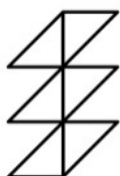




Protocol d'actuació per a la prevenció i l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBIQ+ (2024-2028)

Bellaterra, 16 de desembre de 2024



CED
Centre d'Estudis
Demogràfics



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Introducció

Introducció segons la normativa d'igualtat de tracte i entorns laborals lliures d'assetjament

De conformitat amb la Llei 15/2022, del 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació, és essencial garantir i promoure el dret a la igualtat de tracte i no-discriminació en tots els àmbits, inclòs el laboral, sota el respecte de la dignitat igualitària de les persones, amb mesures per prevenir, eliminar i corregir tota forma de discriminació, directa o indirecta. D'aquesta manera, ningú no podrà ser discriminat per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, orientació o identitat sexual, expressió de gènere, malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica a patir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

No obstant això, es poden establir diferències de tracte quan els criteris per a aquesta diferenciació siguin raonables i objectius i el que es persegueixi és aconseguir un propòsit legítim o així estigui autoritzat per norma amb rang de llei, o quan resultin de disposicions normatives o decisions generals de les administracions públiques, destinades a protegir les persones o els grups de població necessitats d'accions específiques per millorar-ne les condicions de vida o afavorir-ne la incorporació a la feina o a diferents béns i serveis essencials, i garantir-ne així l'exercici dels drets i llibertats en condicions d'igualtat.

En conseqüència, queda prohibida tota disposició, conducta, acte, criteri o pràctica que atempti contra el dret a la igualtat, considerant vulneracions d'aquest dret la discriminació, tant l'assetjament com la inducció.

Dit això, serà assetjament discriminatori qualsevol conducta exercida per raó d'alguna de les causes de discriminació assenyalades anteriorment, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o del grup en què s'integra i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

D'aquesta manera, la protecció davant de la discriminació obliga a l'aplicació de mètodes o instruments suficients per a la seva detecció, l'adopció de mesures preventives i l'articulació de mesures adequades per al cessament de les situacions discriminatòries, amb l'aplicació de protocols com ara el que aquí es desenvolupa. L'incompliment de les obligacions previstes a l'apartat anterior donarà lloc a responsabilitats administratives, així com, si escau, penals i civils

pels danys i perjudicis que se'n puguin derivar, i que podran incloure tant la restitució com la indemnització, fins a assolir la reparació plena i efectiva per a les víctimes.

Igualtat i no-discriminació LGTBIQ+ a les empreses

A l'empara de la Llei 4/2023, del 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+, sorgeix la necessitat de continuar amb el desenvolupament i la garantia dels drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals (d'ara endavant, LGTBIQ+), tot erradicant les situacions de discriminació, per tal de garantir que a Espanya i, específicament, al món laboral, es pugui viure l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere, les característiques sexuals i la diversitat familiar amb absoluta llibertat.

Per tant, és fonamental crear referents positius, entendre la diversitat com un valor, assegurar la cohesió social per mitjà de la promoció dels valors d'igualtat i respecte i estendre la cultura de la no-discriminació davant de l'odi i el prejudici. I tot això partint de la base que la igualtat i no-discriminació és un principi jurídic universal proclamat en diferents textos internacionals sobre drets humans, reconegut a més com un dret fonamental en el nostre ordenament jurídic.

Finalment, cal destacar que, segons dades del 2020 de l'Agència dels Drets Fonamentals (FRA) de la Unió Europea, a Espanya, el 42 % de les persones LGTBIQ+ s'han sentit discriminades el darrer any. Preocupen a més les dades pel que fa a la situació al nostre país de les persones trans: el 63 % de les persones trans enquestades a Espanya manifesten haver-se sentit discriminades en els últims dotze mesos. En alguns àmbits, com el laboral, la discriminació és especialment elevada: el 34 % assegura haver estat discriminat en aquest àmbit.

Esmert especial a l'àmbit digital

En aquest document es tindran en compte totes les formes d'assetjament, donant resposta, especialment, a les comeses en l'àmbit digital, segons ho relata la Llei orgànica 10/2022, del 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

Objectius generals del present protocol

- Advocar per la cultura preventiva de l'assetjament contra persones LGTBIQ+ i generar un clima lliure d'assetjament.
- Manifestar la tolerància zero davant aquest tipus de situacions i comportaments.
- Facilitar la identificació de les conductes constitutives d'assetjament contra les persones LGTBIQ+.
- Implantar un procediment senzill, ràpid, accessible i confidencial de denúncia.
- Guiar la investigació perquè es confirmi de manera ràpida, confidencial, imparcial i resolutiva.
- Sancionar, si escau, la persona que ha comès l'assetjament (sense faltar al principi de presumpció d'innocència) i rescabalar la víctima que ha patit una situació d'assetjament regulat per aquest protocol.
- Evitar la victimització secundària de la persona assetjada, així com la seva revictimització, facilitant-li, si cal, accés a atenció psicològica, social o legal.

Publicitat del protocol

Per tal de prevenir i evitar les situacions de violència i d'assetjament fins ara descrites, es comunicarà l'adopció del protocol a totes les persones que presten serveis a l'organització, a través del correu electrònic, publicant-lo a més al web i a la intranet, per escrit o per qualsevol altre mitjà eficaç que serveixi per evidenciar-ne l'existència i fer palès que la plantilla en té coneixement.

Normativa

Normativa general

- La Constitució espanyola.
- La Llei 10/1995, del 23 de novembre, del Codi penal.
- La Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals.
- El Reial Decret legislatiu 5/2000, del 4 d'agost, segons el qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.
- La Llei 62/2003, del 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social.
- Llei orgànica 1/2004, del 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- La Llei 36/2011, del 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.
- El Reial Decret legislatiu 1/2013, del 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social.
- El Reial Decret legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- Reial Decret Llei 6/2019, de l'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i el treball.
- Reial Decret 901/2020, del 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, del 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Llei 15/2022, del 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.
- Llei orgànica 10/2022, del 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- C190 - Conveni sobre la violència i l'assetjament, 2019 (núm. 190).
- Tot això sense perjudici, a més, del que es pugui establir als convenis col·lectius i als plans d'igualtat que siguin aplicables.

Normativa específica

- Ordre IGD/577/2020, del 24 de juny, segons la qual es crea el Consell de Participació de les Persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals (LGTBIQ+) i se'n regula el funcionament.

- Llei 4/2023, del 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+.

Autoritat Independent per a la Igualtat de Tracte i la No-discriminació

En la protecció davant la discriminació i la violència per LGTBIQ+-fòbia, podrà intervenir en tot cas l'Autoritat Independent per a la Igualtat de Tracte i la No-discriminació, amb les competències i funcions que se li assignen a la Llei15/2022, del 12 juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.

Compromís del Centre d'Estudis Demogràfics (CED) en la gestió de l'assetjament envers persones LGTBIQ+

Amb aquest protocol, el Centre d'Estudis Demogràfics (en endavant CED) fa palesa la seva tolerància zero davant la concurrència en tota la seva organització de conductes constitutives d'assetjament contra persones LGTBIQ+.

En adoptar aquest protocol, el CED vol subratllar el seu compromís amb la prevenció i l'actuació davant l'assetjament contra persones LGTBIQ+, informant-ne de l'aplicació a tot el personal que presta serveis a la seva organització, sigui personal propi o procedent d'altres empreses, incloses les persones que, no tenint una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb l'entitat, com ara persones en formació, les que desenvolupen pràctiques no laborals o aquelles persones que fan tasques de voluntariat.

L'abast d'aquest protocol no s'esgota dins de l'organització, sinó que també s'aplicarà a aquelles persones que no en formen part però que s'hi relacionen per raó de la seva feina. Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament en què el vincle o la relació entre les persones s'estableixen per raó de feina o professió.

Així mateix, el CED assumeix el compromís de donar a conèixer l'existència del present protocol, amb indicació de la necessitat del seu compliment estricte, a les empreses a les quals desplaça el seu personal propi, així com a les empreses de les quals procedeix el personal que treballa al CED d'aquesta manera, l'obligació d'observar el que disposa aquest protocol es farà constar als contractes subscrits amb altres companyies.

Quan la presumpta persona assetjadora quedés fora del poder de la direcció del CED i, per tant, aquest no pugui aplicar el procediment en la seva totalitat, es dirigirà a l'empresa competent a fi que adopti les mesures oportunes i, si escau, sancioni la persona responsable, advertint-li que, si no ho fa, la relació que uneix les dues empreses es podria extingir. El protocol s'aplicarà a les situacions d'assetjament contra persones LGTBIQ+ que es produeixen durant la feina, en relació amb la feina o com a resultat de la feina:

- Al lloc de treball, inclusivament als espais públics i privats quan són un lloc de treball.
- En els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb el treball.

- En les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies TIC (assetjament virtual o ciberassetjament).
- En els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.

