

LA GESTIÓ DE LA DIVERSITAT LGTBI+ A LES EMPRESES

Com donar compliment al Reial decret 1026/2024
pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de
mesures per a la igualtat i no-discriminació de les
persones LGTBI a les empreses



Ajuntament de Vic



Osona
Acció Social



Consell
Comarcal
d'Osona

Edita:



Ajuntament de Vic



Osona
Acció Social



Consell
Comarcal
d'Osona

Amb el suport:



Generalitat
de Catalunya



Diputació
Barcelona

© Oficina tècnica d'igualtat de gènere i LGTBI+
Edifici el Sucre
Plaça 1 d'Octubre, s/n, 2a planta 08500 Vic
Tel. 93 702 72 84
igualtat@vic.cat
Maig 2025

Sumari

01	Introducció	4
02	El marc normatiu de la igualtat LGTBI+ a les empreses	5
03	El Reial decret 1026/2024	7
	3.1 Àmbit d'aplicació del Reial decret 1026/2024	7
	3.2 La negociació col·lectiva de les mesures planificades	8
	3.3 Estructura i continguts mínims de les mesures	12
	3.4 Estructura i continguts mínims del protocol contra l'assetjament	13
04	Glossari	15
05	Bibliografia	17

1. Introducció

Avançar cap a entorns laborals més justos i inclusivament exigeix que les empreses incorporin la diversitat com un eix fonamental de la seva cultura. La presència de persones amb identitats, orientacions sexuals i expressions de gènere diverses reflecteix la realitat social i, per tant, aquesta diversitat també ha d'estar plenament reconeguda en l'àmbit professional. Gestionar-la adequadament, especialment pel que fa a les persones LGTBI+, és una responsabilitat no només ètica, sinó també legal.

Però dur a terme aquesta inclusió real implica reconèixer les vivències de les persones LGTBI+, garantir espais lliures de discriminació i promoure una cultura d'igualtat i respecte. Les empreses, com a espais on es construeixen trajectòries vitals i professionals, tenen un paper clau en la lluita contra l'LGTBI-fòbia i en la transformació social.

Els darrers anys, s'han fet avenços significatius en el marc normatiu. A Catalunya, la Llei 11/2014 estableix mesures específiques per prevenir la discriminació en l'àmbit laboral. A escala estatal, la Llei 4/2023 consolida el dret de les persones LGTBI+ a la igualtat i a la no-discriminació a la feina, i obliga les empreses de més de 50 persones treballadores a implementar un conjunt planificat de mesures i protocols en aquest sentit.

Aquests requeriments legals no només protegeixen drets fonamentals, sinó que també afavoreixen entorns laborals més saludables, cohesionats i eficients. Apostar per la diversitat i la inclusió reforça la capacitat d'innovació, la retenció del talent i la responsabilitat social de les organitzacions.

Aquest document, elaborat per l'Oficina tècnica d'igualtat de gènere i LGTBI+ de Vic, Osona i el Lluçanès, té com a objectiu explicar de manera clara i pràctica el contingut del Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, que desenvolupa les mesures a aplicar per garantir la igualtat i la no-discriminació de les persones LGTBI+ a les empreses. Vol ser, doncs, una eina útil per acompanyar les organitzacions en el seu compromís amb la diversitat i per facilitar el desplegament d'aquestes mesures i protocols.

2. El marc normatiu de la igualtat LGTBI+ a les empreses

Tant Catalunya com l'Estat espanyol disposen de normatives per garantir la igualtat de les persones LGTBI+ en l'àmbit laboral i evitar qualsevol forma de discriminació per motius d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

En l'àmbit de Catalunya

A Catalunya, la **Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i transsexuals, i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia**, és una normativa pionera que té com a objectiu assegurar els drets de les persones LGTBI+ i eliminar qualsevol forma de discriminació per motiu d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere en tots els àmbits de la vida.

En l'àmbit laboral i empresarial, la llei estableix mesures clares per garantir un entorn de treball inclusiu i lliure d'LGTBI-fòbia.

Concretament, els articles 20 i 21 regulen els drets de les persones LGTBI+ al món laboral. Aquestes disposicions obliguen les empreses a impulsar accions de sensibilització, a garantir la igualtat d'oportunitats i a evitar la discriminació. També a promoure la formació del personal en matèria LGTBI+ i a desplegar estratègies per afavorir la inserció laboral de les persones trans*. Finalment, insta la Inspecció de Treball a informar els òrgans competents dels casos de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere que s'hagin produït.

