



El pasado 9 de octubre se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto 1026/2024, el cual viene a desarrollar reglamentariamente las obligaciones establecidas en 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.

Dicha Ley introdujo la obligación para las empresas de más de 50 trabajadores de establecer un conjunto de medias y recursos destinados a alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que serán pactadas mediante negociación colectiva.

## PRINCIPALES MEDIDAS

- ❖ Desarrollar un Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.
- ❖ Establecer sanciones por comportamientos que atenten contra las personas LGTBI.
- ❖ Realizar formaciones sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral.
- ❖ Establecer criterios objetivos de clasificación, promoción profesional y ascenso para personas LGTBI.
- ❖ Establecimiento de cláusulas de igualdad de trato, no discriminación y de protección de acceso al empleo de personas LGTBI.

## COMPROMISO DE MEISA

MEISA promueve el desarrollo profesional y personal de todas las personas empleadas, asegurando la igualdad de oportunidades, y evitando prácticas discriminatorias que afecten a la dignidad de las personas, proporcionando un entorno laboral digno, seguro y saludable.



Asimismo, recuerda que **MEISA** dispone de un *Protocolo de actuación en caso de acoso en el trabajo*, el cual establece cauces para denunciar situaciones de acoso en el trabajo por medio de la siguiente dirección de correo electrónico: [canaleticomeisa@meisa-e.com](mailto:canaleticomeisa@meisa-e.com).



### Recuerda:

Ante cualquier duda, puedes contactar con Raúl Clemente, Compliance Officer de MEISA:

1. Correo electrónico: [raul.clemente@meisa-e.com](mailto:raul.clemente@meisa-e.com)
2. Teléfono: 664 286 313 (5029)
3. A través del Canal Ético: [canaleticomeisa@meisa-e.com](mailto:canaleticomeisa@meisa-e.com)