

I. DISPOSICIONS GENERALS

MINISTERI DE TREBALL I ECONOMIA SOCIAL

20402 *Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desplega el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i la no-discriminació de les persones LGTBI a les empreses.*

I

L'1 de març de 2023 es va publicar al «Butlletí Oficial de l'Estat» 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'objecte de la qual és desplegar i garantir els seus drets erradicant les situacions de discriminació per assegurar que a Espanya es puguin viure amb plena llibertat l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere, les característiques sexuals i la diversitat familiar.

Aquesta Llei va significar un avenç important en el camí recorregut cap a la igualtat i la justícia social que permet garantir el dret a la igualtat de totes les persones, en especial de les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals, així com de les seves famílies, amb l'aspiració de millorar l'eficàcia aplicable de l'article 14 de la Constitució espanyola.

Una part de la rellevància de la seva aprovació rau en el fet de preveure mesures que garanteixin i promoguin el dret a la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, entre altres àmbits, a l'empresa. Aquesta qüestió s'alinea amb les posicions traslladades pel Tribunal Europeu de Drets Humans relatives a l'article 14 de la Convenció europea de drets humans i el seu Protocol número 12.

D'altra banda, en clau interna, el Tribunal Constitucional ha considerat inclosa en l'àmbit de l'article 14 de la Constitució espanyola la protecció enfront dels comportaments que siguin discriminatoris contra persones transsexuals o que estiguin recolzats en circumstàncies relacionades amb l'expressió de gènere, tal com es desprèn d'algunes de les seves resolucions, com la Sentència 176/2008, de 22 de desembre (Recurs d'ampar 4595/2005), o la Sentència 67/2022, de 2 de juny (Recurs d'ampar 6375/2019).

Un dels objectius compartits tant per la Llei 4/2023, de 28 de febrer, com per aquest Reial decret és assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, amb el trasllat a la normativa espanyola, i especialment a l'ordenament laboral, del dret d'igualtat que reconeixen la Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea, la Convenció europea de drets humans o la Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.

La Llei 4/2023, de 28 de febrer, estableix en el capítol II del títol I un conjunt de polítiques públiques per promoure la igualtat efectiva de les persones LGTBI i inclou mesures per eliminar la discriminació existent que afecten diferents àmbits, entre els quals, el laboral. D'aquesta manera, la norma incorpora en l'article 15.1 l'obligació que les empreses de més de cinquanta persones treballadores disposin d'un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclogui un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI. En l'article esmentat es lliga la determinació de l'abast i del contingut d'aquestes mesures al desplegament reglamentari i s'explicita la necessitat que les mesures siguin pactades mitjançant la negociació col·lectiva i acordades amb els representants de les persones treballadores.

En compliment d'aquesta previsió i comptant amb aquesta habilitació, aquest Reial decret conté el desplegament reglamentari de l'article 15.1 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, atès que establir mesures que garanteixin la no-discriminació en l'àmbit laboral és

una tasca encomanada als poders públics, responsables de promoure la igualtat efectiva de tots els individus en compliment del que disposen els articles 9.2 i 14 de la Constitució espanyola.

En aquest sentit, i des d'un punt de vista eminentment laboral, tant l'article 15 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, com els articles 4.2.c), 4.2.e) i 17 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, protegeixen específicament el dret de les persones treballadores –i, entre elles, les LGTBI– a no patir discriminacions ni violències. En el context de l'article 15 esmentat, les mesures per aconseguir-ho es vehiculen en el si de l'empresa, per previsió legal, a través de la negociació col·lectiva i amb l'acord amb la representació legal de les persones treballadores. Queda clar, doncs, que és en el marc de la negociació col·lectiva on, a criteri de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, s'ha de pactar el conjunt planificat de mesures a través del qual es pot assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI a les empreses.

