

El **Servicio Madrid Corresponsable** del **Ayuntamiento de Madrid** proporciona asistencia técnica especializada y gratuita a organizaciones del tejido empresarial madrileño para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la ciudad de Madrid. Puede consultar la información de todos los servicios:

- Asesoramiento empresarial
- Formación especializada
- Red de Empresas Corresponsables de Madrid

En la **web madridcorresponsable.es** se ofrece documentación de apoyo y consulta para la promoción de la igualdad en las

Real Decreto 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

Consideraciones previas	<ul style="list-style-type: none"> Las medidas planificadas deben incluir un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI Las medidas deben pactarse mediante la negociación colectiva y deben acordarse con la representación legal de las personas trabajadoras. El RD entra en vigor el 10 de octubre de 2024.
Objeto	El RD 1026/2024 tiene por objeto desarrollar reglamentariamente la obligación contenida en el art. 15.1 de 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.
Estructura	<p>Este real decreto se articula en torno a tres capítulos, con un total de nueve artículos, dos disposiciones finales y dos anexos:</p> <p>El capítulo I establece las disposiciones generales de la norma, especificando su objeto, ámbito de aplicación y la cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa.</p> <p>El capítulo II fija los elementos esenciales de la negociación de las medidas planificadas, que será distinto en función tanto de la existencia, o no, de convenio colectivo aplicable, como de su ámbito, el plazo para llevar a cabo la negociación o la determinación de las medidas y el procedimiento negociador.</p> <p>El capítulo III desarrolla el contenido de las medidas planificadas, destacando su carácter transversal, se establece su estructura y contenido dentro de los convenios colectivos o acuerdos de empresa y se especifica su periodo de vigencia, así como sus mecanismos de seguimiento, evaluación y revisión</p> <p>Las disposiciones finales primera y segunda recogen, respectivamente, los títulos competenciales y la entrada en vigor.</p> <p>Los anexos recogen las medidas planificadas que como mínimo deben contemplarse y la estructura y contenido del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género.</p>
Ámbito de aplicación	<p>Genérico: Empresas compendiadas en el art. 1.2 del Estatuto de los Trabajadores</p> <p>Específico: Empresas que cuenten con más de 50 personas trabajadoras, (mínimo 51), incluidas las empresas usuarias.</p>
Cuantificación del número de	La plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo y cualquiera que sea la forma de contratación laboral.

personas trabajadoras de la empresa	Momento del cómputo: → el último día de los meses de junio y diciembre de cada año o, → en caso de que sea necesaria la constitución de una comisión negociadora, el día de la constitución de dicha comisión. El cómputo se mantendrá inalterado hasta que concluya el período de vigencia de las medidas planificadas, aun cuando el número de personas se sitúe por debajo de 51
Negociación de las medidas planificadas	Las medidas planificadas se negociarán a través de la negociación colectiva de la siguiente manera: 1. En los convenios colectivos de ámbito empresarial, las medidas se negociarán en el marco de aquellos. 2. En los convenios colectivos de ámbito superior a empresa, adaptando las medidas a las empresas. 3. Para convenios firmados antes del decreto, la comisión negociadora se reunirá para negociar las medidas planificadas de anexo I. 4. En ausencia de convenio colectivo, se negociarán mediante acuerdos de empresa con representación legal. 5. Si no hay convenio ni representación legal, la negociación seguirá el procedimiento del artículo 6.4
Plazos	Empresas con convenio colectivo o acuerdo o sin con convenio colectivo, pero con representación legal: dentro de los 3 meses siguientes a la entrada en vigor del RD (del 10/10/2024 al 10/01/2025) Empresas sin convenio colectivo ni representación legal: dentro de los 6 meses siguientes a la entrada en vigor del RD (del 10/10/2024 al 10/04/2025) Transcurridos 3 meses desde el inicio de procedimiento sin que se haya alcanzado un acuerdo sobre las medidas o en caso de que el convenio colectivo no incluya medidas planificadas, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación aplicarán las medidas previstas en este real decreto, que se aplicarán hasta que entren en vigor las que posteriormente acuerden los convenios colectivos o acuerdos de empresa.
Contenido de las medidas planificadas	El Anexo I del RD regula el contenido mínimo: Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación Acceso al empleo Clasificación y promoción profesional Formación, sensibilización y lenguaje. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos: Permisos y beneficios sociales Régimen disciplinario
Contenido del Protocolo frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI	Se recoge en el Anexo II: Declaración de principios Ámbito de aplicación Principios rectores y garantías Procedimiento de actuación Resolución

PROTECCIÓN DE DATOS

La Dirección General de Igualdad y Contra la Violencia de Género del Ayuntamiento de Madrid es la Responsable del tratamiento de los datos personales de la persona usuaria y le informa que estos datos serán tratados de conformidad

con lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 de 27 de abril de 2016 (GDPR) y la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre (LOPDGDD), por lo que se le facilita la siguiente información del tratamiento: Fin del tratamiento: asesoramiento, acompañamiento, sensibilización y formación a empresas y entidades de la iniciativa social madrileña para la incorporación de la igualdad, la corresponsabilidad, la conciliación, la diversidad y la prevención de la violencia machista en los entornos laborales, ampliación, mejora, actualización, mantenimiento y dinamización de la web del proyecto (madridcorresponsable.es) y acompañamiento, impulso, y dinamización de la Red de Empresas Corresponsables de Madrid, y ante quien las personas afectadas podrán ejercer sus derechos. Base legal: El tratamiento de datos queda legitimado por el cumplimiento de obligaciones legales (Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), así como el consentimiento de las personas interesadas en relación con la suscripción al boletín mensual y comunicaciones de la web (madridcorresponsable.es). Criterios de conservación de los datos: Los datos proporcionados se conservarán durante el tiempo necesario para el cumplimiento de la finalidad informada y del plazo de prescripción de posibles responsabilidades que deriven del tratamiento. Comunicación de los datos: Los datos no podrán ser cedidos a terceras personas salvo en los supuestos previstos en la normativa vigente. Transferencias internacionales de datos: No se realizan. Derechos que asisten a la persona usuaria: Derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento. Derecho de acceso, rectificación, portabilidad y supresión de sus datos y a la limitación u oposición a su tratamiento. Derecho a presentar una reclamación ante la Autoridad de control ([aepd.es](https://www.aepd.es)) si considera que el tratamiento no se ajusta a la normativa vigente. Datos de contacto para ejercer sus derechos: DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID. E-Mail: dgigualdad@madrid.es. Delegación de Protección de Datos: oficprotecciondatos@madrid.es. Más información en nuestra web <https://madridcorresponsable.es/politica-de-privacidad/> y en la web municipal madridcorresponsable.es