ccoo extremadura

¿Cómo contactar?
EN NUESTRAS SEDES DE CCOO:

MÉRIDA
CCOO de Extremadura
Avda. Juan Carlos I, 47
Tel. 924 31 30 62
ccooextremadura@extremadura.ccoo.es

BADAJOZ
Avda. de Colón, 6
Tel. 924 22 32 48
badajoz@extremadura.ccoo.es

CÁCERES
C/ Obispo Ciriaco Benavente, 2
Tel. 927 22 72 79
caceres@extremadura.ccoo.es

PLASENCIA
C/ Cayetano García Martín 2
Tel. 927 42 24 66
plasencia@extremadura.ccoo.es

ZAFRA
C/ Hernando de Zafra, 13-B
Tel. 924 55 32 02
zafra@extremadura.ccoo.es

ALMENDRALEJO
Calle Vapor s/n
Tel. 924 67 18 07
almendralejo@extremadura.ccoo.es

DON BENITO
C/ Donoso Cortés 33
Tel. 924 80 20 80
donbenito@extremadura.ccoo.es

NAVALMORAL DE LA MATA
Avda Constitución s/n
Tel. 927 53 19 97
navalmoral@extremadura.ccoo.es

extremadura.ccoo.es

ccoo extremadura
ccoo_ext
ccoo.extremadura
ccooextremadura

PROTEGIENDO LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI+ EN LAS EMPRESAS

JUNTA DE EXTREMADURA

ccoo extremadura

Las EMPRESAS con más de 50 personas trabajadoras en plantilla están obligadas a negociar y a aprobar medidas y recursos que protejan los derechos de las personas LGTBI+ y a garantizar que no se produzcan situaciones discriminatorias

Esto está regulado en el Real Decreto 1026/2024 que desarrolla normativamente 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

¿QUÉ EMPRESAS ESTÁN OBLIGADAS A NEGOCIAR?

TODAS LAS EMPRESAS con más de 50 personas trabajadoras están obligadas a contar con estas medidas planificadas y se aplicarán también a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

TODAS LAS EMPRESAS, independientemente del número de personas trabajadoras en plantilla, deberán:

- ✓ Tener un Protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI+
- ✓ Promover la formación de todo su personal, especialmente el personal directivo y mandos intermedios, en cuanto al respeto a estos derechos

¿CON QUIÉN ES OBLIGADO NEGOCIARLO?

Las medidas han de ser pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabadoras o los sindicatos mayoritarios en el sector.

La forma de negociarlo y ponerlo en marcha dependerá del convenio colectivo que se le aplique a la empresa.

¿DÓNDE SE INCORPORÁN LAS MEDIDAS?

Las medidas tienen que ir en los convenios, tanto en los de empresa como en los de ámbito supraempresarial.

MEDIDAS

Las partes son libres de determinar el contenido de las medidas, pero al menos deben contemplar, las siguientes cuestiones:

- ✓ Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación con referencia expresa a la orientación e identidad sexual y también a la expresión de género o características sexuales.
- ✓ Acceso al empleo, estableciendo criterios claros para garantizar procesos de selección y formación adecuados.
- ✓ Clasificación y promoción profesionales: con criterios objetivos y garantías de carrera profesional en igualdad de condiciones.
- ✓ Formación, sensibilización y lenguaje: los planes de formación incluirán módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral. La formación irá dirigida a toda la plantilla.
- ✓ Entornos diversos e inclusivos: Se promoverá la heterogeneidad de la plantilla.
- ✓ Permisos y beneficios sociales: Se garantizará el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación alguna, con especial atención a las personas trans.
- ✓ El régimen disciplinario del convenio integrará las infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras. Las infracciones se gradúan de leves a muy graves, con sanciones que pueden ser desde económicas hasta el cierre temporal de la actividad.

EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI+

Todas las empresas deben contar con un Protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ . Este tiene que recoger al menos el siguiente contenido:

- Declaración de principios. Compromiso explícito y firme
- Ámbito de aplicación
- Principios rectores y garantías del procedimiento
- Procedimiento de actuación
- Medidas cautelares y pautas para la prevención
- Plazo máximo para su resolución.
- Resolución y sanciones