Característiques i etapes del protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament contra persones LGTBIQ+

9

Amb la finalitat d'acomplir el compromís amb què s'inicia aquest protocol i en els termes exposats fins ara, l'organització implanta un procediment de prevenció i actuació davant de l'assetjament contra persones LGTBIQ, amb la intenció d'establir un mecanisme que especifiqui com cal actuar de manera integral i efectiva davant de qualsevol comportament que pugui resultar constitutiu d'assetjament contra persones LGTBIQ+. Per això, aquest protocol uneix tres tipus de mesures:

- 1. Mesures preventives**, amb declaració de principis, definició de l'assetjament en totes les seves manifestacions i identificació de conductes que puguin ser constitutives d'aquesta mena d'assetjament.
- 2. Mesures proactives** o procedimentals d'actuació davant de l'assetjament per donar curs a les queixes o denúncies que es puguin produir i mesures cautelars i/o correctives aplicables.
- 3. Identificació de mesures reactives** davant de l'assetjament i, si escau, el règim disciplinari.

Mesures preventives

Declaració de principis: tolerància zero davant conductes constitutives d'assetjament contra persones LGTBIQ+.

El CED formalitza la següent declaració de principis, en el sentit de subratllar com han de ser les relacions entre el personal de l'empresa i les conductes que no resulten tolerables a l'organització, en complement al **compromís** signat amb anterioritat al present protocol.

1. El CED, en implantar aquest procediment, assumeix el seu compromís de prevenir, no tolerar, combatre i perseguir qualsevol manifestació d'assetjament contra persones LGTBIQ+ a la seva organització.
2. En l'àmbit del CED no es permetran ni toleraran conductes que puguin ser constitutives d'assetjament contra persones LGTBIQ+.
3. L'empresa sancionarà tant qui incorri en una conducta ofensiva com qui la promogui, fomenti i/o toleri.
4. Tot el personal del CED té l'obligació de respectar els drets fonamentals de tots els que en formen part, així com d'aquelles persones que hi prestin serveis.
5. En el moment en que una persona se sent assetjada o té coneixement d'una situació d'assetjament, qualsevol persona treballadora disposarà de la possibilitat d'activar aquest protocol com a procediment intern, confidencial i ràpid. És essencial tenir en compte que aquesta activació serà una forma de posada en coneixement del succés, ja que la **persona assetjada serà l'única legitimada en situacions d'assetjament discriminatori**¹.
6. El CED es compromet a treballar per garantir un entorn laboral lliure de violència i conductes discriminatòries dirigides contra persones LGTBIQ+.

¹ A fi de procedir pels delictes d'agressions i assetjament sexuals, caldrà denúncia de la persona ofesa, del seu representant legal o querrela del Ministeri Fiscal, que actuarà ponderant els interessos legítims en presència. Quan la víctima sigui menor d'edat, persona amb discapacitat necessitada d'especial protecció o una persona desvalguda, n'hi haurà prou amb la denúncia del Ministeri Fiscal.

Conceptes i conductes constitutives d'assetjament contra persones LGTBIQ+

Constitueix assetjament qualsevol comportament fet en funció de l'orientació sexual i la identitat sexual, l'expressió de gènere o les característiques sexuals d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar-ne contra la dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. A tall d'exemple, i sense ànim exclouent o limitatiu, les conductes següents són una sèrie de comportaments concrets que, **complint els requisits posats de manifest al punt anterior**, podrien arribar a constituir assetjament contra persones LGTBIQ+:

11

Atacs amb mesures organitzatives contra persones LGTBIQ+

1. Jutjar l'exercici de la persona de manera ofensiva, amagar-ne els esforços i les habilitats.
2. Posar en qüestió i desautoritzar les decisions de la persona.
3. No assignar-li cap tasca, o assignar-li tasques sense sentit o degradants.
4. Negar-li o ocultar-li els mitjans per fer la feina o facilitar-li dades errònies.
5. Assignar treballs molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona, o que requereixin una qualificació molt menor de la posseïda.
6. Ordres contradictòries o impossibles de complir.
7. Amenaces o pressions a qui doni suport a la persona assetjada.

Actuacions que pretenen aïllar-ne el destinatari o la destinatària per la seva condició LGTBIQ+

1. Canviar la ubicació de la persona, separant-la dels seus companys i companyes (aïllament).
2. Ignorar la presència de la persona.
3. Restringir a companyes i companys la possibilitat de parlar amb la persona.

Activitats que afecten la salut física o psíquica de la persona LGTBIQ+

1. Amenaces i agressions físiques.
2. Crits i/o insults.
3. Trucades telefòniques intimidatòries.
4. Provocar la persona, obligant-la a reaccionar emocionalment.

Atacs a la vida privada i a la reputació personal o professional de la persona LGTBIQ+

1. Manipular la reputació personal o professional a través del rumor, la denigració i la ridiculització.
2. Donar a entendre que la persona té problemes psicològics, intentar que se sotmeti a un examen o diagnòstic psiquiàtric.

Obligacions per a cada part implicada en el procés

12

Les persones de la **direcció** hauran de:

- Garantir el compliment i seguiment de les orientacions i els principis que estableix el protocol.
- Observar els indicis d'assetjament.
- Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i els processos establerts.
- Respondre adequadament i amb celeritat a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- Informar o investigar seriosament i amb celeritat les queixes o denúncies.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

La **Comissió d'igualtat** haurà de:

- Contribuir a prevenir l'assetjament a la feina mitjançant la sensibilització i la comunicació a la direcció del CED de les conductes o comportaments dels quals tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo.
- Participar en l'elaboració i el seguiment del protocol.
- Proposar i establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments.
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts.
- Assegurar la inexistència de represàlies per a les persones treballadores que s'acullin o que participin en actuacions contra conductes d'assetjament.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.

Les **persones treballadores** hauran de:

- Tractar amb respecte els companys i companyes, comandaments, subordinats i subordinades, clientela o les persones proveïdores.
- No ignorar aquestes situacions.
- Informar sobre les situacions d'assetjament de les quals tinguin coneixement i el deure de confidencialitat.
- Cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna.

13

Consideracions a tenir en compte pel que fa a la rectificació registral de la menció relativa al sexe

Qualsevol persona de nacionalitat espanyola major de setze anys pot sol·licitar per si mateixa davant el Registre Civil la rectificació de la menció registral relativa al sexe. D'aquesta manera:

- La resolució que acordi la rectificació de la menció registral del sexe tindrà efectes constitutius a partir de la seva inscripció al Registre Civil.
- La rectificació registral permetrà a la persona exercir tots els drets inherents a la nova condició.
- La rectificació de la menció registral relativa al sexe i, si escau, el canvi de nom, no alteraran el règim jurídic que, amb anterioritat a la inscripció del canvi registral, fos aplicable a la persona als efectes de la Llei orgànica 1/2004, del 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- La persona que rectifiqui la menció registral del sexe passant del sexe masculí al femení podrà ser beneficiària de mesures d'acció positiva adoptades específicament a favor de les dones en virtut de l'article 11 de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, per a aquelles situacions generades a partir que se'n faci efectiu el canvi registral, però no respecte de les situacions jurídiques anteriors a la rectificació registral. Tanmateix, la persona que rectifiqui la menció registral passant del sexe femení al masculí conservarà els drets patrimonials consolidats que s'hagin derivat d'aquestes mesures d'acció positiva, sense que en sigui procedent el reintegrament o la devolució.

Mesures proactives: procediment

Protecció efectiva i reparació davant de la discriminació i la violència per LGTBIQ+-fòbia

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 aquest protocol, així com articular mesures pertinents per al seu cessament immediat.

En la protecció davant la discriminació i la violència per LGTBIQ+-fòbia podrà intervenir en tot cas **l'Autoritat Independent per a la Igualtat de Tracte i la No-discriminació**, amb les competències i funcions establertes a la Llei 15/2022, del 12 juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.

Nul·litat dels contractes i negocis jurídics discriminatoris.

Les clàusules dels contractes i els negocis jurídics que vulnerin el dret a la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals seran nul·les i es tindran per no posades.

Legitimació per a la defensa del dret a la igualtat de tracte i no-discriminació.

Sense perjudici de **la legitimació individual** de les persones afectades, **estaran legitimats els partits polítics, les organitzacions sindicals, les organitzacions empresarials, les associacions professionals de persones treballadores autònomes, les associacions de persones consumidores i usuàries i les associacions i organitzacions legalment constituïdes que tinguin entre els seus fins la defensa i promoció dels drets de les persones LGTBIQ+ o de les seves famílies**, en els termes establerts per les lleis processals, per defensar els drets i interessos de les persones afiliades o associades, en processos judicials civils, contenciós administratiu i socials, sempre que en comptin amb l'autorització expressa, i per demanar en judici la defensa dels interessos difusos quan les persones afectades siguin una pluralitat indeterminada o de difícil determinació.

Regles relatives a la càrrega de la prova.

