



**POLÍTICA DE IGUALDAD EN CUMPLIMIENTO DE LA
LEY 4/2023, DE 28 DE FEBRERO Y EL RD
1026/2024, DE 8 DE OCTUBRE.**



Fecha: 12 noviembre 2024



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 (BOE 1 de marzo), prevé en su art. 15, para empresas de más de 50 trabajadores, que cuenten con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI en el ámbito laboral. Para ello, prevé que las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordada con la representación legal de las personas trabajadoras, pero también, expresamente, que estas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

El plazo previsto para contar con estas medidas era inicialmente de un año desde la entrada en vigor de la ley, pero lo cierto es que, llegado ese momento, no se había producido el desarrollo reglamentario en el que el contenido y alcance de esas medidas debían concretarse. Por eso esta entidad realizó un documento de Política de igualdad en cumplimiento de la ley 4/2023, de 28 de febrero, que adoptaba medidas provisionales mientras se produjera el obligado desarrollo reglamentario.

Este desarrollo se ha producido mediante el RD 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. Pero lo cierto es que, como ya preveía el propio art. 15.1 de la ley, las medidas planificadas serían pactadas a través de la negociación colectiva y en el caso de Asociación Valponasca, conforme a la previsión del art. 4 del mencionado RD, por medio de la negociación del Convenio colectivo de aplicación, que es, en concreto, el Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social, y que esa negociación deberá iniciarse en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de dicho Real Decreto.

Por ello, en el interés del cumplimiento de la norma y mientras se produce la obligada negociación y adopción de medidas en el Convenio colectivo de aplicación, la Asociación Valponasca ha decidido, a fin de cubrir mientras tanto el ámbito legal y reglamentario, conforme con el marco de su política de cumplimiento, que viene desarrollando paulatinamente, y en sus opciones por la igualdad y la no discriminación, también por motivos de sexo, condición sexual u orientación sexual, en el ámbito laboral, conforme han sido desarrollados en el plan de igualdad inscrito por la entidad y los protocolos en caso de abusos o acosos sexuales, las siguientes medidas:

- Aplicación del protocolo de abuso y acoso sexual en el ámbito laboral de la entidad, a supuestos LGTBI, en tanto en cuanto en el mismo ya se prevé el empleo de éste en caso de acoso o abuso en virtud de la condición o la

	<p>POLÍTICA DE IGUALDAD EN CUMPLIMIENTO DE LA LEY 4/2023, DE 28 DE FEBRERO Y EL RD 1026/2024, DE 8 DE OCTUBRE.</p> <p>Fecha: 12 noviembre 2024</p>	
---	---	---

orientación sexual (de acuerdo con el art. 8.4, 2º párrafo del RD 1026/2024, de 8 de octubre). Por tanto, en caso de denuncia sobre este aspecto concreto, se aplicaría dicho protocolo que es, además, en todo conforme y coherente con la reciente regulación del Sistema Interno de Información y el Canal Interno de Información de esta entidad. Este protocolo será aplicable en estos supuesto no solo al personal laboral en sentido estricto, sino también a solicitantes de puestos de trabajo, proveedores, destinatarios,...

- Incorporación de estos supuestos específicos en los ámbitos de formación y sensibilización del personal laboral relativos a la igualdad y la no discriminación previstos en el plan de igualdad, en cuanto en los mismos también se incluía la igualdad sexual o de orientación sexual.

- Dar traslado de estas opciones temporales, mientras se produce la obligada negociación e introducción de las medidas planificadas en el Convenio colectivo de aplicación, a la representación legal de los trabajadores, allí donde existiera, para su conocimiento.

Todo ello, en cualquier caso, con respeto al ideario o carácter propio de la entidad, como fundamento, justificación y su verdadera razón de ser.

Rosario Ten Soriano
(Presidenta Asociación Valponasca)

En Madrid, a 12 de noviembre de 2024.