

Reglamento LGTBI

Real Decreto 1026/2024

CONTENIDO

Introducción

Página 1

Obligaciones para las empresas

Página 1

INTRODUCCION

En un esfuerzo por promover la igualdad y combatir la discriminación en el ámbito laboral, se ha implementado un nuevo reglamento por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, que establece un conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. Este reglamento surge como respuesta a la necesidad de crear entornos laborales más inclusivos y respetuosos, donde todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género, puedan desarrollarse profesionalmente sin temor a ser discriminadas.

El objetivo principal de este reglamento es garantizar que las empresas adopten políticas y prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad. A través de una serie de medidas específicas, se busca no solo prevenir la discriminación, sino también fomentar una cultura corporativa inclusiva que valore y celebre la diversidad.

OBLIGACIONES PARA LAS EMPRESAS

Aquellas empresas con más de 50 trabajadores, deberán implementar las siguiente medidas:

1. Plan de Igualdad LGTBI

Las empresas deben desarrollar y adoptar un plan específico para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI. Este plan debe ser negociado con la representación laboral de los trabajadores y aprobado antes del 10 de abril de 2025¹. El plan debe incluir:

Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación: Asegurar que todas las políticas y prácticas de la empresa promuevan la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad.

Medidas de contratación inclusivas: Garantizar que los procesos de selección y promoción no discriminen a las personas LGTBI.

Desarrollo de carrera y promoción: Asegurar que las personas LGTBI tengan las mismas oportunidades de desarrollo profesional que el resto de los empleados.

2. Formación y Sensibilización

Es obligatorio impartir formación a toda la plantilla sobre temas LGTBI, incluyendo:

Sensibilización sobre la diversidad sexual y de género: Educar a los empleados sobre la importancia de la inclusión y el respeto a la diversidad.

Uso de un lenguaje inclusivo y respetuoso: Promover el uso de un lenguaje que respete la identidad y orientación de todas las personas².

3. Protocolos contra el Acoso y la Violencia

Las empresas deben establecer protocolos claros para prevenir y actuar contra el acoso y la violencia hacia las personas LGTBI en el lugar de trabajo. Estos protocolos deben incluir:

Medidas preventivas: Acciones para evitar situaciones de acoso o violencia, como campañas de sensibilización y formación continua.

Procedimientos de actuación: Pasos claros y definidos para denunciar y gestionar casos de acoso o violencia, asegurando la protección de la víctima³.

4. Medidas de Contratación Inclusivas

Las políticas de contratación deben ser inclusivas y garantizar la igualdad de oportunidades para las personas LGTBI. Esto incluye:

Revisión de los procesos de selección: Asegurar que no haya sesgos o discriminación en las entrevistas y evaluaciones.

Promoción de la diversidad en el reclutamiento: Fomentar la participación de personas LGTBI en todos los niveles de la empresa⁴.

5. Garantías de Derechos y Beneficios

Las empresas deben asegurar que las personas LGTBI tengan acceso a los mismos permisos y beneficios sociales que el resto de los empleados. Esto incluye:

Reconocimiento de la diversidad familiar: Asegurar que todos los tipos de familias, incluyendo las formadas por personas LGTBI, tengan los mismos derechos y beneficios.

Permisos y beneficios sociales: Garantizar que las personas LGTBI puedan acceder a permisos por maternidad/paternidad, cuidado de familiares, etc., en igualdad de condiciones⁵.

6. Régimen de Infracciones y Sanciones

El reglamento establece un régimen de infracciones y sanciones para comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación o forma de expresarse de las personas LGTBI. Las empresas deben:

Implementar un sistema de sanciones: Definir claramente las consecuencias para aquellos que violen las políticas de igualdad y no discriminación.

Monitorear y evaluar: Realizar evaluaciones periódicas para asegurar el cumplimiento de las medidas y ajustar las políticas según sea necesario⁶.

Estas obligaciones buscan crear un entorno laboral más inclusivo y respetuoso, promoviendo la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad en el ámbito empresarial.

Obtenga más información

Asesoría Navarra de Gestión Empresarial, S.L. (ANADE)

Plaza de la Libertad, Nº1 Entreplanta, 31004, Pamplona

Teléfono: 948 29 14 63

Web: www.moore.es

Los contenidos de esta página son de carácter general y no constituyen, en modo alguno, la prestación de un servicio de asesoramiento de ningún tipo, por lo que dicha información no debe ser en ningún caso tomada como único referente en la toma de decisiones personales o empresariales por parte del usuario, no responsabilizándose Asesoría Navarra de Gestión Empresarial, S.L. ni ninguna firma independiente miembro de la red Moore Stephens, de las que se tomaren desoyendo esta advertencia, así como tampoco de los daños y perjuicios que se le ocasionen a terceros por las actuaciones fundamentadas en ellas.