Finalment, s'ha de recalcar que aquesta norma presenta, a més, un altre element legitimador i generador de valor que mereix ser destacat, per tal com pot contribuir a dotar-la de més estabilitat i eficàcia: la regulació del contingut i de l'abast d'aquestes mesures és fruit del diàleg social després d'un procés negociador llarg i complex desenvolupat entre el Ministeri de Treball i Economia Social i les organitzacions sindicals i empresarials Confederació Sindical de Comissions Obreres (CCOO), Unió General de Treballadors i Treballadores (UGT), Confederació Espanyola d'Organitzacions Empresarials (CEOE) i Confederació Espanyola de la Petita i Mitjana Empresa (CEPYME), que van acordar juntament amb el Govern les mesures, que conté el Reial decret, i així van avalar el procés d'elaboració de la norma.

En el procediment d'elaboració, la norma s'ha sotmès als tràmits de consulta pública i d'audiència i informació pública, en compliment del que preveu l'article 26 de la Llei 50/1997, de 27 de novembre, del Govern, a fi de donar participació i audiència als ciutadans afectats i obtenir totes les aportacions addicionals que hi puguin fer altres persones o entitats. Així mateix, se n'ha informat les comunitats autònomes i les organitzacions empresarials i sindicals més representatives.

Per la necessitat de donar suport, tan aviat com sigui possible, a tot això, el Consell de Ministres va adoptar, el 4 de juny de 2024, l'Acord pel qual s'autoritza la tramitació administrativa urgent que preveu l'article 27.1.b) de la Llei 50/1997, de 27 de novembre, del Govern, del projecte de Reial decret pel qual es desplega el conjunt planificat de mesures per a la igualtat i la no-discriminació de les persones LGTBI a les empreses.

II

Aquest Reial decret s'articula al voltant de tres capítols, amb un total de nou articles, dues disposicions finals i dos annexos.

El capítol I estableix les disposicions generals de la norma i en determina l'objecte, l'àmbit d'aplicació i la manera com s'ha de portar a terme la quantificació del nombre de persones treballadores de l'empresa.

El capítol II fixa els elements essencials de la negociació de les mesures planificades: l'instrument en què s'insereixen –que és diferent en funció tant de l'existència, o no, d'un conveni col·lectiu aplicable com del seu àmbit–, el termini per portar a terme la negociació o la determinació de les mesures i del procediment negociador.

El capítol III desplega el contingut de les mesures planificades, de les quals destaca, en primer lloc, el caràcter transversal necessari. Posteriorment se n'estableix l'estructura i el contingut dins dels convenis col·lectius o acords d'empresa. Finalment, se n'aclareix el període de vigència, així com els mecanismes de seguiment, d'avaluació i de revisió.

Les disposicions finals primera i segona recullen, respectivament, els títols competencials i l'entrada en vigor.

Finalment, els annexos recullen les mesures planificades que com a mínim s'han de preveure i l'estructura i el contingut del protocol davant situacions d'assetjament per orientació i identitat sexual i expressió de gènere.

III

Aquest Reial decret compleix els principis de necessitat, eficàcia, proporcionalitat, seguretat jurídica, transparència i eficiència a què es refereix l'article 129 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

El Reial decret és necessari, ja que respon a l'obligació de donar desplegament reglamentari a les exigències legals derivades de l'article 15.1 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, d'un interès general indiscutible, per tal com despleguen i garanteixen un dret fonamental com el de la igualtat i no-discriminació.

A més, és eficaç perquè la norma reglamentària és l'instrument més adequat per garantir la consecució dels objectius de la Llei.

Igualment, és proporcional, ja que regula els aspectes imprescindibles perquè es pugui complir el que preveu aquest i la norma que desplega, i així garantir el dret a la igualtat real i efectiva de les persones trans i els drets de les persones LGTBI.

Quant al principi de seguretat jurídica, la norma estableix de manera clara els límits que s'han d'aplicar i, en particular, és coherent amb la resta de l'ordenament jurídic nacional i de la Unió Europea, i genera un marc normatiu estable, predictable, integrat, clar i de certesa.

A més, compleix el principi de transparència, ja que en la seva elaboració s'ha possibilitat la participació de les persones destinatàries a través dels tràmits d'audiència i informació públiques, i la norma identifica clarament el seu propòsit i ofereix una explicació completa del seu contingut.

Finalment, la norma és coherent amb el principi d'eficiència, atès que la seva aplicació no imposa càrregues administratives innecessàries i s'ha vetllat en tot moment per la racionalització en la gestió dels recursos públics.

