NOTA INFORMATIVA EN RELACIÓ AMB L'OBLIGATORIETAT DE DISPOSAR D'UN CONJUNT PLANIFICAT DE MESURES I RECURSOS PER A PERSONES LGBTI A LES EMPRESES DE MÉS DE 50 TREBALLADORS I TREBALLADORES

1. Qüestió plantejada

Recentment, moltes empreses i ens locals s'han posat en contacte amb aquesta Administració per tal d'informar-se en relació amb la possible interpretació de l'article 15 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 (d'ara endavant, Llei trans estatal), que regula l'obligatorietat de les empreses amb més de 50 treballadors i treballadores de *disposar d'un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI,* abans del 2 de març de 2024.

D'altra banda, i tenint en compte que encara no s'ha aprovat el reglament que ha de desplegar el contingut i l'abast d'aquest conjunt planificat de mesures, es pregunten si, d'acord amb la nova Llei trans estatal, el fet de no disposar d'aquestes mesures, en el termini estipulat, constitueix una infracció administrativa amb la sanció consegüent.

2. Consideracions jurídiques

2.1 Conjunt planificat de mesures i recursos LGTBI

L'article 15.1 de la Llei trans estatal, referent a la igualat i no-discriminació LGTBI a les empreses, regula el següent:

"Les empreses **de més de cinquanta persones treballadores** han de comptar, en el termini de dotze mesos a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, amb 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. Per a això, les mesures seran **pactades** a través de **la negociació col·lectiva** i **acordades** amb la **representació legal** de les persones treballadores. El contingut i l'abast d'aquestes mesures es **desplegaran reglamentàriament.**"

En conseqüència:

a) Les empreses de més de 50 treballadors i treballadores han de comptar **abans del 2 de març de 2024** amb un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI. Un *conjunt planificat de mesures i recursos* no vol dir necessàriament un pla LGBTI individual i exclusiu que prevegi només les mesures i els recursos LGTBI esmentats. Fins que no s'aprovi reglamentàriament el contingut i l'abast de les mesures no sabrem quin ha de ser l'instrument més adequat per formalitzar-les.

b) Les mesures i els recursos esmentats han d'incorporar **un protocol d'actuació** per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI.

c) Totes les mesures han de ser **pactades a través de la negociació col·lectiva** i **acordades amb la representació legal** dels treballadors i treballadores. Aquest procés no és ràpid i sovint pot comportar processos de més d'un any de durada. En aquest sentit, es recomana tenir molt ben documentades les reunions que es duguin a terme per tal de demostrar que s'està negociant aquest tema.

d) El contingut i l'abast de les mesures **es desplegaran reglamentàriament**. Actualment no s'ha aprovat aquest desplegament reglamentari, per tant, difícilment és exigible si no es coneix el contingut i l'abast que comporten les mesures.

   Per això, en aquests moments, el que es podria començar a treballar conjuntament amb la representació dels treballadors i treballadores és una manifestació de voluntats que seran desplegades i adaptades quan s'aprovi el reglament.

e) L'article 15 fa referència a les empreses independentment que siguin públiques o privades, tanmateix, no fa referència a les administracions públiques.

f) També destaquem que l'article no especifica res en relació amb la inscripció d'aquestes mesures, cosa que sense publicitat encara es fa més difícil que es pugui exigir. És d'esperar que es reguli en el reglament que està pendent d'aprovació.

2.2 Mètodes, instruments i mesures de prevenció, detecció i cessament de l'LGTBI-fòbia

Tanmateix, també cal tenir present el que regula l'article 62.3 de la Llei trans estatal, pel que fa a les *mesures de protecció davant de la discriminació i la violència*:

"Les persones ocupadores o prestadores de béns i serveis han d'adoptar mètodes o instruments suficients per a la **prevenció i detecció** de les situacions de discriminació per raó de les causes que preveu aquesta llei, així com articular mesures adequades per al seu **cessament immediat**."