D'acord amb el que preveuen les lleis processals i reguladores dels procediments administratius, quan la part actora o la persona interessada al·legui discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, i aporti indicis fundats sobre la seva existència, **correspondrà a la part demandada o a qui s'imputi la situació discriminatòria aportar una justificació objectiva i raonable, prou provada, de les mesures adoptades i de la seva proporcionalitat.**

Als efectes del que disposa l'apartat anterior, l'òrgan judicial o administratiu, d'ofici o a sol·licitud de la persona interessada, pot demanar informe dels organismes públics competents en matèria d'igualtat i no-discriminació per raó de les causes que preveu aquesta llei.

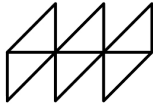
De manera esquemàtica, les fases i els terminis màxims per dur a terme el procediment d'actuació són els següents:

PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ I TERMINIS ORIENTATIUS			PAUTES D'ACTUACIÓ
MOLT IMPORTANT: Fins al desenvolupament de la normativa vigent, tots els processos d'assetjament on apareguin implicades persones LGTBIQ+ seran informats a l'autoritat pertinent o, si no, a l'autoritat laboral			
RECEPCIÓ D'UNA QUEIXA O DENÚNCIA PER PART DE LA PERSONA DE REFERÈNCIA			
REUNIÓ DE LA COMISSIÓ INSTRUCTORA DEL PROTOCOL (3 DIES DES DE RECEPCIÓ)			
Si es detecta que no hi ha hagut assetjament, s'arxiva i es comunica a la direcció i a les parts implicades.	Si es detecta la presència d'indicis d'assetjament, continuació del procés.		CELERITAT: El procés ha de tenir una duració estrictament necessària.
Si en aquesta primera fase després de la recepció de la denúncia es detectés la presència de:			CONFIDENCIALITAT: Caldrà emprar números/xifres per mantenir la confidencialitat.
<ul style="list-style-type: none"> Menors Víctimes de violència de gènere Víctimes en situació d'especial vulnerabilitat 			PRESUMPCIÓ DE VERACITAT: La presumpta víctima té dret a ser escoltada i a una instrucció, en els termes establerts aquí.
El procés continuarà simultàniament a la posada en coneixement de les autoritats pertinents (forces de seguretat, fiscalia, organismes per a la violència sexual o de gènere, o els tutors legals del menor). Aquesta posada en coneixement es podrà fer encara que no hi hagi aquestes peculiaritats, degut a la complexitat del succés.			
En tot cas, davant la presència en l'incident de persones LGTBIQ+, s'avisarà a l' <u>Autoritat Independent per a la Igualtat de Tracte i la No-discriminació</u> perquè estudiï participar-hi, podent a més traslladar l'assumpte a la <u>Inspecció o Autoritat Laboral</u> per a la seva intervenció en el procés, tot això de forma simultània o compatible amb la tramitació del procediment dins de l'empresa.			
FASE PRELIMINAR (7 DIES LABORABLES)			PRESUMPCIÓ D'INNOCÈNCIA: La presumpta persona assetjadora té dret a una investigació objectiva i confidencial.
En faltes lleus i acceptació voluntària de totes les parts: PROCÉS DE MEDIACIÓ ² .	En la resta de casos, o quan la mediació no obtingui els resultats desitjats, continuació del procés.	En cas de detectar-se la necessitat de mesures cautelars de prevenció, s'ha de proposar a la direcció de l'entitat per tal de poder aplicar-les.	
EXPEDIENT INFORMATIU (13 DIES LABORABLES)			
Entrevistes a totes les parts implicades i estudi d'altres proves disponibles.			
RESOLUCIÓ DE L'EXPEDIENT (3 DIES LABORABLES)			ACOMPANYAMENT: Totes les parts poden anar acompanyades de persones de confiança, que haurà de guardar idèntic sigil que la resta.
Si es detecta que no hi ha hagut assetjament després de la investigació, s'arxiva i es comunica a la direcció i a les parts implicades.	Si es detecta la presència d'indicis d'assetjament, es graduarà la falta i la sanció pertinent segons el règim disciplinari, i s'eleva com a proposta a la direcció de l'entitat.	Si es detecta la presència d'indicis d'assetjament, però no suficients per a una confirmació fiable, també es pot graduar la falta i la sanció pertinent segons el règim disciplinari, i s'eleva com a proposta a la direcció de l'entitat, amb les precaucions necessàries per evitar situacions d'indefensió.	
COMUNICACIÓ A LES PARTS IMPLICADES, incloent-hi les autoritats i organismes que, si escau, hagin participat.			
SEGUIMENT (30 DIES LABORABLES)			
DURADA TOTAL DEL PROCÉS SENSE EL SEGUIMENT: 26 DIES LABORABLES, llevat de casos que per, la seva complexitat, requereixin un termini superior.			

² Tret que, per conveni o normativa, no apliqui la qualificació com a lleu.

Consideracions normatives en el procediment

- *Per a la defensa dels drets i interessos de les persones víctimes de discriminació per orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, a més de les persones afectades i sempre que en comptin amb l'autorització expressa, també estaran legitimats els partits polítics, les organitzacions sindicals, les organitzacions empresarials, les associacions professionals de persones treballadores autònomes, les associacions de persones consumidores i usuàries i les associacions i organitzacions legalment constituïdes que tinguin entre els seus fins la defensa i promoció dels drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals o de les seves famílies, d'acord amb allò establert a la Llei per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+.*
- *La persona assetjada serà l'única legitimada en els litigis sobre assetjament discriminatori per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.*
- *D'acord amb les lleis processals, en aquells procediments en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries per raó de sexe, orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals i aporti indicis fundats sobre la seva existència, correspondrà a la part demandada l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, prou provada, de les mesures adoptades i de la seva proporcionalitat.*
- *En els processos promoguts per partits polítics, organitzacions sindicals, associacions professionals de treballadors autònoms, organitzacions de persones consumidores i usuàries i associacions i organitzacions legalment constituïdes, que tinguin entre els seus fins la defensa i promoció dels drets de les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals i de les seves famílies, es cridarà al procés els qui tinguin la condició de persones afectades per haver patit la situació de discriminació que va donar origen al procés, per tal que facin valer el seu dret o interès individual. Aquesta crida serà feta pel lletrat de l'Administració de Justícia.*
- *El Ministeri Fiscal serà part en aquests processos quan l'interès social ho justifiqui. El tribunal que conegui algun d'aquests processos en comunicarà la iniciació al Ministeri Fiscal perquè valori la possibilitat de la personació.*



Determinació de la Comissió instructora per als casos d'assetjament

Tot el procés es produeix sense perjudici que la persona afectada acudeixi a la Inspecció de Treball o davant dels tribunals competents.

Es constitueix una comissió instructora i de seguiment per a casos d'assetjament que es troba integrada per tres persones³, elegides entre:

- Membres de la Comissió d'Igualtat del CED

<https://ced.cat/sobre-el-ced/igualtat/>

- i de la RLT o Comitè d'Empresa si estès constituït.

En cas d'absència per vacances, malaltia o qualsevol altra causa legal, podrà actuar una altra persona com a suplent:

D'aquesta manera:

1. La comissió guardarà el sigil i la confidencialitat.
2. La Comissió instructora es conformarà, segons els casos específics, entre les persones anteriorment assenyalades. Aquesta comissió tindrà una durada de quatre anys.
3. Les persones indicades que formen aquesta Comissió instructora han de complir de manera exhaustiva la imparcialitat respecte a les parts afectades, i s'han d'abstenir en cas que hi hagi cap tipus de conflicte d'interessos o similar.
4. Podran ser recusades per qualsevol de les persones afectades pel procediment.
5. Aquesta comissió, ja sigui per acord propi o per sol·licitud d'alguna de les persones afectades, podrà sol·licitar la contractació d'una persona experta externa que els podrà acompanyar en la instrucció del procediment.
6. Aquesta comissió es reunirà en el termini màxim de tres dies laborables des de la data de recepció d'una queixa, denúncia o coneixement d'un comportament inadequat.
7. La comissió investigarà de manera confidencial.

³ Nota de fonts del Ministeri d'Igualtat: Per tal de preservar la confidencialitat, es recomana que la Comissió instructora estigui integrada per 3 persones, amb un màxim de 5 en cas necessari, i que entre els seus membres es trobi el/la responsable de l'empresa o responsable de recursos humans, representant/s de les persones treballadores, un/a tècnic/a d'igualtat de l'empresa i/o un/a tècnic/a de prevenció de riscos laborals. Per designar-los, se'n tindrà en compte preferentment la formació i/o experiència en matèria d'igualtat entre dones i homes, i concretament en assetjament. A les empreses on hi ha representació legal de les persones treballadores, participaran de forma paritària en la Comissió instructora la representació de l'empresa i la de les persones treballadores.