El contingut del Reial decret entronca amb les previsions i les exigències compromeses amb la Unió Europea en el marc del Pla de recuperació, transformació i resiliència, en particular, amb els relatius al component 23 «Noves polítiques públiques per a un mercat de treball dinàmic, resilient i inclusiu».

A més, amb la norma s'avança en l'assoliment dels objectius de desenvolupament sostenible (ODS) de l'Agenda 2030, principalment en l'ODS 10 («Reducció de les desigualtats») i, en concret, en la consecució de les metes 10.2 de promoció de la inclusió social, econòmica i política de totes les persones i 10.3 per garantir la igualtat d'oportunitats de totes les persones i tots els col·lectius i reduir la desigualtat de resultats, fins i tot eliminant les lleis, polítiques i pràctiques discriminatòries i promovent legislacions, polítiques i mesures adequades en aquest respecte.

Aquest Reial decret es dicta a l'empara del que disposa l'article 149.1.1a i 7a de la Constitució espanyola, que atribueix a l'Estat la competència exclusiva en matèria de regulació de les condicions bàsiques que garanteixin la igualtat de tots els espanyols en l'exercici dels drets i en el compliment dels deures constitucionals, i de legislació laboral, sense perjudici de la seva execució pels òrgans de les comunitats autònomes, respectivament.

En virtut d'això, a proposta de la ministra de Treball i Economia Social, d'acord amb el Consell d'Estat, i amb la deliberació prèvia del Consell de Ministres en la reunió del dia 8 d'octubre de 2024,

DISPOSO:

CAPÍTOL I

Disposicions generals

Article 1. *Objecte.*

Aquest Reial decret té per objecte el desplegament reglamentari de l'obligació empresarial de disposar d'un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI (d'ara endavant, «mesures planificades»), que estableix 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.

Article 2. *Àmbit d'aplicació.*

1. De conformitat amb el que estableix l'article 15.1 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, aquest reglament s'aplica a totes les empreses compreses a l'article 1.2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, que tinguin més de cinquanta persones treballadores en la plantilla.

2. La negociació de les mesures planificades és voluntària a les empreses de cinquanta persones treballadores o menys.

3. Les mesures planificades de l'empresa usuària són aplicables a les persones treballadores cedides per empreses de treball temporal durant els períodes de prestació de serveis, d'acord amb el que estableix el paràgraf quart de l'article 11.1 de la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal.

4. El protocol d'actuació enfront de l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI s'aplica a les persones que treballen a l'empresa, independentment del vincle jurídic que les uneixi a aquesta, sempre que duguin a terme la seva activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'empresa. També s'aplica als qui sol·liciten un lloc de treball, al personal de posada a disposició, als proveïdors, als clients i a les visites, entre d'altres.

Article 3. *Quantificació del nombre de persones treballadores de l'empresa.*

1. Als efectes del que disposa l'article 15.1 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per calcular el nombre de persones treballadores que dona lloc a l'obligació de negociar mesures planificades, s'ha de tenir en compte la plantilla total de l'empresa, sigui quin sigui el nombre de centres de treball d'aquella i sigui quina sigui la forma de contractació laboral, incloent-hi les persones amb contractes fixos discontinus, amb contractes de durada determinada i les persones contractades per ser posades a disposició.

En tot cas, cada persona amb contracte a temps parcial s'ha de computar, independentment del nombre d'hores de treball, com una persona treballadora més.

2. A aquest nombre de persones s'hi han de sumar els contractes de durada determinada, sigui quina sigui la seva modalitat, que, havent estat vigents a l'empresa durant els sis mesos anteriors, s'hagin extingit en el moment d'efectuar el còmput. En aquest cas, cada cent dies treballats o fracció s'ha de computar com una persona treballadora més.

El còmput derivat dels càlculs que preveu l'apartat anterior s'ha d'efectuar l'últim dia dels mesos de juny i desembre de cada any.

3. En els supòsits en què sigui necessària la constitució d'una comissió negociadora, el còmput que preveu l'apartat 1 és l'efectuat el dia de la constitució de la comissió esmentada i es manté inalterat fins que conclogui el període de vigència de les

mesures planificades, encara que el nombre de persones treballadores se situï per sota de cinquanta-una.