En conseqüència:

a) Les empreses, independentment del nombre de personal, han d'adoptar mesures per a la prevenció, la detecció i el cessament immediat de la possible discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i característiques sexuals diverses.

b) En aquest cas no s'especifica que les mesures s'hagin de pactar a través de la negociació col·lectiva ni que hagin de ser acordades amb la representació del personal, tot i que sempre és necessari si l'empresa disposa d'aquesta representació.

c) El contingut i l'abast dels mètodes, els instruments i les mesures no queda pendent del seu desplegament a través de reglament i, per tant, s'haurien de poder elaborar, implementar i aplicar directament, en base a les necessitats de cada empresa i d'acord amb la representació del personal. Així mateix, un cop es desplegui el reglament a què fa referència l'article 15, s'haurien d'adaptar per tal de tenir instruments, mesures i recursos eficaços i d'acord amb la normativa vigent.

2.3 Mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral a les persones LGBTI

Així mateix, cal tenir present l'article 20.2 de la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia (Llei 11/2014):

"Les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI. Per aquesta raó, **han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral**. Aquestes mesures han de ser objecte de negociació i, si s'escau, s'han d'acordar amb els representants legals dels treballadors".

La Llei 11/2014:

a) Incorpora la necessitat d'adoptar mesures adreçades a prevenir i evitar qualsevol mena de discriminació laboral a les persones LGBTI.

b) Fa referència a qualsevol empresa, independentment del nombre de persones que hi treballen.

c) Les mesures han de ser negociades amb la representació del personal i, si escau, s'han d'acordar amb la representació del personal.

2.4 Possibilitats de cometre una infracció si no s'implementen els apartats 2.1, 2.2 i 2.3

a) En relació amb el conjunt planificat de mesures i recursos exposats en el punt 2.1, l'apartat d'infraccions i sancions regulades en el títol IV de la Llei trans estatal no preveu cap infracció que faci referència específica a la no implementació de l'article 15 de la Llei esmentada.

b) Pel que fa als mètodes, els instruments i les mesures de prevenció, detecció i cessament exposats en el punt 2.2, l'apartat d'infraccions i sancions regulades en el títol IV de la Llei trans estatal no preveu cap infracció que faci referència específica a la no implementació de l'article 62.3 de la Llei esmentada.

c) Pel que fa a les mesures adreçades a evitar qualsevol classe de discriminació laboral exposades en el punt 2.3, l'article 34 de la Llei 11/2014, relatiu a les infraccions, no en preveu cap que faci referència específica a la no implementació de l'article 20.2.

Tanmateix, l'apartat 13 *bis* de l'article 8 de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, aprovada pel Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost (LISOS), regula com a possible infracció **molt greu** el fet de no disposar de les mesures necessàries per **impedir un assetjament per raó d'orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere o característiques sexual diverses,** entre altres raons.

Cal fer palès que l'apartat 13 *bis* de l'article 8 de la LISOS ja preveia **l'orientació sexual** abans de l'entrada en vigor de la Llei trans estatal:

"L**'assetjament** per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i **orientació sexual** i l'assetjament per raó de sexe, quan es produeixin dins de l'àmbit a què abasten les facultats de direcció empresarial, sigui quin sigui el subjecte actiu d'aquest, sempre que, conegut per l'empresari, **aquest no hagués adoptat les mesures necessàries per impedir-ho**".

Amb la nova regulació que aporta la disposició final sisena de la Llei trans estatal es modifica l'apartat 13 *bis* de l'article 8 de la LISOS i s'hi inclou l'assetjament per raó **d'identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals diverses**.

Per tant, està clar que aquest apartat no fa referència directa a la nova obligació que estableix l'article 15 de la Llei trans estatal respecte de les empreses de més de 50 treballadors i treballadores. Tanmateix, totes les empreses, independentment del nombre de personal, han d'adoptar mesures per evitar l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals diverses en l'àmbit laboral i es podrien implementar d'acord amb l'article 62.3 de la Llei trans estatal i, si fos el cas, en relació amb l'article 20.2 de la Llei 11/2014. També és recomanable que s'acordin a través de la negociació col·lectiva i, si escau, amb la representació del personal.