L'inici del procediment: La denúncia

Al CED, el/la gerent és la persona encarregada de gestionar i tramitar qualsevol denúncia⁴ que, d'acord amb aquest protocol, pugui interposar-se per les persones que presten serveis a aquesta organització; i la forma de contactar amb la persona o persones de la comissió és la que es descriu tot seguit:

- Membres de la Comissió d'Igualtat del CED: <https://ced.cat/sobre-el-ced/igualtat/>
 1. Les persones treballadores del CED han de saber que, excepte dol o mala fe, no seran sancionades per activar el protocol.
 2. Les denúncies seran secretes, però no podran ser anònimes. El CED garantirà la confidencialitat de les parts afectades. Per tal de protegir la confidencialitat del procediment, la persona encarregada de tramitar la queixa donarà un codi numèric a cadascuna de les parts afectades.
 3. Rebuda una denúncia, la persona encarregada de tramitar la queixa la posarà immediatament en coneixement de la direcció de l'empresa i de la Comissió instructora.
 4. Es posa a disposició de les persones treballadores de l'empresa el model de la denúncia o queixa en aquest protocol.

La fase preliminar o procediment informal

Aquest procediment no s'ha de prendre en situacions greus o molt greus, així com en contextos on pugui aparèixer violència de gènere o maltractament a menors. Caldrà emprar-lo en situacions considerades lleus, en moments molt puntuals.

1. Aquesta fase és opcional per a les parts i ha de comptar amb l'acceptació de la víctima. Aquesta fase pretén resoldre el procés de manera urgent i eficient.
2. Rebuda la queixa o denúncia, la Comissió instructora entrevistarà la persona afectada, podent també entrevistar el presumpte agressor (o presumpta agressora), o sol·licitar la intervenció de personal expert.
3. Aquest procediment informal o fase preliminar té una durada màxima de set dies laborables, a comptar de la recepció de la queixa o denúncia per part de la Comissió instructora.
4. En aquest termini, es valorarà la consistència de la denúncia, proposant les actuacions que consideri convenients, inclosa l'obertura de l'expedient informatiu si escaigués.
5. Tot el procediment serà urgent i confidencial, protegint la dignitat i la intimitat de les persones.
6. Sempre es passarà a tramitar l'expedient informatiu si la persona assetjada no se sent satisfeta amb la solució proposada per la Comissió instructora.

⁴ Aquesta persona formarà part de la Comissió instructora del protocol.

En cas de no passar a la tramitació de l'expedient informatiu, s'aixecarà acta de la solució adoptada en aquesta fase preliminar i s'informarà:

- A la presumpta víctima i a la presumpta persona agressora.
- A la direcció de l'empresa.
- A la representació legal de treballadores i treballadors.
- A la persona responsable de la prevenció de riscos laborals.
- A les entitats privades o públiques que hi hagin participat.

L'expedient informatiu

1. La Comissió instructora durà a terme una investigació⁵, tot escoltant les persones afectades i testimonis que es proposin, i requerint tanta documentació com sigui necessària.
2. **S'insisteix en l'obligació de comunicar tot el procés simultàniament a l'Autoritat Independent i a la Inspecció, perquè participin o, si s'escau, s'inhibeixin del procés en cas que es confirmi la denúncia, no essent necessari en cas de mesures cautelars inicials.**
3. En el supòsit que aparegui violència de gènere, s'haurà de posar en coneixement de les autoritats.
4. El cas amb menors s'ha de portar a través d'un protocol específic.
5. Les persones que siguin requerides han de col·laborar amb la màxima diligència possible.
6. Durant la tramitació de l'expedient, a proposta de la Comissió instructora, la direcció de el CED adoptarà les mesures cautelars necessàries que condueixin al cessament immediat de la situació d'assetjament.
7. En el desenvolupament del procediment es donarà primer audiència a la víctima i, després, a la persona denunciada.
8. Ambdues parts implicades poden ser assistides i acompanyades per una persona de la seva confiança, sigui la Comissió d'Igualtat o no.
9. La comissió d'instrucció pot, si ho considera adient, sol·licitar assessorament extern.
10. Finalitzada la investigació, la comissió aixecarà una acta on es recolliran els fets, els testimonis i les proves practicades i/o demanades, on conclourà si, segons la seva opinió, hi ha indicis o no d'assetjament.

⁵ La investigació ha de ser ràpida, confidencial i basada en els principis de contradicció i oralitat. Qualsevol queixa, denúncia o reclamació que es plantegi gaudirà de la presumpció de veracitat.

11. Si de la prova practicada es dedueix la concurrència d'indicis d'assetjament, a les conclusions de l'acta, la Comissió instructora instarà l'empresa a prendre les mesures sancionadores oportunes.
12. Si de la prova practicada no s'apreciessin indicis d'assetjament, la comissió ho farà constar a l'acta.
13. Si, tot i no existir assetjament, hi ha alguna actuació inadequada o una situació de violència susceptible de ser sancionada, la Comissió instructora d'assetjament instarà igualment la direcció del CED a prendre mesures.
14. Aquesta fase de desenvolupament formal s'ha de fer en un termini no superior a 13 dies laborables.

La resolució de l'expedient d'assetjament

1. La direcció de EL CED, una vegada rebudes les conclusions de la Comissió instructora, pren les decisions que consideri oportunes en el termini de tres dies laborables.
2. La decisió es comunicarà també a la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat i a la persona responsable de la prevenció de riscos laborals.
3. En funció d'aquests resultats anteriors, la direcció del CED procedirà a:
 - a) Arxivar les actuacions, aixecant-ne acta.
 - b) Adoptar totes les mesures que consideri oportunes.
4. En cas que la sanció a la persona agressora no impliqui l'extinció de l'enllaç contractual, la direcció del CED mantindrà un deure actiu de vigilància, independentment que tingui cap altra sanció, d'acord amb la graduació de l'assetjament.
5. La direcció del CED adoptarà les mesures preventives necessàries per evitar que la situació es torni a repetir, com ara:
 - a. Formació individual o grupal.
 - b. Campanyes divulgatives.
 - c. Xerrades magistrals.

La resolució serà remesa en la part que correspongui a cada cas i amb les degudes salvaguardes del principi de confidencialitat de les parts directament afectades.

Seguiment

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, la Comissió instructora es veurà obligada a fer un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el compliment i/o resultat de les mesures preses.

Mesures reactives: règim disciplinari

Infraccions i sancions

En tot cas, a l'ordre social, el règim aplicable serà el regulat pel text refós de la Llei sobre infraccions i sancions a l'ordre social, aprovat pel Reial Decret legislatiu 5/2000, del 4 d'agost.

No es poden sancionar els fets que hagin estat sancionats penalment o administrativament, en els casos en què s'aprecii identitat de subjecte, de fet i de fonament.

A l'ANNEX apareix una orientació que fa referència a aquest epígraf proposat per la normativa vigent.

Competència en cas de participació d'entitats externes

La incoació i la instrucció dels expedients sancionadors, així com la imposició de les sancions administratives corresponents, correspondrà a cada administració pública en l'àmbit de les seves competències, i a l'Administració General de l'Estat quan l'àmbit territorial de la conducta infractora sigui superior a l'àmbit d'una comunitat autònoma.

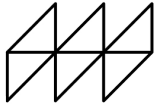
En l'àmbit de l'Administració General de l'Estat, el procediment s'iniciarà sempre d'ofici, i la instrucció correspon a la Direcció General de Diversitat Sexual i Drets LGTBIQ+, mentre que l'òrgan competent per resoldre el procediment serà la persona titular del Ministeri d'Igualtat.

Tanmateix, quan es tracti d'infraccions molt greus i l'import de la sanció proposada excedeixi els 100.000 euros, serà competència del Consell de Ministres.

Model de denúncia a EL CED

La sol·licitud d'intervenció haurà de contenir, com a mínim:

- La identitat de la persona denunciant i les dades de contacte.
- En cas de no coincidir amb el/la denunciant, identificació de la persona que presumiblement està patint les conductes d'assetjament.
- Una descripció cronològica i detallada dels fets.
- Dades identificatives dels testimonis, si n'hi hagués.
- Còpia de documents i de qualsevol altra informació que es consideri pertinent.
- Dades identificatives de la persona que exerceix l'assetjament.



I. Persona que informa dels fets

Persona que ha patit l'assetjament

Altres (especificar):

II. Dades de la persona que ha patit l'assetjament

Nom:

Cognoms:

DNI:

Lloc:

Tipus de contracte/Vinculació laboral:

Telèfon:

E-mail:

Domicili a efectes de notificacions:

III. Dades de la persona agressora

Nom i cognoms:

Grup/categoria professional o lloc:

Centre de treball:

Nom de l'empresa:

IV. Descripció dels fets

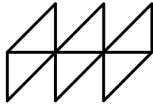
Empty text area for describing the facts.

V. Testimonis i/o proves

Empty text area for providing testimonies or evidence.

V. Sol·licitud

Empty text area for the request.



Localitat i data:	Signatura de la persona interessada:

Conveni de referència

L'entitat es regeix per l'Estatut dels treballadors, sempre i quan no estigui aprovat un conveni de l'àmbit de la recerca a Catalunya.