CAPÍTOL II

Procediment de negociació de les mesures planificades

Article 4. *Negociació col·lectiva de les mesures planificades.*

El deure de negociar mesures planificades s'ha d'articular a través de la negociació col·lectiva de la manera següent:

- a) En els convenis col·lectius d'àmbit empresarial, les mesures planificades s'han de negociar en el marc d'aquests convenis.
- b) En els convenis col·lectius d'àmbit superior a l'empresa, les mesures planificades s'han de negociar en el marc dels convenis esmentats, els quals poden establir els termes i les condicions en què aquestes mesures s'han d'adaptar en el si de les empreses.
- c) Respecte dels convenis col·lectius que estiguin signats amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Reial decret, la comissió negociadora s'ha de reunir per abordar exclusivament la negociació de les mesures planificades que preveu l'annex I, en els terminis que estableix l'article 5.
- d) En absència d'un conveni col·lectiu aplicable, les empreses que tinguin representació legal de les persones treballadores han de negociar les mesures planificades mitjançant acords d'empresa.
- e) A les empreses que no disposin d'un conveni col·lectiu aplicable i no tinguin la representació legal de les persones treballadores, la negociació d'aquestes mesures planificades s'ha de fer d'acord amb l'article 6.4.

Article 5. *Termini per portar a terme la negociació o la determinació de les mesures planificades.*

1. Les empreses obligades a negociar les mesures planificades que regulin les seves condicions laborals a través de convenis col·lectius o acords d'empresa, així com les empreses que no tinguin un conveni col·lectiu aplicable i tinguin representació legal de les persones treballadores, han d'iniciar el procediment de negociació de les mesures planificades mitjançant la constitució de la comissió negociadora dins del termini màxim dels tres mesos següents a l'entrada en vigor d'aquest Reial decret.

Per a les empreses que, en el moment de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret, no estiguin incloses en el seu àmbit d'aplicació, el termini anterior es comença a comptar des del moment en què assoleixin el nombre de persones treballadores que indica l'article 2.

2. A les empreses que, tenint l'obligació de negociar mesures planificades, no disposin d'un conveni col·lectiu aplicable i no tinguin representació legal de les persones treballadores, el termini màxim per a la constitució de la comissió negociadora és de sis mesos comptats des de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret.

3. Transcorreguts tres mesos des de l'inici del procediment de negociació de les mesures planificades a què fan referència els dos apartats anteriors sense que s'hagi assolit un acord sobre aquestes o en el supòsit que el conveni col·lectiu aplicable no inclogui les mesures planificades, les empreses obligades a negociar les mesures planificades han d'aplicar el conjunt de mesures que estableix aquest Reial decret. Les mesures esmentades es continuen aplicant fins que entrin en vigor les que posteriorment es puguin acordar mitjançant convenis col·lectius o acords d'empresa.

Article 6. *Procediment de negociació de les mesures planificades.*

1. La legitimació per negociar en un conveni col·lectiu les mesures planificades és la que preveu l'article 87 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

2. A les empreses que no tinguin un conveni col·lectiu aplicable i no disposin de representació legal de les persones treballadores, la negociació de les mesures planificades s'hi ha de portar a terme a través de les comissions negociadores que regula l'apartat 4.

3. A les empreses amb diversos centres de treball, hi ha de negociar el comitè intercentres, si n'hi ha i té establertes competències per a la negociació.

4. A les empreses on no hi hagi les representacions que esmenten els apartats anteriors i que no tinguin un conveni col·lectiu aplicable, s'hi ha de crear una comissió negociadora constituïda, d'una banda, per la representació de l'empresa i, de l'altra, per una representació de les persones treballadores integrada pels sindicats més representatius i pels sindicats representatius en el sector al qual pertanyi l'empresa. La comissió negociadora ha de tenir un màxim de sis membres per cadascuna de les parts i la representació sindical s'ha de formar en proporció amb la representativitat de cada organització en el sector.