3. CONCLUSIONS

A la vista de tot el que s'ha exposat anteriorment, s'exposen les conclusions següents:

a) Es recomana que les empreses, independentment del nombre de personal:

- Disposin de mètodes o instruments suficients per a la prevenció i detecció de situacions discriminatòries per orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i característiques sexuals diverses en l'àmbit laboral, negociades amb la representació del personal.

- Implementin mesures per impedir i, si escau, cessar la possible discriminació o assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i característiques sexuals diverses dins l'empresa.

  Entre altres mesures, es podria implementar un protocol amb el procediment a seguir i les persones de referència o unitats de la companyia que poden acompanyar i reparar les possibles víctimes de discriminació o assetjament, i instar a la investigació del cas i adoptar les resolucions oportunes en relació amb les persones infractores. El protocol hauria d'anar acompanyat d'un bon pla de comunicació i divulgació, així com de mecanismes que en permetin dur a terme el seguiment i comprovar-ne l'eficàcia.

- Negociar i acordar les mesures amb la representació del personal, per tal d'integrar-les com a eines que donin solucions a la possible discriminació o assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i característiques sexuals diverses dins l'empresa.

- Sensibilitzar i formar en l'àmbit LGBTI tot el personal, independentment del càrrec i la responsabilitat, i integrar en la política corporativa els valors de la igualtat de tracte i la no-discriminació, manifestant el compromís de l'empresa amb les persones LGBTI.

- Incloure elements de llenguatge inclusiu en totes les comunicacions i en la documentació de l'empresa.

  No hi ha cap normativa que especifiqui com ha de ser el format que agrupi aquestes mesures ni el seu contingut, per tant, es pot fer de la manera que l'empresa consideri més adient, d'acord amb la representació del personal en el cas que l'empresa en tingui, per tal de fer-ho realitat i mentre no s'aprovi el reglament que desplegui l'article 15.

  Cal fer palès que la nova Llei trans estatal modifica la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic, amb l'objectiu d'incloure en els plecs de clàusules administratives particulars condicions especials d'execució o criteris d'adjudicació dirigits a la promoció de la igualtat de tracte i la no-discriminació per raons d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals, sempre que existeixi vinculació amb l'objecte del contracte.
  L'Administració de la Generalitat i alguns ens locals ja han començat a incorporar aquests criteris. Per això és important que l'empresa acrediti que disposa d'aquestes mesures si vol dur a terme contractes amb les administracions públiques.

b) Pel que fa al conjunt planificat de mesures i recursos que regula l'article 15 de la Llei trans estatal, fins que no s'aprovi el reglament que reguli els continguts i l'abast, és difícil que sigui exigible. Un cop s'aprovi aquest reglament, les empreses (públiques o privades) de més de 50 treballadors i treballadores hauran d'adaptar, modificar i complementar tot

el que es desplegui en base al punt a) anterior, d'acord amb el que especifiqui la nova normativa.

Per tant, caldrà esperar al desplegament reglamentari per saber exactament com s'ha d'instrumentar el conjunt planificat de mesures i recursos, així com el seu contingut i l'abast.

En tot cas, es recomana que l'empresa signi amb la representació del personal un **document de declaració de voluntats** merament formal, amb el compromís de dur a terme el que regula l'article 15, un cop s'aprovi el reglament.

c) Cal recordar que ni la Llei trans estatal ni la Llei 11/2014 regulen cap infracció específica per no implementar mesures com les esmentades en aquesta nota informativa. Tanmateix l'empresa, independentment del nombre de personal, podria cometre una infracció molt greu atès l'apartat 13 *bis* de l'article 8 de la LISOS si no disposa de **mesures per evitar un assetjament** per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals diverses en l'àmbit laboral.

Per a qualsevol consulta, podeu adreçar-vos a la bústia: **arealgbti.igualtat@gencat.cat**

També podeu trobar més informació sobre formació per a empreses a través del següent enllaç: https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/lgbti/formacio/microcursos-sobre-la-diversitat-LGBTI/

Barcelona, 1 de març de 2024