Glossari

Asexual: Persona que no sent atracció sexual per ningú.

Agènere: Persona que no se sent a si mateixa ni com a home ni com a dona, que no té identitat de gènere o cap gènere per expressar.

Bifòbia: Odi, prejudici i/o discriminació cap a les persones bisexuals o percebudes com a tals.

Binari: Model que estableix dos únics gèneres, el masculí i el femení, i els atribueix els dos únics sexes possibles: el sexe femení va unit al gènere «dona» i el masculí, al gènere «home». Aquest sistema exclou les persones amb identitats o expressions de gènere diverses i les persones amb cossos no normatius segons el model (com les persones intersexuals).

Bisexual: Persona que sent atracció romàntica o sexual, tant cap a persones del mateix gènere, com del gènere contrari.

Cisgènere: Persona, la identitat de gènere de la qual coincideix amb el sexe biològic que se li va assignar quan va néixer. Per exemple, persones que en néixer se'ls assigna el sexe d'home o dona i se senten com a tals.

Deadname: Paraula que fa referència al nom de naixement de la persona trans i no a aquell nom amb el qual se sent identificada.

Despatologització trans: Accions destinades a aconseguir que les institucions mèdiques deixin de considerar la transsexualitat com una malaltia mental i es passi a reconèixer com una manifestació més de la diversitat de l'ésser humà.

Disfòria de gènere: Expressió usada per professionals de la medicina i la psicologia que descriu l'estrès, l'angoixa, la infelicitat i l'ansietat que les persones transgènere poden sentir quan el seu cos i la seva identitat de gènere no coincideixen.

Estereotip: Noció o imatge fixa que es té comunament d'una persona o d'un grup, basada en una simplificació excessiva d'alguns comportaments o de trets observats en aquestes persones. Generalment, els estereotips són negatius.

Expressió de gènere: Manera de mostrar el nostre cos i d'actuar d'acord o no als cànons socioculturals d'allò que s'espera d'un home o d'una dona. Aquesta expressió opera a través del nostre nom, actitud, vestimenta, gestos, el to de veu i altres aspectes considerats fora dels patrons hegemònics per expressar el gènere.

Gai: Home homosexual que sent atracció física, afectiva i/o sexual envers altres homes.

Gaifòbia: Odi, prejudici i/o discriminació cap als homes gais o percebuts com a tals.

Gènere binari: Idea de què hi ha únicament dos gèneres socials (home i dona), basats en dos únics sexes (mascle i femella).

Gènere fluid: Persona que entén el gènere com una categoria flexible, processal i canviant al llarg de la vida.

Gènere no binari: Persona que no s'identifica amb les categories binàries home/dona establertes tradicionalment.

Heterosexual: Persona que se sent atreta de manera sexual i/o afectiva per persones del sexe oposat.

Heteronormativitat: Règim social i cultural que imposa l'heterosexualitat com a única orientació acceptada, vàlida, correcta i/o normal.

Homofòbia: Por irracional, odi, intolerància, prejudici o discriminació contra les persones LGTBIQ+. Es pot manifestar com un abús verbal, emocional, físic i sexual.

Homosexualitat: Atracció emocional, afectiva i/o sexual que té una persona cap a altres del seu mateix gènere (lesbianes o gais).

Identitat de gènere: Fa referència a sentiments i experiències, tant internes com externes, en relació amb la percepció corporal. És a dir, com la persona sent el seu gènere, que pot coincidir o no amb allò que la societat n'espera pel sexe que li van assignar en néixer, i com ho expressa.

Intersexfòbia: Odi, prejudici i/o discriminació cap a les persones intersexuals o percebudes com a tals.

Intersexual: Persona que, en néixer, presenta característiques dels dos sexes. Moltes vegades, els metges aconsellen als pares operar per mantenir un únic sexe, amb el risc que aquest no sigui el que la persona manifesti posteriorment.

Lesbiana: Dona homosexual que sent atracció física, afectiva i/o sexual envers altres dones.

Lesbofòbia: Odi, prejudici i/o discriminació envers les dones lesbianes i/o les dones percebudes com a tals.

LGTBIQ+: Acrònim relatiu a persones lesbianes, gais, trans i bisexuals i persones que presenten diversitat en el desenvolupament sexual.

LGTBIQ+-fòbia: Rebuig, por, repudi, prejudici o discriminació cap a persones que es reconeixen a si mateixos com a LGTBIQ+.

Normativitat: Tendència a considerar les relacions heterosexuales tradicionals com la norma i totes les altres conductes i relacions afectives com a desviacions de la norma en qüestió.

Serofòbia: És l'estigma i la discriminació basada en la por irracional cap a les persones que tenen VIH, evitant qualsevol tipus d'acostament o contacte amb tots els individus que siguin seropositius o portadors.

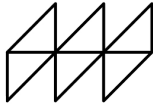
Sexisme: Actitud, biaixos i discriminacions que estan a favor d'un sexe i/o gènere. El sexisme pot afectar qualsevol gènere, però està particularment documentat que afecta molt més les persones del gènere femení.

Trans: Terme paraigua que engloba totes les persones que s'identifiquen amb un gènere diferent de l'assignat en néixer o que expressen la seva identitat de gènere de manera no normativa.

Transfòbia: Odi, prejudici i/o discriminació cap a les persones trans i/o les persones percebudes com a tals.

Transgènere: Persona que sent discordança amb el sexe anomenat «**biològic**», establert en néixer, i amb les expectatives socials de gènere.

Transsexual: Persona que no se sent identificada amb el sexe anomenat «**biològic**», motiu pel qual sent un gran rebuig cap al seu cos, de manera que se sotmet a un seguit de tractaments per adaptar la seva corporalitat a la seva identitat sentida.



ANNEX

Altres qüestions del règim disciplinari segons la Llei 4/2023, del 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+.

Article 79. Infraccions.

1. *Les infraccions en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals es qualifiquen com a lleus, greus i molt greus, en atenció a la naturalesa de l'obligació incomplerta.*

2. *Són infraccions administratives lleus:*

a) *Emprar o emetre expressions vexatòries contra les persones per raó de la seva orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals en la prestació de serveis públics o privats.*

b) *No facilitar la tasca o negar-se parcialment a col·laborar amb l'acció investigadora dels serveis d'inspecció en el compliment dels mandats establerts en aquesta llei.*

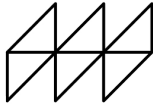
c) *Causar danys o deslluïment, quan no constitueixin infracció penal, a béns mobles o immobles pertanyents a persones LGTBIQ+ o a les seves famílies per raó de la seva orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, o destinats a la protecció dels drets de les persones LGTBIQ+, com ara centres associatius LGTBIQ+, o a la recuperació de la memòria històrica del col·lectiu LGTBIQ+, com ara monuments o plaques commemoratives.*

3. *Són infraccions administratives greus:*

a) *La no-retirada de les expressions vexatòries a què fa referència l'apartat 2.a) d'aquest article, contingudes en llocs web o xarxes socials, per part de la persona prestadora d'un servei de la societat de la informació, una vegada tingui coneixement efectiu de l'ús d'aquestes expressions.*

b) *La realització d'actes o la imposició de disposicions o clàusules en els negocis jurídics que suposin, directament o indirectament, un tracte menys favorable de la persona per raó de la seva orientació o identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals en relació amb una altra persona que es trobi en situació anàloga o comparable.*

c) *L'obstrucció o negativa absoluta a l'actuació dels serveis d'inspecció corresponents en el compliment dels mandats establerts en aquesta llei.*



4. *Són infraccions administratives molt greus:*

a) *L'assetjament discriminatori, quan no constitueixi infracció penal, per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.*

b) *Les represàlies, enteses com el tracte advers que rebí una persona com a conseqüència d'haver presentat una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, destinats a impedir-ne la discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat.*

c) *La negativa a atendre o assistir aquelles persones que hagin patit qualsevol tipus de discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, de qui, per la seva condició o lloc, tingui l'obligació d'atendre la víctima, quan no constitueixi infracció penal.*

d) *La promoció o la pràctica de mètodes, programes o teràpies d'aversion, conversió o contracondicionament, ja siguin psicològics, físics o mitjançant fàrmacs, que tinguin per finalitat modificar l'orientació sexual, la identitat sexual o l'expressió de gènere de les persones, amb independència del consentiment que poguessin haver prestat aquestes mateixes persones o els seus representants legals.*

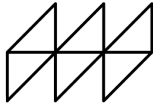
e) *L'elaboració, la utilització o la difusió a centres educatius de llibres de text i materials didàctics que presentin les persones com a superiors o inferiors en dignitat humana en funció de la seva orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.*

f) *La convocatòria d'espectacles públics o activitats recreatives que tinguin com a objecte la incitació a realitzar conductes tipificades com a greus o molt greus en aquest Títol.*

g) *La denegació, quan no constitueixi infracció penal, de l'accés als establiments, béns i serveis disponibles per al públic, així com de la seva oferta, inclòs l'habitatge, quan aquesta denegació estigui motivada per l'orientació i la identitat sexual, l'expressió de gènere o característiques sexuals de la persona.*

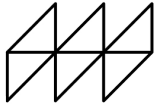
h) *La vulneració de la prohibició de pràctiques de modificació genital en persones menors de dotze anys establerta a l'article 19.2 d'aquesta llei, quan no constitueixi infracció penal.*

i) *La victimització secundària, entesa com l'incompliment a mans de les administracions públiques de les obligacions d'atenció previstes en aquesta llei que donin lloc a un nou dany psicològic per a la víctima.*



Article 80. Sancions i criteris de graduació.