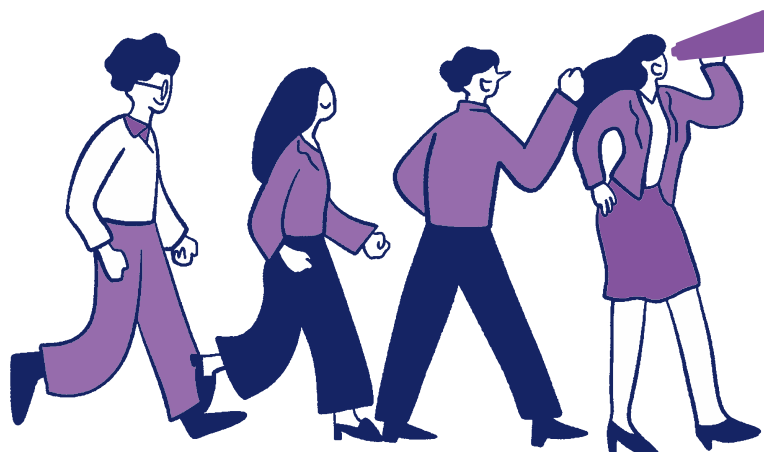
En l'àmbit estatal

Pel que fa a l'Estat, la **Llei orgànica 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI**, té com a finalitat assegurar la igualtat real de les persones trans* i protegir els drets de tot el col·lectiu LGTBI+.

En l'àmbit laboral i empresarial, la llei introdueix per primera vegada mesures específiques per prevenir la discriminació i fomentar entorns de treball respectuosos i inclusius amb les persones LGTBI+.

En aquest sentit, l'article 15.1 estableix que les empreses amb més de 50 persones treballadores, han de comptar amb un conjunt planificat de mesures o recursos per fer efectiva la igualtat de les persones LGTBI+ (d'ara endavant "mesures planificades").

Aquestes mesures planificades han d'incloure, entre altres aspectes, un protocol d'actuació davant situacions d'assetjament o violència per motius d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere (d'ara endavant "protocol"). Les mesures s'han de pactar en el marc de la negociació col·lectiva, i a través de l'acord amb la representació legal de les persones treballadores de l'empresa.



3. El Reial decret 1026/2024

L'article 15.1 de la Llei orgànica 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, es desplega reglamentàriament mitjançant el **Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa un conjunt planificat de mesures per a la igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI a les empreses** (d'ara endavant Reial decret 1026/2024).

Aquest Reial decret estableix els diferents àmbits d'aplicació d'aquestes mesures planificades, el seu procediment de negociació, així com el contingut mínim tant de les mesures com del protocol.



Podeu accedir al Reial decret a través d'aquest enllaç: <https://tuit.cat/Sg7g>

3.1 Àmbit d'aplicació del Reial decret 1026/2024

A qui s'adreça aquest Reial decret?

- A totes aquelles empreses incloses en l'article 1.2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, que compten amb **més de 50 persones treballadores** a la seva plantilla.
- En el cas d'empreses de 50 o menys persones treballadores, **la negociació d'aquestes mesures és voluntària** i, per tant, no obligatòria.
- Les mesures planificades són **aplicables a les persones treballadores cedides per l'empresa de treball temporal** durant el període de prestació de serveis.

Com es quantifiquen les persones treballadores?

Per calcular el nombre de persones que treballen a l'empresa, es té en compte **la totalitat de la plantilla**, independentment del **nombre de centres de treball i la modalitat de contractació laboral**. Això inclou:

- Persones amb **contractes fixos discontinus**.

- Persones amb **contractes de durada determinada** (amb independència de la seva modalitat i que actualment consten com a extingits, si van estar vigents durant els últims 6 mesos). Cada 100 dies treballats es comptabilitzen com una persona treballadora més.
- Persones **contractades per ser posades a disposició**.
- Persones **contractades a temps parcial** (independentment del nombre d'hores).

El càlcul del nombre de persones treballadores s'ha de dur a terme **l'últim dia dels mesos de juny i desembre de cada any**.

Quan s'ha de constituir una comissió negociadora, el còmput de persones treballadores de l'empresa **queda fixat en la data de constitució d'aquesta comissió i es manté inalterat durant tot el període de vigència de les mesures planificades** (encara que durant aquest temps el nombre de persones treballadores es modifiqui o se situï per sota de 51).

