

08.23 Circular Informativa

PERSONES LGTBI: IGUALTAT REAL I NO DISCRIMINACIÓ A LES EMPRESES

El BOE núm. 51 d'1 de març publica 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*, que entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació, és a dir el 2 de març.

La finalitat de la Llei és garantir i promoure el dret a la igualtat real i efectiva de les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals i regular els drets i deures de les persones físiques i jurídiques, tant públiques com privades.

La norma defineix que s'entén per:

- Discriminació directa: quan es fa un tractament menys favorable per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.
- Discriminació indirecta: quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres pot ocasionar un desavantatge per les raons exposades en el punt anterior.
- Discriminació múltiple: quan la discriminació es produeix, de manera simultània o consecutiva, per dues o més causes previstes a la llei.
- Discriminació interseccional: quan concorren o interactuen diverses causes generant una forma específica de discriminació.
- Discriminació per associació: quan una persona, a causa de la seva relació amb una altra que és discriminada, és objecte de tracte discriminatori.
- Discriminació per error: la que es funda en una apreciació incorrecta de les característiques de la persona o persones discriminades.
- Assetjament discriminatori: qualsevol conducta realitzada per raó d'alguna de les causes de discriminació previstes a la llei, amb l'objectiu o conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en el qual s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

La secció 3ª de la llei estableix les mesures en l'àmbit laboral. En particular, l'article 15 regula les obligacions de les empreses de més de 50 treballadors (pendent de desenvolupament reglamentari):

- Disposar d'un conjunt planificat de mesures i recursos per a assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI.
- Tenir un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI.
- Termini: 12 mesos a partir de l'entrada en vigor de la llei (02-03-2024).

Les mesures han de ser acordades amb la representació legal de les persones treballadores.

La llei preveu un règim sancionador amb multes que poden anar des de 200 euros fins a 150.000 euros i mesures accessòries com les de prohibició de contractar amb l'administració, els seus organismes autònoms o ens públics per un període de fins a tres anys, el tancament de l'establiment pel mateix període de fins a tres anys quan l'infractor sigui el responsable, la prohibició d'accedir a ajudes públiques o la denegació, supressió, cancel·lació o suspensió, total o parcial, de subvencions.

Barcelona, 2 de març de 2023.