1. *Les infraccions lleus seran sancionades amb advertència o amb multa de 200 a 2.000 euros.*
2. *Les infraccions greus seran sancionades amb multa de 2.001 a 10.000 euros. A més, en atenció al subjecte infractor i a l'àmbit en què la infracció s'hagi produït, es poden imposar motivadament, com a sancions o mesures accessòries, alguna o algunes de les següents:*
 - a) *La supressió, cancel·lació o suspensió, total o parcial, de subvencions que la persona sancionada tingues reconegudes o hagi sol·licitat al sector d'activitat on es produeix la infracció.*
 - b) *La prohibició d'accedir a qualsevol tipus d'ajuda pública per un període d'un any.*
 - c) *La prohibició de contractar amb l'Administració, els seus organismes autònoms o ens públics per un període d'un any.*
3. *Les infraccions molt greus seran sancionades amb multa de 10.001 a 150.000 euros. A més, en atenció al subjecte infractor i a l'àmbit en què s'hagi produït la infracció, es podrà imposar motivadament alguna o algunes de les sancions o mesures accessòries següents:*
 - a) *La denegació, supressió, cancel·lació o suspensió, total o parcial, de subvencions que la persona sancionada tingues reconegudes o hagués sol·licitat al sector d'activitat on es produeix la infracció.*
 - b) *La prohibició d'accedir a qualsevol tipus d'ajuda pública per un període de fins a tres anys.*
 - c) *La prohibició de contractar amb l'Administració, els seus organismes autònoms o ens públics per un període de fins a tres anys.*
 - d) *El tancament de l'establiment en què s'hagi produït la discriminació per un termini màxim de tres anys, quan la persona infractora sigui la responsable de l'establiment.*
 - e) *El cessament en l'activitat econòmica o professional desenvolupada per la persona infractora per un termini màxim de tres anys.*
4. *La multa i la sanció accessòria, si escau, imposada per l'òrgan administratiu sancionador haurà de guardar la deguda adequació i proporcionalitat amb la gravetat del fet constitutiu de la infracció, i l'import de la multa haurà de fixar-se de manera que a la persona infractora no li resulti més beneficis el seu abonament que la comissió de la infracció. En tot cas, les sancions es determinaran d'acord amb els criteris següents:*
 - a) *La naturalesa i la gravetat dels riscos o perjudicis causats a les persones o els béns.*



- b) *La intencionalitat de la persona infractora.*

- c) *La reincidència. A l'efecte d'allò previst per aquesta llei, hi ha reincidència quan la o les persones responsables de la infracció hagin estat sancionades abans de la comissió de la infracció, mitjançant resolució ferma en via administrativa, per la realització d'una infracció de la mateixa naturalesa en el termini de dos anys, comptats des de la notificació d'aquella resolució prèvia.*

- d) *La transcendència social dels fets.*

- e) *El benefici que hagi obtingut la persona infractora.*

- f) *L'incompliment dels advertiments o requeriments que prèviament hagi fet l'Administració.*

- g) *La reparació voluntària dels danys causats o l'esmena dels fets constitutius de la infracció, sempre que això tingui lloc abans que recaigui la resolució definitiva en el procediment sancionador.*

- h) *Que els fets constitueixin una discriminació múltiple.*

5. *Quan de la comissió d'una infracció en derivi necessàriament la comissió d'una altra o d'altres, s'imposa la sanció corresponent a la infracció més greu.*

6. *En la imposició de sancions, per resolució motivada de l'òrgan que resolgui l'expedient sancionador, amb el consentiment de la persona sancionada, i sempre que no es tracti d'infraccions molt greus, es podrà substituir la sanció econòmica per la prestació de la seva cooperació personal no retribuïda en activitats d'utilitat pública, amb interès social i valor educatiu, o en tasques de reparació dels danys causats o de suport o assistència a les víctimes dels actes de discriminació, per l'assistència a cursos de formació o sessions individualitzades, o per qualsevol altra mesura alternativa que tingui la finalitat de sensibilitzar la persona infractora sobre la igualtat de tracte i no-discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, i de reparar el dany moral de les víctimes i dels grups afectats.*

Article 81. Prescripció de les infraccions i de les sancions.

1. *Les infraccions molt greus prescriuen al cap de tres anys, les greus, als dos anys i les lleus, als nou mesos.*

2. *Les sancions imposades per infraccions molt greus prescriuen als dos anys, les greus, a l'any i les lleus, als sis mesos.*

Article 82. Prohibició d'ajudes a associacions que cometin, incitin o promocionin actes discriminatoris o de violència contra les persones LGTBIQ+.

No es concediran, proporcionaran o atorgaran subvencions, recursos ni fons públics de cap mena, ni directament ni indirectament, a cap persona física o jurídica, pública, privada o de finançament mixt que cometi, inciti o promocioni l'LGTBIQ+-fòbia, incloent la promoció o realització de teràpies de conversió.

Disposició addicional quarta. Aplicació supletòria de la Llei 15/2022, del 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.

Allò establert en aquesta llei es durà a terme sense perjudici del que preveu amb caràcter general la Llei 15/2022, del 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació, que s'aplicarà en tot allò que no es trobi regulat de manera específica en aquesta llei.

Disposició transitòria primera. Règim transitori de procediments.

Als procediments administratius i judicials ja iniciats amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquesta llei no els és aplicable aquesta llei, regint-se per la normativa anterior, sense perjudici del que estableix la disposició transitòria segona.

Disposició final tercera. Modificació de la Llei 14/1994, de l'1 de juny, segons la qual es regulen les empreses de treball temporal.

L'apartat 1 de l'article 11 de la Llei 14/1994, de l'1 de juny, segons la qual es regulen les empreses de treball temporal, queda redactat en els termes següents:

«1. Els treballadors contractats per ser cedits a empreses usuàries tindran dret, durant els períodes de prestació de serveis, a l'aplicació de les condicions essencials de treball i ocupació que els correspondrien si haguessin estat contractats directament per l'empresa usuària per ocupar el mateix lloc.

A aquest efecte, es consideren condicions essencials de treball i ocupació les referides a la remuneració, la durada de la jornada, les hores extraordinàries, els períodes de descans, el treball nocturn, les vacances i els dies festius.

La remuneració comprendrà totes les retribucions econòmiques, fixes o variables, establertes per al lloc de treball a desenvolupar en el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa usuària que estiguin vinculades a aquest lloc de treball. Ha d'incloure, en tot cas, la part proporcional corresponent al descans setmanal, les pagues extraordinàries, els festius i les vacances. És responsabilitat de l'empresa usuària la quantificació de les percepcions finals del treballador i, a tal efecte, aquesta empresa usuària ha de consignar les retribucions a les quals fa referència aquest paràgraf en el contracte de posada a disposició del treballador.

Així mateix, els treballadors contractats per ser cedits tenen dret que se'ls apliquin les mateixes disposicions que als treballadors de l'empresa usuària en matèria de protecció de les dones embarassades i en període de lactància, i dels menors, així com a la igualtat de tracte entre homes i dones i a l'aplicació de les mateixes disposicions preses amb vista a combatre les discriminacions basades en el sexe, la raça

o l'origen ètnic, la religió o les creences, la discapacitat, l'edat, l'orientació i la identitat sexual, l'expressió de gènere o les característiques sexuals.»

Disposició final quarta. Modificació de la Llei 29/1998, del 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa.

La Llei 29/1998, del 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa, queda modificada de la manera següent:

U. S'introdueix una nova lletra j) a l'apartat 1 de l'article 19, en els termes següents:

«j) Per a la defensa dels drets i interessos de les persones víctimes de discriminació per orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, a més de les persones afectades i sempre que comptin amb la seva autorització expressa, també estaran legitimats els partits polítics, les organitzacions sindicals, les organitzacions empresarials, les associacions professionals de persones treballadores autònomes, les associacions de persones consumidores i usuàries i les associacions i organitzacions legalment constituïdes que tinguin entre els seus fins la defensa i promoció dels drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals o de les seves famílies, d'acord amb allò establert a la Llei per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+.