3.2 La negociació col·lectiva de les mesures planificades

El deure de negociar les mesures planificades s'ha d'exercir en el **marc de la negociació col·lectiva**.

Les **mesures planificades en matèria LGTBI no són equivalents a un pla d'igualtat entre dones i homes**, ja que responen a **marcs normatius diferents**. A diferència del pla d'igualtat, les mesures LGTBI s'adrecen a un col·lectiu ampli i no identificat dins l'empresa. Per aquest motiu, **en cap cas no s'ha de fer una diagnosi prèvia** per a la seva elaboració, ja que aquesta no només no és necessària, sinó que **pot vulnerar el dret a la privacitat** de les persones.

El procediment de negociació de les mesures planificades

El Reial decret estableix cinc escenaris diferents per a la negociació de les mesures planificades:

1. Empreses amb conveni col·lectiu d'àmbit empresarial:

Les mesures es negocien mitjançant el conveni col·lectiu vigent a l'empresa.

2. Empreses amb conveni col·lectiu d'àmbit superior a l'empresa:

La negociació es du a terme a través d'aquest conveni, el qual pot determinar com s'apliquen les mesures a cada empresa.

3. Empreses amb convenis col·lectius signats abans del 10/10/2024:

La comissió negociadora s'ha de reunir per tractar exclusivament les mesures planificades, mitjançant una comissió ad hoc.

4. Empreses sense conveni col·lectiu, però amb representació legal de les persones treballadores:

La negociació es fa mitjançant acords d'empresa.

5. Empreses sense conveni col·lectiu i sense representació legal de les persones treballadores:

S'ha de crear una comissió negociadora específica i paritària, amb un màxim de 6 representants per part de l'empresa i 6 per part de les persones treballadores.

Termini per a la negociació de les mesures planificades:

Els terminis per negociar les mesures planificades són:

3 mesos

Disposen de 3 mesos per negociar les mesures planificades a partir de l'entrada en vigor del Reial decret (10/10/2024):

- Les empreses obligades a negociar mitjançant **convenis col·lectius o acords d'empresa**.
- Les **empreses sense conveni col·lectiu però amb representació legal de les persones treballadores**.
- Per a les **empreses que actualment no superen les 50 persones en plantilla**, el **termini de 3 mesos començarà a comptar des del moment que s'assoleixi la xifra de 51 persones treballadores**.

6 mesos

Disposen de 6 mesos per negociar les mesures planificades a partir de l'entrada en vigor del Reial decret (10/10/2024):

- Les **empreses sense conveni col·lectiu i sense representació legal de les persones treballadores**.

Si transcorreguts 3 mesos des de la constitució de la comissió negociadora no s'ha arribat a cap acord ni s'han inclòs les mesures en el conveni col·lectiu, les empreses **poden aplicar provisionalment les mesures establertes pel Reial decret fins que entrin en vigor les que s'acordin**.

Qui negocia les mesures planificades

La representació per negociar les mesures serà la que preveu l'**article 87 de l'Estatut dels Treballadors** (comitès d'empresa, delegats de personal, seccions sindicals, etc.).

Les comissions negociadores poden comptar amb l'**assessorament extern de persones especialitzades en matèria d'igualtat LGTBI+ en l'àmbit laboral** (amb veu però sense vot).

Les persones que en formen part han de respectar el **deure de confidencialitat i garantir la intimitat** de les persones treballadores.

En **empreses sense conveni col·lectiu i sense representació legal de les persones treballadores**, la comissió negociadora està integrada per:

- Fins a 6 representants de l'empresa.
- Fins a 6 representants de les persones treballadores, designats pels sindicats més representatius en l'àmbit estatal i del sector.

Les organitzacions sindicals han de respondre a la convocatòria de l'empresa en **un termini de 10 dies hàbils, ampliables a 10 dies hàbils més**. En cas de no rebre resposta, l'empresa pot aprovar unilateralment les mesures d'acord amb el Reial decret.

En empreses amb **diversos centres de treball**:

- Si existeix un **comitè intercentres** amb competències per negociar, és l'òrgan encarregat de la negociació.
- Si hi ha **centres amb representació legal de les persones treballadores i d'altres que no en tenen**, la comissió negociadora queda formada per:
 - Representants legals de les persones treballadores dels centres que en disposen.
 - Representants legals de les persones treballadores dels altres centres, escollides segons el procediment anterior. Cada part pot tenir un màxim de 13 membres.

