

Novetats Normatives

Comunicació informativa

👉 **Assumpte:** 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 a les empreses.

👉 **Enllaç web :**

- 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 a les empreses. ([BOE](#))

👉 **Publicació BOE 09 oct'24.**

👉 **Entrada en vigor: 10/10/2024.**

👉 **Objectiu:** S'obliga a les empreses de més de 50 treballadors a comptar amb un conjunt de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI ¹.

👉 **Contingut a destacar:**

➤ **Introducció:**

Les empreses que comptin amb més de 50 persones treballadores estaran obligades a comptar amb diferents mesures planificades per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI.

Aquestes mesures també s'aplicaran tant a les persones que treballen a l'empresa com als que sol·liciten un lloc de treball, al personal de posada a disposició, proveïdors, clients i visites, entre d'altres.

➤ **Procediment de negociació de les mesures (art. 4 a 6):**

El deure de negociar les mesures planificades s'articularà a través de la negociació col·lectiva de la manera següent:

- a) Als Convenis col·lectius d'àmbit empresarial: les mesures es negociaran en el marc d'aquells.
- b) Als Convenis col·lectius d'àmbit superior a les empreses: les mesures es negociaran en el marc dels convenis esmentats.

¹ Persones Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transsexuals i Intersexuals.

Novetats Normatives

- c) Pel que fa als convenis col·lectius signats amb anterioritat a aquesta norma, les empreses hauran de constituir una comissió negociadora com a màxim als tres mesos dentrada en vigor d'aquesta norma.
- d) Si no hi ha conveni col·lectiu d'aplicació i hi ha representació legal de les persones treballadores (RLT), les mesures s'han de negociar mitjançant acords d'empresa.
- e) Si no hi ha conveni col·lectiu d'aplicació i no hi ha RLT, es crearà una comissió negociadora constituïda per la representació de l'empresa i, d'altra banda, per una representació de les persones treballadores integrada pels sindicats més representatius i els sindicats representatius al sector a què pertanyi l'empresa (màxim 6 membres per cadascuna de les parts). Les comissions negociadores poden comptar amb suport i assessorament extern.

Transcorreguts tres mesos des de l'inici del procediment de negociació sense que s'hagi assolit cap acord o el conveni col·lectiu d'aplicació no inclogui les mesures planificades, **s'han d'aplicar almenys les mesures establertes a l'annex I** de la norma. Aquestes mesures es continuaran aplicant fins que entrin en vigor les pactades mitjançant conveni col·lectiu o acords d'empresa.

- **Contingut de les mesures planificades (art. 7 a 9, annex I i II):**
- Estructura i contingut de les mesures planificades als convenis col·lectius o acords d'empresa.

Per a aquelles empreses que no tinguin un conveni col·lectiu d'àmbit superior al d'empresa, l'acord s'estructurarà com a mínim amb el contingut següent:

- Determinació de les parts negociadores.
- Àmbit d'aplicació personal, territorial i temporal.
- Procediment per resoldre les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació i la interpretació de les mesures planificades acordades.

A les empreses que compten amb conveni col·lectiu d'àmbit superior al d'empresa, l'àmbit personal, territorial i temporal serà l'establert al conveni col·lectiu mateix.

En **tots els supòsits**, l'acord haurà d'incloure:

- Mesures planificades que es disposen a l'Annex I.
- Protocol Preventiu davant de l'assetjament i la violència que s'ajusti a l'Annex II.

- Vigència, seguiment, avaluació i revisió de les mesures planificades .

El període de vigència de les mesures planificades serà el pactat al conveni col·lectiu d'aplicació. Quan les mesures planificades es negociïn mitjançant acords d'empresa, el període de vigència el determinarà les parts negociadores.

Novetats Normatives

Els convenis col·lectius i els acords d'empresa poden establir terminis adequats per avaluar el compliment de les mesures planificades acordades.

- Contingut mínim de les mesures planificades (Annex I).
- Clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació amb referència expressa no només a l'orientació i la identitat sexual sinó també a l'expressió de gènere o característiques sexuals.
- Accés a l'ocupació: formació, especialment, a les persones implicades en els processos de selecció, establint criteris clars per garantir processos adequats.
- Classificació i promoció professionals: amb criteris objectius i amb garanties de carrera professional en igualtat de condicions.
- Formació, sensibilització i llenguatge: els plans de formació inclouran mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBI a l'àmbit laboral, amb especial incidència en la igualtat de tracte i oportunitats i en la no discriminació. La formació anirà adreçada a tota la plantilla.
- Entorns diversos i inclusius: es promourà l'heterogeneïtat de la plantilla.
- Permisos i beneficis socials: atendran la realitat de les famílies diverses, cònjuges i parelles de fet LGTBI, garantint l'accés als permisos, beneficis socials i drets sense cap discriminació. Es garantirà a totes les persones treballadores el gaudiment en condicions d'igualtat dels permisos que, si s'escau, estableixin els convenis o acords col·lectius per a l'assistència a consultes mèdiques o tràmits legals, amb especial atenció a les persones trans.
- S'integraran, si escau, en el règim disciplinari que es reguli en els convenis col·lectius, infraccions i sancions per comportaments que atemptin contra la llibertat sexual, l'orientació i la identitat sexual i l'expressió de gènere de les persones treballadores.
- Protocol d'actuació davant de l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI (Annex II).

El Protocol d'actuació d'incloure com a mínim els apartats següents:

- Declaració de compromís explícit de no tolerar pràctiques discriminatòries.
- Àmbit aplicable: per a persones treballadores, independentment de l'enllaç jurídic. També s'aplica als qui sol·liciten un lloc de treball, proveïdors, clients i visites.
- Principis rectors i garanties del procediment:
 - Agilitat, diligència i rapidesa en la investigació i la resolució de la conducta denunciada.

Novetats Normatives

- Respecte i protecció de la intimitat i dignitat a les persones afectades.
- Confidencialitat de la informació que cal tractar.
- Protecció suficient de la víctima.
- Audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades.
- Restitució de les víctimes: si l'assetjament s'ha concretat en una modificació de les condicions laborals de la víctima.
- Prohibició expressa de represàlies contra les persones que presentin una comunicació de denúncia, compareguin com a testimonis o ajudin o participin en una investigació sobre assetjament.
- Procediment dactuació per a la presentació de la denúncia o queixa.
- Mesures cautelars o preventives que apartin la víctima de la persona assetjadora.
- La comissió carregada haurà d'emetre un informe vinculant.