

CIRCULAR INFORMATIVA

**APROVAT EL PROTOCOL LGTBI – OBLIGATORI PER EMPRESES DE MÉS DE 50
TREBALLADORS**

El Consell de Ministres ha donat llum verda, a la proposta del Ministeri de Treball i Economia Social, a un Reial decret que estableix un conjunt de mesures per promoure la igualtat i prevenir la discriminació de les persones LGTBI en l'àmbit laboral. Aquesta iniciativa és el resultat d'un acord entre el Ministeri, els sindicats CCOO i UGT, i les organitzacions empresarials CEOE i CEPYME.

El Reial decret té com a objectiu protegir els drets de les persones LGTBI, desenvolupant la Llei 4/2023, del 28 de febrer, que busca assegurar la igualtat real i efectiva de les persones trans i garantir els drets de la comunitat LGTBI, eliminant així situacions de discriminació. A més, incorpora a la legislació espanyola el dret a la igualtat reconegut per la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea, la Convenció Europea de Drets Humans i la Directiva 2000/78/CE, que estableix un marc per a la igualtat de tracte en l'ocupació. Aquest avanç també contribueix als Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) de l'Agenda 2030, especialment a l'ODS 10, que se centra en la reducció de les desigualtats.

1. Contingut de la norma

Les empreses amb més de 50 empleats estaran obligades a implementar aquestes mesures, que també s' aplicaran als treballadors cedits per empreses de treball temporal. El protocol contra l'assetjament s'estendrà a tots els empleats, sol·licitants d'ocupació, personal de suport, proveïdors, clients i visitants.

Les empreses hauran de formar una comissió negociadora en un termini màxim de tres mesos des de l' entrada en vigor del Reial decret. Si no hi ha conveni col·lectiu, tindran sis mesos per negociar amb la representació legal dels treballadors. Si no s' arriba a un acord, s'aplicaran, almenys, les mesures mínimes establertes en el decret.

2. Mesures Planificades

Les parts tindran la llibertat de definir el contingut de les mesures planificades, basant-se en el mínim establert per la nova norma. Els convenis col·lectius o acords d'empresa hauran d'incloure, almenys, les mesures que s'especifiquen a l'annex de la norma.

Aquestes mesures han d'incloure un protocol contra l'assetjament i la violència, que identifiqui pràctiques preventives i mecanismes de detecció i actuació. El seu contingut s'ajustarà, com a mínim, a l'indicat a l'annex II de la citada normativa.

3. Continguts Mínims

Les mesures hauran de contemplar:

- **Clàusules d'Igualtat:** Garanties d'igualtat de tracte i no discriminació, incloent referència a l'orientació i identitat sexual, així com a l'expressió de gènere i característiques sexuals.
- **Accés a l'Ocupació:** Formació, especialment per als qui participen en processos de selecció, amb criteris clars que assegurin pràctiques adequades.
- **Classificació i Promoció Professional:** Criteris objectius que garanteixin oportunitats de carrera professional en igualtat de condicions.
- **Formació i Sensibilització:** Els plans de formació inclouran mòduls específics sobre drets LGTBI en l'àmbit laboral, enfocant-se en la igualtat de tracte i no discriminació. La formació estarà dirigida a tota la plantilla.
- **Entorns Inclusius:** Es promourà la diversitat a la plantilla.
- **Permisos i Beneficis Socials:** Es reconeixeran les realitats de famílies diverses, cònjuges i parelles de fet LGTBI, assegurant accés igualitari a permisos i beneficis, amb especial atenció a les persones trans.
- **Regim Disciplinari:** Infraccions i sancions per conductes que vulnerin la llibertat sexual, l'orientació i identitat sexual i l'expressió de gènere.

4. Protocol d' Actuació contra l' Assetjament i la Violència LGTBI

El protocol haurà d'incloure:

- **Agilitat i Diligència:** Investigació i resolució ràpida de les denúncies, evitant demores innecessàries.
- **Respecte a la Intimitat:** Protecció de la dignitat de les persones afectades.
- **Confidencialitat:** Obligació de sigil per als qui participen en el procés.
- **Protecció de la Víctima:** Mesures per prevenir represàlies, cuidant la seva seguretat física i psicològica.
- **Audiència Imparcial:** Tracte just per a totes les parts involucrades.
- **Restitució:** Si l'assetjament resulta en un canvi en les condicions laborals de la víctima.
- **Prohibició de Represàlies:** Contra els qui presentin denúncies o col·laborin en investigacions.
- **Procediment de Denúncia:** Incloent terminis per a resolució.
- **Mesures Cautelars:** Per protegir la víctima durant el procés.
- **Informe Vinculant:** La comissió responsable ha d' emetre un informe en un termini acordat, recomanant sancions o arxivant la denúncia.

Quedem a la seva disposició per a qualsevol aclariment i ampliació del contingut d'aquesta circular. Així mateix, estem en disposició d'assessorar en la implementació de les diferents mesures, i per a la confecció dels instruments previstos.

Cordialment

Departament de Compliment normatiu

LAUDIS CONSULTOR, SLP

Barcelona, 15 d'octubre de 2024