Quan les persones afectades siguin una pluralitat indeterminada o de difícil determinació, la legitimació per demanar en judici la defensa d'aquests interessos difusos correspondrà exclusivament als organismes públics amb competència en la matèria, als partits polítics, les organitzacions sindicals, les organitzacions empresarials, les associacions professionals de persones treballadores autònomes, les associacions de persones consumidores i usuàries i les associacions i organitzacions legalment constituïdes que tinguin entre els seus fins la defensa i promoció dels drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals o de les seves famílies .

La persona assetjada és l'única legitimada en els litigis sobre assetjament discriminatori per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.»

Dos. L'apartat 7 de l'article 60 queda redactat de la manera següent:

«7. D'acord amb les lleis processals, en aquells procediments en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries per raó de sexe, orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, i aporti indicis fundats sobre la seva existència, correspondrà a la part demandada l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, prou provada, de les mesures adoptades i de la proporcionalitat.

A l'efecte del que disposa el paràgraf anterior, l'òrgan judicial, d'ofici o a instància de part, pot demanar informe o dictamen dels organismes públics competents.»

Disposició final quinta. Modificació de la Llei 1/2000, del 7 de gener, d'enjudiciament civil.

La Llei 1/2000, de 17 de gener, d'enjudiciament civil, queda modificada de la manera següent.

U. S'introdueix un nou article 11 ter, en els termes següents:

«Article 11 ter. Legitimació per a la defensa del dret a la igualtat de tracte i no-discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

1. Per a la defensa dels drets i interessos de les persones víctimes de discriminació per raons d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, a més de les persones afectades i sempre que comptin amb la seva autorització expressa, també estaran legitimats els partits polítics, les organitzacions sindicals, les organitzacions empresarials, les associacions professionals de persones treballadores autònomes, les associacions de persones consumidores i usuàries i les associacions i organitzacions legalment constituïdes que tinguin entre els seus fins la defensa i promoció dels drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals o de les seves famílies, d'acord amb allò que estableix la Llei per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+.

2. Quan les persones afectades siguin una pluralitat indeterminada o de difícil determinació, la legitimació per demanar en judici la defensa d'aquests interessos difusos correspondrà exclusivament als organismes públics amb competència en la matèria, als partits polítics, les organitzacions sindicals, les organitzacions empresarials, les associacions professionals de persones treballadores autònomes, les associacions de persones consumidores i usuàries i les associacions i organitzacions legalment constituïdes que tinguin entre els seus fins la defensa i promoció dels drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals o de les seves famílies.

3. La persona assetjada serà l'única legitimada en els litigis sobre assetjament discriminatori per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.»

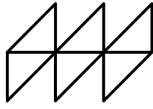
Dos. S'introdueix un nou article 15 quater en els termes següents:

«Article 15 quater. Publicitat i intervenció en processos per a la defensa del dret a la igualtat de tracte i no-discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

1. En els processos promoguts per partits polítics, organitzacions sindicals, associacions professionals de treballadors autònoms, organitzacions de persones consumidores i usuàries i associacions i organitzacions legalment constituïdes, que tinguin entre els seus fins la defensa i promoció dels drets de les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals i de les seves famílies, es cridarà al procés els qui tinguin la condició de persones afectades per haver patit la situació de discriminació que va donar origen al procés, perquè facin valer el seu dret o interès individual. Aquesta crida es farà pel lletrat de l'Administració de Justícia.

2. El Ministeri Fiscal és part en aquests processos quan l'interès social ho justifiqui. El tribunal que conegui algun d'aquests processos en comunicarà la iniciació al Ministeri Fiscal perquè valori la possibilitat de la personació.

3. Quan es tracti d'un procés en què estiguin determinades o siguin fàcilment determinables les persones afectades per la situació de discriminació, el demandant o els demandants han d'haver comunicat prèviament el seu propòsit de presentació de la demanda a tots els interessats. En aquest cas, després de la crida, la persona afectada podrà intervenir en el procés en qualsevol moment, però només podrà fer els actes processals que no hagin preclòs.



4. *Quan es tracti d'un procés en què la situació de discriminació perjudiqui una pluralitat de persones indeterminades o de difícil determinació, la crida suspendrà el curs del procés per un termini que no excedirà els dos mesos i que el lletrat de l'Administració de Justícia determinarà en cada cas, atenent les circumstàncies o la complexitat del fet i les dificultats de determinació i localització de les persones afectades. El procés es reprendrà amb la intervenció de totes aquelles persones que hagin acudit a la crida, i no s'admetrà la personació individual de persones afectades en un moment posterior, sense perjudici que aquestes puguin fer valer els seus drets o interessos d'acord amb el que disposen els articles 221 i 519.»*

Tres. *L'apartat 5 de l'article 217 queda redactat de la manera següent:*

«5. En aquells processos en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries per raó del sexe, l'orientació i la identitat sexual, l'expressió de gènere o les característiques sexuals, i s'aportin indicis fundats sobre la seva existència, correspondrà a la part demandada l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, prou provada, de les mesures preses i de la seva proporcionalitat.

Als efectes d'allò que disposa el paràgraf anterior, l'òrgan judicial, d'ofici o a instància de part, pot demanar informe o dictamen dels organismes públics competents.»

Disposició final sisena. Modificació del text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, aprovat pel Reial Decret legislatiu 5/2000, del 4 d'agost.

El text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, aprovat pel Reial Decret legislatiu 5/2000, del 4 d'agost, queda modificat de la manera següent:

U. *L'apartat 12 de l'article 8 queda redactat en els termes següents:*

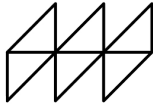
«12. Les decisions unilaterals de l'empresa que impliquin discriminacions directes o indirectes desfavorables per raó d'edat o discapacitat o favorables o adverses en matèria de retribucions, jornades, formació, promoció i altres condicions de treball, per circumstàncies de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb altres treballadors a l'empresa o llengua dins de l'Estat espanyol, així com les decisions de l'empresari que suposin un tracte desfavorable dels treballadors com a reacció davant d'una reclamació efectuada a l'empresa o davant d'una acció administrativa o judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació.»

Dos. *L'apartat 13 bis de l'article 8 queda redactat en els termes següents:*

«13 bis. L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, i l'assetjament per raó de sexe, quan es produeixin dins de l'àmbit al qual arriben les facultats de la direcció empresarial, sigui quin sigui el subjecte actiu d'aquest assetjament, sempre que, conegut per l'empresari, no hagi adoptat les mesures necessàries per impedir-ho.»

Tres. *La lletra d) de l'apartat 2 de l'article 10 bis queda redactada en els termes següents:*

«d) Les decisions adoptades en aplicació de la Llei sobre implicació dels treballadors a les societats anònimes i cooperatives europees, que continguin o suposin qualsevol tipus de discriminacions directes o



indirectes desfavorables per raó d'edat o discapacitat o favorables o adverses per raó de sexe, nacionalitat, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, religió o conviccions, idees polítiques, orientació i identitat sexuals, expressió de gènere, característiques sexuals, adhesió o no a un sindicat, als seus acords o a l'exercici, en general, de les activitats sindicals, o llengua.»

Quatre. La lletra c) de l'apartat 1 de l'article 16 queda redactada en els termes següents:

c) Sol·licitar dades de caràcter personal en els processos de selecció o establir condicions, mitjançant la publicitat, difusió o per qualsevol altre mitjà, que constitueixin discriminacions per a l'accés a l'ocupació per motius de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, edat, estat civil, discapacitat, religió o conviccions, opinió política, orientació i identitat sexuals, expressió de gènere, característiques sexuals, afiliació sindical, condició social i llengua dins de l'Estat.»

Disposició final novena. Modificació de la Llei 20/2007, de l'11 de juliol, de l'Estatut del treball autònom.

La lletra a) de l'apartat 3 de l'article 4 de la Llei 20/2007, de l'11 de juliol, de l'Estatut del treball autònom, queda redactada en els termes següents:

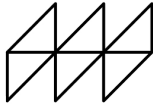
«a) A la igualtat davant la llei i a no ser discriminats, directament o indirectament, per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, estat civil, religió, conviccions, discapacitat, edat, orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals, ús d'alguna de les llengües oficials dins Espanya o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.»

Disposició final dotzena. Modificació de la Llei 36/2011, del 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

S'introdueix un nou apartat 5 a l'article 17 de la Llei 36/2011, del 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, i es renumera apartat 6 l'actual apartat 5, en els termes següents:

«5. Per a la defensa dels drets i interessos de les persones víctimes de discriminació per orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, a més de les persones afectades, i sempre que comptin amb la seva autorització expressa, també estaran legitimats els partits polítics, les organitzacions sindicals, les organitzacions empresarials, les associacions professionals de persones treballadores autònomes, les organitzacions de persones consumidores i usuàries i les associacions i organitzacions legalment constituïdes que tinguin entre els seus fins la defensa i promoció dels drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals o de les seves famílies, d'acord amb allò establert a la Llei per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+.

