



Mesures planificades per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI en les empreses

El Reial decret 1026/2024, publicat en el BOE de 9 d'octubre, **té per objecte el desenvolupament reglamentari de l'obligació que tenen les empreses de més de 50 persones treballadores** en la seva plantilla de comptar amb un conjunt de mesures i recursos per a aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI (d'ara endavant "mesures planificades"), que inclogui un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI, establerta en l'article 15.1 de la Llei 4/2023.

Per a això, les mesures seran pactades a través de la negociació col·lectiva i acordades amb la representació legal de les persones treballadores.

La negociació de les mesures planificades serà *voluntària* en les empreses de **50 o menys** persones treballadores.

L'article 3 del reglament estableix les *regles per al càlcul del nombre de persones treballadores* en l'empresa que dona lloc a l'obligació de negociar mesures planificades.

En el cas de les ETT, les mesures planificades de l'empresa usuària seran **aplicables** a les persones treballadores cedides per empreses de treball temporal durant els períodes de prestació de serveis

Les empreses que regulin les seves condicions laborals a través de conveni col·lectiu (d'àmbit empresarial o superior) **negociaran** les mesures planificades en el marc d'aquests convenis col·lectius.

Les empreses que *no disposin de conveni col·lectiu i comptin amb representació legal* de les persones treballadores negociaran les mesures planificades mitjançant **acords d'empresa**.

En tots dos supòsits, el procediment de negociació s'iniciarà mitjançant la constitució de la comissió negociadora dins del termini màxim dels **3 mesos següents** a l'entrada en vigor d'aquest RD (fins al 10/01/2025)

Per a aquelles empreses que el 10 d'octubre de 2024 no estiguessin incloses en el seu àmbit d'aplicació, el termini anterior començarà a comptar-se des del moment en què aconseguixin el nombre de persones treballadores requerit (més de 50 persones treballadores en la seva plantilla).

En els convenis col·lectius que es trobin *signats amb anterioritat* a l'entrada en vigor d'aquest RD (abans del 10/10/2024), la comissió negociadora es reunirà per a abordar exclusivament la negociació de les mesures planificades previstes en l'annex I.

Les empreses que *no tinguin conveni col·lectiu i no comptin amb representació legal* de les persones treballadores **negociaran** les mesures planificades a través de la comissió negociadora que es crearà d'acord amb el procediment de l'article 6.4 del reglament. El termini màxim per a la constitució de la comissió negociadora serà de 6 mesos comptats des del 10 d'octubre de 2024 (fins a 10/04/2025).

Transcorreguts 3 mesos des de l'inici del procediment de negociació de les mesures planificades **sense que s'hagi aconseguit un acord** sobre les mateixes o en el cas que el conveni col·lectiu d'aplicació **no inclogui les mesures planificades**, les empreses obligades a negociar les mesures planificades *aplicaran el conjunt de mesures establertes en aquest reial decret*.

En tots els casos, *sense perjudici de la llibertat* de les parts per a determinar el contingut de les mesures planificades, els convenis col·lectius o acords d'empresa hauran de contemplar, *almenys*, les **mesures planificades** que



es disposen en l'**annex I**:

- > **Inclusió de clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació**, amb referència expressa no només a l'orientació i identitat sexual sinó també a l'expressió de gènere o característiques sexuals.
- > Mesures per a erradicar estereotips en l'**accés a l'ocupació** de les persones LGTBI. Formació adequada de la persones que participen en el procés de selecció. Criteris clars i concrets per a garantir un adequat procés de selecció i contractació.
- > **Criteris per a la classificació, promoció professional i ascensos** que no comportin discriminació per a persones LGTBI.
- > **Mòduls de formació** específics sobre els drets de les persones LGTBI en l'àmbit laboral.
- > **Promoció de l'heterogeneïtat de les plantilles** per a aconseguir entorns diversos, inclosius i segurs.
- > Garantir l'**accés als permisos, beneficis socials i drets** sense discriminació. Especialment l'assistència a consultes mèdiques o tràmits legals, amb especial atenció a persones trans.
- > Integració en el **règim disciplinari** d'infraccions i sancions per comportaments que atemptin contra la llibertat sexual, orientació i identitat sexual i expressió de gènere.

Igualment, en tots els casos, les mesures planificades hauran d'incloure un protocol d'actuació enfront de l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI on s'identifiquin pràctiques preventives i mecanismes de detecció i d'actuació enfront d'aquests, el contingut de la qual s'ajustarà, com a *mínim*, al que es disposa en l'**annex II**:

- > **Declaració de principis** en la qual es manifesti el compromís explícit i ferm de no tolerar en el si de l'empresa cap mena de pràctica discriminatòria considerada com a assetjament per raó d'orientació i identitat sexual i expressió de gènere.
- > **Àmbit d'aplicació**: el protocol d'actuació enfront de l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI serà d'aplicació directa a les persones que treballen en l'empresa, *independentment del vincle jurídic que les una a aquesta*, sempre que desenvolupin la seva activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'empresa. *També s'aplicarà als qui sol·liciten un lloc de treball, al personal de posada a disposició, proveïdors, clients i visites, entre altres.*
- > Principis rectors i garanties del procediment: **agilitat, diligència i rapidesa en la recerca i resolució** de la conducta denunciada, respecte i protecció de la **intimitat** i dignitat de les persones afectades, **confidencialitat**, protecció suficient davant possibles represàlies, audiència imparcial, restitució de les víctimes i prohibició de represàlies.
- > **Procediment per a la presentació de la denúncia** així com el termini màxim per a la seva resolució
- > **Resolució**, tenint en compte les evidències, recomanacions i propostes d'intervenció de l'informe emès per la comissió.

Aquesta *obligació de protocol* podrà entendre's complerta quan l'empresa compti amb un protocol general enfront de l'assetjament i violència que prevegi mesures per a les persones LGTBI o bé ho amplii específicament per a incloure-les.

+34 972 413 030 @ admin@laborex.cat

Per a més informació no dubtin en posar-se en contacte amb nosaltres.

BARCELONA
Rambla Catalunya, 116 5º 2a
08008 Barcelona

GIRONA
Bonastruc de Porta, 31 2º 2ª
17001 Girona

VIC
Santa Maria, 6 Bajos
08500 Vic

PALAFRUGELL
Carrer Ample, 126
17200 Palafrugell

 www.laborex.cat