un plan de igualdad LGTBI. La norma tiene como objetivo principal desarrollar y garantizar la implementación de las medidas para la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

"Esta norma pretende garantizar la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, mediante los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo", reconoce Ángela Antón, Legal Manager de Gi Group Holding. "Además, la norma pretende erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección. Para ello, se establecen criterios claros y concretos que garanticen un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, especialmente en el caso de las personas trans como colectivo especialmente vulnerable", asegura Antón.

¿Cómo deben las empresas implantar las medidas?

Para el cumplimiento de la norma, las empresas deben negociar e implementar medidas mediante la negociación colectiva. En el caso de los convenios colectivos de ámbito empresarial, las medidas planificadas se negociarán dentro de su marco, mientras que, en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, las medidas planificadas serán negociadas en el marco de estos convenios, que podrán establecer los términos y condiciones en las medidas que se adaptarán en la organización.

Respecto de los convenios colectivos que se encuentren firmados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto, la comisión negociadora se reunirá para abordar exclusivamente la negociación de las medidas. Por el contrario, si no existe un convenio colectivo, las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras negociarán las medidas planificadas mediante acuerdos de empresa. "En el caso de que la empresa no cuente con un convenio colectivo y carezcan de la representación legal de las personas trabajadoras, será necesaria la creación de una comisión negociadora formada por un representante de la empresa y por un representante de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y los sindicatos

representativos en el sector al que pertenezca la compañía", afirma la Legal Manager de Gi Group Holding.

¿Qué ocurre si la empresa no cumple con la norma?

La ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI establece cuál es el régimen de infracciones y sanciones en caso de incumplimiento de la norma por parte de la empresa. "Desde sanciones económicas, que pueden oscilar entre los 200 y 150.000 euros, a sanciones de otra índole, como, por ejemplo; la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por un período de un año", afirma Ángela Antón, Legal Manager de Gi Group Holding.

Datos de contacto:

Asunción Aparicio Díaz

Trescom

610085559

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Derecho](#) [Madrid](#) [Recursos humanos](#) [Consultoría](#) [Actualidad](#) [Empresarial](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>