

## 17.24 Circular Informativa

### **LLUITA CONTRA LA DISCRIMINACIÓ DE LES PERSONES LGTBI A LES EMPRESES**

El BOE núm. 244, de 9 d'octubre ha publicat el Reial Decret 1026/2024, de 8 d'octubre pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI en les empreses i que entrarà en vigor el dia 10 d'octubre.

Aquest reial decret desenvolupa l'acord signat amb els agents socials el passat 26 de juny i té per objecte el desenvolupament reglamentari de l'obligació empresarial de comptar amb un conjunt planificat de mesures i recursos (mesures planificades) per a aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, establerta en l'article 15.1 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

L'àmbit d'aplicació es recull a l'article 2, establint que estaran obligades a comptar amb aquestes mesures planificades les empreses de més de 50 persones treballadores. També s'aplicaran a les persones treballadores cedides per empreses de treball temporal durant els períodes de prestació de serveis.

Pel que fa al protocol d'actuació enfront de l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI, aquest s'aplicarà a les persones que treballen en l'empresa, independentment del vincle jurídic que les uneix a aquesta, sempre que desenvolupin la seva activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'empresa i també s'aplicarà a les persones que sol·licitin un lloc de treball, al personal de posada a disposició, proveïdors, clients i visites, entre altres.

L'article 4 recull el procediment de negociació de les mesures planificades, establint que s'articularà a través de la negociació col·lectiva:

- En els convenis col·lectius d'àmbit empresarial, les mesures planificades es negociaran en el marc d'aquells.
- En els convenis col·lectius d'àmbit superior a l'empresa, les mesures planificades seran negociades en el marc d'aquests convenis, els quals podran establir els termes i condicions en els quals aquestes mesures s'adaptaran en el si de les empreses.
- En el cas que els convenis col·lectius es trobin signats amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest reial decret, la comissió negociadora es reunirà per a abordar exclusivament la negociació de les mesures planificades previstes en l'annex I, dins del termini màxim de tres mesos següents a l'entrada en vigor del reial decret.

L'article 5 estableix el termini per a dur a terme la negociació o determinació de les mesures planificades:

- La constitució de la comissió negociadora per iniciar el procediment de negociació de les mesures planificades s'ha de fer dins del termini màxim dels tres mesos següents a l'entrada en vigor d'aquest reial decret.

- Transcorreguts tres mesos des de l'inici del procediment de negociació 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 aplicaran el conjunt de mesures establertes en aquest real decret. Aquestes mesures es continuaran aplicant fins que entrin en vigor les que posteriorment es puguin recordar mitjançant convenis col·lectius o acords d'empresa.

Els convenis col·lectius o acords d'empresa hauran de contemplar, almenys, les mesures planificades que es disposen en l'annex I. En tots els casos, les mesures planificades hauran d'incloure un protocol enfront de l'assetjament i la violència on s'identifiquin pràctiques preventives i mecanismes de detecció i d'actuació enfront d'aquests. El seu contingut s'ajustarà, com a mínim al que es disposa en l'annex II. Aquesta obligació 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.

Les mesures planificades recollides a l'annex 1 hauran de desenvolupar com a mínim, els següents continguts:

- Clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació, amb referència expressa no sols a l'orientació i identitat sexual sinó també a l'expressió de gènere o característiques sexuals.
- Accés a l'ocupació, establint criteris clars per a garantir processos de selecció adequats.
- Classificació i promoció professionals, amb criteris objectius i amb garanties de carrera professional en igualtat de condicions.
- Formació, sensibilització i llenguatge, incloent en els plans de formació mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBI en l'àmbit laboral, amb especial incidència en la igualtat de tracte i oportunitats i en la no discriminació. La formació anirà dirigida a tota la plantilla.
- Entorns laborals diversos, segurs i inclusius, promovent l'heterogeneïtat de la plantilla.
- Permisos i beneficis socials, tenint en compte la realitat de les famílies diverses, cònjuges i parelles de fet LGTBI, garantint l'accés als permisos, beneficis socials i drets sense cap discriminació.
- Règim disciplinari, integrant, si és el cas, les infraccions i sancions per comportaments que atemptin contra la llibertat sexual, l'orientació i identitat sexual i l'expressió de gènere de les persones treballadores.

Barcelona, 9 d'octubre de 2024.