Sense perjudici d'això, la part social d'aquesta comissió negociadora ha d'estar integrada vàlidament per l'organització o les organitzacions sindicals que responguin a la convocatòria de l'empresa en el termini de deu dies hàbils, ampliables en deu dies hàbils més si cap no hi respon en el primer període. En cas que no s'obtingui una resposta en aquest nou termini, l'empresa pot procedir unilateralment a determinar les mesures planificades d'acord amb els continguts que recull aquest Reial decret.

Si hi ha centres de treball amb representació legal de persones treballadores i centres de treball sense aquesta representació, la part social de la comissió negociadora ha d'estar integrada, d'una banda, pels representants legals de les persones treballadores dels centres que en disposin i, de l'altra, per persones integrants de la part social, constituïda de conformitat amb els paràgrafs anteriors d'aquest apartat, en representació de les persones treballadores dels centres que no en disposin. En aquest cas, la comissió negociadora s'ha de compondre d'un màxim de tretze membres per cadascuna de les parts, social i empresarial.

5. En tots els supòsits anteriors, les comissions negociadores poden comptar amb suport i assessorament extern de persones especialitzades en matèria d'igualtat de les persones LGTBI en l'àmbit laboral, que hi intervinguin amb veu però sense vot.

6. Les persones que integren la comissió negociadora, així com, si s'escau, les persones expertes que l'assisteixin, han d'observar en tot moment el deure de sigil i confidencialitat respecte a la informació que se'ls hagi comunicat expressament amb caràcter reservat. En tot cas, cap tipus de document lliurat per l'empresa a la comissió no es pot utilitzar fora de l'àmbit estricte d'aquella, ni per a fins diferents dels que en van motivar el lliurament.

7. En la negociació de les mesures planificades s'ha de garantir el respecte a la intimitat de les persones treballadores.

CAPÍTOL III

Contingut de les mesures planificades

Article 7. *Transversalitat de les mesures planificades.*

Els continguts de les mesures planificades han de tenir un desplegament transversal.

Article 8. *Estructura i contingut de les mesures planificades en els convenis col·lectius o acords d'empresa.*

1. A les empreses que no tenen un conveni col·lectiu d'àmbit superior al d'empresa, l'acord s'hi ha d'estructurar, almenys, amb el contingut següent:

- a) Determinació de les parts negociadores.
- b) Àmbit d'aplicació personal, territorial i temporal.
- c) Procediment per solucionar les possibles discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació i la interpretació de les mesures planificades acordades.

2. A les empreses que tinguin un conveni col·lectiu d'àmbit superior al d'empresa, l'àmbit personal, territorial i temporal és el que estableix el mateix conveni col·lectiu.

3. En tots els casos, sense perjudici de la llibertat de les parts per determinar el contingut de les mesures planificades, els convenis col·lectius o acords d'empresa han de preveure, almenys, les mesures planificades que disposa l'annex I.

4. Igualment, en tots els casos, les mesures planificades han 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 contingut d'aquest protocol s'ha d'ajustar, com a mínim, al que disposa l'annex II.

Aquesta obligació es pot entendre complerta quan l'empresa compti amb un protocol general enfront de l'assetjament i la violència que prevegi mesures per a les persones LGTBI o bé l'ampliï específicament per incloure-les.

Article 9. *Vigència, seguiment, avaluació i revisió de les mesures planificades.*

1. El període de vigència de les mesures planificades és el pactat en el conveni col·lectiu aplicable quan les mesures s'hagin negociat en aquest marc.

Quan les mesures planificades es negociïn mitjançant acords d'empresa, el període de vigència és el determinat per les parts negociadores.

2. Els convenis col·lectius i els acords d'empresa poden establir terminis adequats per avaluar el compliment de les mesures planificades acordades, així com els supòsits en què les avaluacions esmentades s'han de portar a terme.

Les mesures planificades acordades en els diferents àmbits de negociació s'han de revisar quan ho prevegin les avaluacions anteriors i, en tot cas, quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència, especialment quan això es detecti com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

3. Les mesures planificades s'han de respectar en els termes i els supòsits que preveu l'article 44 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Disposició final primera. *Títols competencials.*

Aquest Reial decret es dicta a l'empara del que disposa l'article 149.1.1a i 7a de la Constitució espanyola, que atribueix a l'Estat la competència exclusiva en matèria de regulació de les condicions bàsiques que garanteixin la igualtat de tots els espanyols en l'exercici dels drets i en el compliment dels deures constitucionals, i de legislació laboral, sense perjudici de la seva execució pels òrgans de les comunitats autònomes, respectivament.