Què cal tenir en compte en la negociació de les mesures planificades

Les mesures planificades han de desenvolupar-se de **manera transversal** i integrar-se en tots els àmbits de l'organització.

a) En el cas d'**empreses que no disposen de conveni col·lectiu d'àmbit superior a l'empresa**, l'acord ha d'incloure, com a mínim, els elements següents:

- Les parts negociadores.
- L'àmbit d'aplicació personal, territorial i temporal.
- El procediment per resoldre les discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació i interpretació de les mesures planificades.

b) En el cas d'**empreses que disposen de conveni col·lectiu d'àmbit superior a l'empresa**, l'apartat relatiu a l'àmbit personal, territorial i temporal de l'acord ha de recollir el que estableixi el conveni corresponent.

c) **En tots els casos**:

- El contingut mínim de les mesures planificades incloses en els convenis col·lectius o acords d'empresa és el que estableix l'Annex I del Reial decret.

- Les mesures planificades han d'incorporar un **protocol d'actuació davant situacions d'assetjament o violència envers les persones LGTBI+**, d'acord amb el que s'estableix a l'Annex II del Reial decret. Aquesta obligació es considera complerta si l'empresa ja disposa d'un protocol contra l'assetjament i la violència que contempli específicament mesures per protegir les persones LGTBI+, o si aquest es modifica per incloure-les.

Vigència, avaluació i revisió de les mesures planificades

Vigència: La vigència de les mesures planificades depèn del marc de negociació:

- Si s'han acordat en el context d'un **conveni col·lectiu**, la seva durada és la que s'ha pactat.
- Si s'han establert mitjançant un **acord d'empresa**, és la que determinen les parts **negociadores**.

Avaluació: Els convenis col·lectius i els acords d'empresa poden establir els terminis i les condicions per avaluar les mesures planificades, amb l'objectiu de valorar-ne l'efectivitat i l'adequació.

Revisió: Les mesures han de ser revisades:

- Quan així ho determinin els resultats de les avaluacions prèvies.
- Quan es detecti que no compleixen els requisits legals o reglamentaris.
- Quan es consideri que són insuficients per garantir els drets de les persones afectades.

3.3 Estructura i continguts mínims de les mesures

L'Annex I del Reial decret 1026/2024 preveu un contingut mínim pel que fa a les mesures planificades:

1. Clàusules d'igualtat de tracte i no-discriminació. Les empreses han de contribuir a crear un entorn favorable a la diversitat i avançar en l'erradicació de qualsevol forma de discriminació envers les persones LGTBI+.

2. Accés al treball. Les empreses han de contribuir a erradicar estereotips en l'accés a l'ocupació i garantir procediments de selecció equitatius.

3. Classificació i promoció professional. Les empreses han de garantir el desenvolupament de la carrera professional en condicions d'igualtat, evitant qualsevol mena de discriminació, sigui directa o indirecta.

4. Formació, sensibilització i llenguatge. Les empreses han d'incloure en els seus plans de formació, adreçats a tota la plantilla, mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBI+ en l'àmbit laboral, amb els continguts detallats a l'Annex I.

5. Entorns laborals diversos, segurs i inclusius. Les empreses han de fomentar la diversitat de les plantilles, per tal d'afavorir entorns laborals diversos, inclusius i segurs.

6. Permisos i beneficis socials. Els convenis o acords d'empresa han de contemplar les diverses realitats familiars, incloent-hi les persones LGTBI+ i les seves parelles (cònjuges i parelles de fet), garantint l'accés a permisos, beneficis socials i drets en condicions d'igualtat i sense discriminació.

7. Règim disciplinari. S'han d'incorporar als règims disciplinaris previstos als convenis col·lectius les infraccions i sancions aplicables a comportaments que atemptin contra la llibertat sexual, l'orientació sexual, la identitat o l'expressió de gènere.

3.4 Estructura i continguts mínims del protocol contra l'assetjament

L'Annex II del Reial decret 1026/2024 preveu un contingut mínim que ha d'incloure el Protocol, amb els següents apartats:

1. Declaració de principis. S'hi expressa el compromís explícit de l'empresa de no tolerar cap mena de pràctica discriminatòria en el si de l'organització.