Disposició final segona. *Entrada en vigor.*

Aquest Reial decret entra en vigor l'endemà de la publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat».

Madrid, 8 d'octubre de 2024.

FELIPE R.

La vicepresidenta segona del Govern i ministra de Treball i Economia Social,
YOLANDA DÍAZ PÉREZ

ANNEX I

Mesures planificades

De conformitat amb l'article 8.3, les mesures planificades han de desplegar i assumir, almenys, els continguts següents:

Primer. *Clàusules d'igualtat de tracte i no-discriminació.*

Els convenis col·lectius o acords d'empresa han de recollir en l'articulat clàusules d'igualtat de tracte i no-discriminació que contribueixin a crear un context favorable a la diversitat i a avançar en l'erradicació de la discriminació de les persones LGTBI, amb una referència expressa no solament a l'orientació i la identitat sexual, sinó també a l'expressió de gènere o característiques sexuals.

Segon. *Accés a l'ocupació.*

Les empreses han de contribuir a través de les mesures establertes, si s'escau, en els convenis col·lectius a erradicar estereotips en l'accés a l'ocupació de les persones LGTBI, en especial a través de la formació adequada de les persones que participen en els processos de selecció.

Per fer-ho, és necessari establir criteris clars i concrets per garantir un procés de selecció i contractació adequat que prioritzi la formació o la idoneïtat de la persona per al lloc de treball, independentment de la seva orientació i identitat sexual o la seva expressió de gènere, amb una atenció especial a les persones trans com a col·lectiu especialment vulnerable.

Tercer. *Classificació i promoció professional.*

Els convenis col·lectius i els acords d'empresa han de regular criteris per a la classificació, la promoció professional i els ascensos, de manera que no comportin cap discriminació directa o indirecta per a les persones LGTBI, basant-se en elements objectius, entre d'altres, els de qualificació i capacitat, i que garanteixin el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions.

Quart. *Formació, sensibilització i llenguatge.*

Les empreses han d'integrar en els seus plans de formació mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBI en l'àmbit laboral, amb una incidència especial en la igualtat de tracte i d'oportunitats i en la no-discriminació. La formació ha d'anar dirigida a tota la plantilla, incloent-hi els comandaments intermedis, els càrrecs directius i les persones treballadores amb responsabilitat en la direcció de personal i recursos humans. Els aspectes mínims que han de contenir són:

- Coneixement general i difusió del conjunt de mesures planificades LGTBI que recullen el o els convenis col·lectius aplicables en l'empresa o els acords d'empresa si s'escau, així com el seu abast i contingut.
- Coneixement de les definicions i dels conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere que conté 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.
- Coneixement i difusió del protocol d'acompanyament a les persones trans en l'ocupació, en cas que es disposi d'aquest protocol.
- Coneixement i difusió del protocol per a la prevenció, la detecció i l'actuació enfront de l'assetjament discriminatori o la violència per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.

S'han de fomentar mesures per garantir la utilització d'un llenguatge respectuós amb la diversitat.

Cinquè. *Entorns laborals diversos, segurs i inclusius.*

S'ha de promoure l'heterogeneïtat de les plantilles per aconseguir entorns laborals diversos, inclusius i segurs. Per fer-ho, s'ha de garantir la protecció contra comportaments LGTBI-fòbics, especialment, a través dels protocols enfront de l'assetjament i la violència a la feina.

Sisè. *Permisos i beneficis socials.*

Els convenis o acords col·lectius han d'atendre la realitat de les famílies diverses, els cònjuges i les parelles de fet LGTBI i han de garantir l'accés als permisos, beneficis socials i drets sense discriminació per raó d'orientació i identitat sexual i expressió de gènere.

En aquest sentit, s'ha de garantir a totes les persones treballadores el gaudi 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 els tràmits legals, amb una atenció especial a les persones trans.

Setè. *Règim disciplinari.*

S'han d'integrar, si s'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.

ANNEX II

Protocol d'actuació enfront de l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI

L'estructura i el contingut del protocol davant situacions d'assetjament per orientació i identitat sexual i expressió de gènere s'han d'ajustar, com a mínim, als apartats següents:

a) Declaració de principis en què es manifesti el compromís explícit i ferm de no tolerar en el si de l'empresa cap mena de pràctica discriminatòria considerada assetjament per raó d'orientació i identitat sexual i expressió de gènere, i que queda prohibida expressament qualsevol conducta d'aquesta naturalesa.

b) Àmbit d'aplicació: el protocol és aplicable directament a les persones que treballen a l'empresa, independentment del vincle jurídic que les uneixi a aquesta, sempre que duguin a terme la seva activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'empresa.

També s'aplica als qui sol·liciten un lloc de treball, al personal de posada a disposició, als proveïdors, als clients i a les visites, entre d'altres.

c) Principis rectors i garanties del procediment:

– Agilitat, diligència i rapidesa en la investigació i la resolució de la conducta denunciada, que s'han de dur a terme sense demores indegudes, respectant els terminis que es determinin per a cada part del procés, i que han de constar en el protocol.

– Respecte i protecció de la intimitat i la dignitat a les persones afectades, amb l'oferiment d'un tractament just a totes les implicades.

– Confidencialitat: les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de mantenir una confidencialitat i una reserva estrictes i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, en procés d'investigació o resoltes.

– Protecció suficient de la víctima davant possibles represàlies, atenent la cura de la seva seguretat i salut, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com

psicològiques que es derivin d'aquesta situació i considerant especialment les circumstàncies laborals que envoltin la persona agredida.

- Contradicció a fi de garantir una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades.

- Restitució de les víctimes: si l'assetjament fet s'ha concretat en una modificació de les condicions laborals de la víctima, l'empresa l'ha de restituir en les seves condicions anteriors, si ho sol·licita així.

- Prohibició de represàlies: queda prohibit expressament i s'ha de declarar nul qualsevol acte constitutiu de represàlia, incloent-hi les amenaces de represàlia i les temptatives de represàlia contra les persones que presentin una comunicació de denúncia pels mitjans habilitats per fer-ho, compareguin com a testimonis o ajudin o participin en una investigació sobre assetjament.

d) Procediment d'actuació: el protocol ha de determinar el procediment per a la presentació de la denúncia o la queixa, així com el termini màxim per a la resolució, sense perjudici de l'aplicació de les disposicions que preveu la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció, en el seu àmbit personal i material respectiu.

La denúncia la pot presentar la persona afectada o qui aquesta autoritzi, mitjançant el procediment acordat per fer-ho i davant la persona que es determini de la comissió encarregada del procés d'investigació.

En cas que la denúncia no la presenti directament la persona afectada, se n'ha d'incloure el consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions del protocol.

Després de la recepció de la queixa o la denúncia, i una vegada constatada la situació d'assetjament, s'han d'adoptar mesures cautelars o preventives que apartin la víctima de la persona assetjadora mentre es desenvolupa el procediment d'actuació i fins que es resolgui.

En el termini màxim dels dies hàbils acordats i des que es convoca la comissió, aquesta ha d'emetre un informe vinculant en un dels sentits següents:

- i) Constatar indicis d'assetjament objecte del protocol i, si escau, proposar l'obertura de l'expedient sancionador.

- ii) No apreciar indicis d'assetjament objecte del protocol.

L'informe ha d'incloure, com a mínim, la descripció dels fets, la metodologia emprada, la valoració del cas, els resultats de la investigació i les mesures cautelars o preventives, si escau.

e) Resolució: en aquesta fase s'han de prendre les mesures d'actuació necessàries tenint en compte les evidències, les recomanacions i les propostes d'intervenció de l'informe emès per la comissió.

Si hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament per raó d'orientació i identitat sexual o expressió de gènere, s'ha d'instar la incoació d'un expedient sancionador per una situació provada d'assetjament, s'ha de demanar l'adopció de mesures correctores i, si escau, s'han de continuar aplicant les mesures de protecció a la víctima. Si no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament, s'ha de procedir a arxivar la denúncia.