2. Àmbit d'aplicació. El Protocol s'aplica a totes les persones que treballen a l'empresa, amb independència del vincle jurídic que hi mantinguin, sempre que desenvolupin la seva activitat dins l'àmbit organitzatiu de l'empresa.

3. Principis rectors i garanties del procediment. S'hi recullen principis com l'agilitat i la diligència en la tramitació; el respecte per la intimitat i la dignitat de les persones implicades; la confidencialitat; la protecció davant possibles represàlies; el dret a la contradicció per garantir una audiència imparcial; la restitució de les víctimes, i la prohibició expressa de represàlies.

4. Procediment d'actuació. El Protocol ha de definir el procés per presentar denúncies o queixes, establir el termini màxim per a la seva resolució i determinar els elements que han de constar a l'informe final.

5.Resolució. S'hi recullen les mesures d'actuació que cal aplicar a partir de les recomanacions contingudes a l'informe elaborat per la comissió.

4. Glossari

Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere

Qualsevol conducta basada en l'orientació sexual, la identitat i/o l'expressió de gènere d'una persona que tingui com a finalitat, o provoqui com a efecte, atemptar contra la seva dignitat o integritat física o psíquica, o que generi un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Discriminació directa

Es produeix quan una persona és tractada de manera menys favorable que una altra en una situació equivalent per motius d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

Discriminació indirecta

Té lloc quan una norma, criteri o pràctica aparentment neutral ocasiona un perjudici particular a persones per raó de la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

Discriminació múltiple

La discriminació que es produeix quan una persona pateix una forma agreujada i específica de discriminació com a conseqüència de la concurrència o la interacció de diversos motius de discriminació.

Diversitat familiar

Fa referència a la pluralitat de models familiars existents més enllà de la família nuclear tradicional. Inclou famílies monoparentals, homoparentals, reconstituïdes, adoptives, d'acolliment, extenses, entre altres. Reconeix que el concepte de família pot adoptar múltiples formes sempre que hi hagi un vincle de cura i suport entre els seus membres.

Expressió de gènere

Forma en què una persona manifesta externament el seu gènere a través de l'aspecte, la vestimenta, el comportament, les actituds, els interessos, etc.

Gènere

Conjunt de característiques i rols culturalment atribuïts a les persones en funció del sexe assignat, que determinen la distinció social entre homes i dones.

Identitat de gènere

Gènere amb el qual una persona s'identifica i amb el qual desitja ser reconeguda socialment. Pot coincidir o no amb el sexe assignat en néixer i és independent del sexe biològic, de l'expressió de gènere i de l'orientació afectivosexual.

LGTBI+

Acrònim que fa referència a Lesbianes, Gais, Trans*, Bisexuals i Intersexuals. El signe “+” inclou altres identitats, expressions i orientacions afectivosexuals no especificades en les sigles.

LGTBI-fòbia

Rebuig, prejudici o discriminació cap a les persones LGTBI+, que pot manifestar-se en àmbits diversos com el familiar, laboral, social o institucional. Es tracta d'una actitud apresada culturalment, com també ho són altres formes de discriminació com el masclisme, el racisme o la xenofòbia, i que, per tant, es pot desaprendre.

Orientació sexual

Atracció emocional, romàntica i/o sexual que una persona sent cap a altres persones, independentment del seu sexe o gènere.

Persona trans*

Terme paraigua que engloba totes les persones la identitat de gènere de les quals no coincideix amb el sexe assignat en néixer. Inclou persones transgènere, transsexuals, agèneres, no-binàries, de gènere fluid, transvestides i altres.



5. Bibliografia

- *Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa un conjunt planificat de mesures per a la igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI a les empreses. Butlletí Oficial de l'Estat, núm. 244, 9 d'octubre de 2024.*
- Abad, T., et al. (2024). Planes LGTBI en las empresas: guía de recomendaciones para la negociación. Unión General de Trabajadores (UGT), Madrid.
- DDAA. (s.d.). Guía para no perderse en el Real Decreto 1026/2024, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de Comisiones Obreras.
- Consell Comarcal del Berguedà (2024). *Instruccions sobre l'obligació legal de les empreses de més de 50 persones treballadores de disposar d'un conjunt planificat de mesures LGTBI i un protocol per a l'assetjament i la violència LGTBI-fòbica. Ed. Consell Comarcal del Berguedà i SAI Berguedà.*



Ajuntament de Vic



Osona
Acció Social



Consell
Comarcal
d'Osona