Quan les persones afectades siguin una pluralitat indeterminada o de difícil determinació, la legitimació per demanar en judici la defensa d'aquests interessos difusos correspondrà exclusivament als organismes públics amb competència en la matèria, als partits polítics, les organitzacions sindicals, les organitzacions empresarials, les associacions professionals de persones treballadores autònomes, les organitzacions de persones consumidores i usuàries i les associacions i organitzacions legalment constituïdes que tinguin



entre els seus fins la defensa i promoció dels drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals o de les seves famílies .

La persona assetjada és l'única legitimada en els litigis sobre assetjament discriminatori per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.»

Disposició final catorzena. Modificació del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial Decret legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre.

El text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial Decret legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, queda modificat de la manera següent:

U. La lletra c) de l'apartat 2 de l'article 4 queda redactada en els termes següents:

«c) A no ser discriminats directament o indirectament per a l'ocupació, o una vegada empleats, per raons de sexe, estat civil, edat dins dels límits marcats per aquesta llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua dins de l'Estat espanyol.

Tampoc no poden ser discriminats per raó de discapacitat, sempre que estiguin en condicions d'aptitud per exercir la feina o l'ocupació de què es tracti.»

Dos. La lletra b) de l'apartat 4 de l'article 11 queda redactada de la manera següent:

«b) Les situacions d'incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància, violència de gènere, interrompen el còmput de la durada del contracte.»

Tres. L'apartat 3 de l'article 14 queda redactat de la manera següent:

«3. Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte produirà plens efectes i es computarà el temps dels serveis prestats a l'antiguitat de la persona treballadora a l'empresa.

Les situacions d'incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància, violència de gènere, que afectin la persona treballadora durant el període de prova, interrompen el còmput d'aquest període sempre que hi hagi acord entre ambdues parts.»

Quatre. L'apartat 1 de l'article 17 queda redactat en els termes següents:

«1. S'entendran nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que donin lloc a l'ocupació, així com en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball, a situacions de discriminació directa o indirecta

desfavorables per raó d'edat o discapacitat o situacions de discriminació directa o indirecta per raó de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb persones pertanyents a o relacionades amb l'empresa i la llengua dins de l'Estat espanyol.

Seran igualment nul·les les ordres de discriminar i les decisions de l'empresari que suposin un tracte desfavorable dels treballadors com a reacció davant d'una reclamació efectuada a l'empresa o davant d'una acció administrativa o judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació

L'incompliment de l'obligació de prendre mesures de protecció davant la discriminació i la violència dirigida a les persones LGTBIQ+ a què es refereix l'article 62.3 de la Llei per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+ donarà lloc a l'assumpció de responsabilitat de les persones ocupadores en els termes de l'article 62.2 de la mateixa norma.»

Cinc. L'apartat 8 de l'article 37 queda redactat de la manera següent:

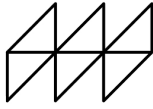
«8. Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme tindran dret, per fer-ne efectiva la protecció o el dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzen a l'empresa. També tenen dret a fer el seu treball totalment o parcialment a distància o a deixar de fer-ho si aquest fos el sistema establert, sempre ambdós casos que aquesta modalitat de prestació de serveis sigui compatible amb el lloc i les funcions desenvolupades per la persona.

Aquests drets es poden exercir en els termes que s'estableixin per a aquests supòsits concrets als convenis col·lectius o als acords entre l'empresa i els representants legals de les persones treballadores, o conforme a l'acord entre l'empresa i les persones treballadores afectades. Si no n'hi ha, la concreció d'aquests drets correspon a aquestes darreres, i són aplicables les regles establertes en l'apartat anterior, incloses les relatives a la resolució de discrepàncies.»

Sis. Els apartats 4 i 5 de l'article 40 queden redactats de la manera següent:

«4. Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme que es vegin obligades a abandonar el lloc de treball a la localitat on prestaven els seus serveis, per fer-ne efectiva la protecció o el dret a l'assistència social integral, tenen dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tingui vacant a qualsevol altre dels seus centres de treball.

En aquests supòsits, l'empresa està obligada a comunicar als treballadors les vacants existents en aquest moment o les que es puguin produir en el futur.



El trasllat o el canvi de centre de treball té una durada inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa té l'obligació de reservar el lloc de treball que ocupaven anteriorment els treballadors.

Acabat aquest període, els treballadors poden optar entre el retorn al seu lloc de treball anterior o la continuïtat al nou. En aquest darrer cas, decaurà l'esmentada obligació de reserva.

5. Per fer-ne efectiu el dret de protecció a la salut, els treballadors amb discapacitat que acreditin la necessitat de rebre fora de la seva localitat un tractament d'habilitació o rehabilitació medicofuncional o atenció, tractament o orientació psicològica relacionat amb la seva discapacitat, tindran dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional, que l'empresa tingués vacant a un altre dels seus centres de treball a una localitat en què sigui més accessible aquest tractament, en els termes i condicions establerts a l'apartat anterior per a les treballadores víctimes de violència de gènere i per a les víctimes del terrorisme.»

Set. La lletra n) de l'apartat 1 de l'article 45, que queda redactada de la manera següent:

«n) Decisió de la persona treballadora que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.»

Vuit. L'apartat 4 a l'article 48, al qual s'afegeix un nou paràgraf final, en els termes següents:

«A l'efecte del que disposa aquest apartat, el terme de mare biològica inclou també les persones transgestants.»

Nou. La lletra m) de l'apartat 1 de l'article 49, que queda redactada de la manera següent:

«m) Per decisió de la persona treballadora que es vegi obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.»

Deu. La lletra b) de l'apartat 4 de l'article 53, que queda redactada de la manera següent:

«b) La de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió a què fa referència la lletra a); el de les persones treballadores que hagin sol·licitat un dels permisos a què es refereixen els apartats 4, 5 i 6 de l'article 37, o estiguin gaudint-ne, o hagin sol·licitat o estiguin gaudint l'excedència prevista a l'article 46.3; i el de les persones treballadores víctimes de violència de gènere, per l'exercici del seu dret a la tutela judicial efectiva o dels drets reconeguts en aquesta llei per fer-ne efectiva la protecció o el dret a l'assistència social integral.»

Onze. La lletra b) de l'apartat 5 de l'article 55, que queda redactada de la manera següent:

«b) El de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió a què fa referència la lletra a); el de les persones treballadores que hagin sol·licitat un dels permisos a què es refereixen els apartats 4, 5 i 6 de l'article 37, o estiguin gaudint-ne, o hagin sol·licitat o estiguin gaudint l'excedència prevista a l'article 46.3; i el de les persones treballadores víctimes

de violència de gènere, per l'exercici del seu dret a la tutela judicial efectiva o dels drets reconeguts en aquesta llei per fer-ne efectiva la protecció o el dret a l'assistència social integral.»

Disposició final quinzena. Modificació del text refós de la Llei d'ocupació, aprovat pel Reial Decret legislatiu 3/2015, del 23 d'octubre.

Es modifica la lletra f) de l'apartat 4 de l'article 33 del text refós de la Llei d'ocupació, aprovat pel Reial Decret legislatiu 3/2015, del 23 d'octubre, que queda redactada en els termes següents:

«f) Garantir, en el seu àmbit d'actuació, el principi d'igualtat en l'accés a l'ocupació, i no es pot establir cap discriminació, directa o indirecta, basada en motius d'origen, inclòs el racial o ètnic, sexe, edat, estat civil, religió o conviccions, opinió política, orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals, afiliació sindical, condició social, llengua dins de l'Estat i discapacitat, sempre que els treballadors es trobessin en condicions d'aptitud per exercir la feina o ocupació de què es tracti.»

Disposició final dissetena. Modificació de la Llei 9/2017, del 8 de novembre, de contractes del sector públic.

U. Es modifica la lletra b) de l'apartat 1 de l'article 71 de la Llei 9/2017, del 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic, que queda redactada en els termes següents:

«b) Haver estat sancionades amb caràcter ferm per infracció greu en matèria professional que en posi en dubte la integritat, de disciplina de mercat, de falsejament de la competència, d'integració laboral i d'igualtat d'oportunitats i no-discriminació de les persones amb discapacitat, o d'estrangeria, de conformitat amb el que estableix la normativa vigent; o per infracció molt greu en matèria mediambiental, de conformitat amb el que estableix la normativa vigent; o per infracció molt greu en matèria laboral o social, d'acord amb el que disposa el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions a l'ordre social, aprovat pel Reial Decret legislatiu 5/2000, del 4 d'agost, així com per la infracció greu prevista a l'article 22.2 del text esmentat; o per infracció greu o molt greu en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, quan s'acordi la prohibició en els termes previstos a la Llei per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+.»

Dos. S'afegeix un apartat 3 bis a l'article 122 de la Llei 9/2017, del 8 de novembre, de contractes del sector públic, amb el contingut següent:

«3 bis. Les administracions públiques incorporaran als plecs de clàusules administratives particulars condicions especials d'execució o criteris d'adjudicació dirigits a la promoció de la igualtat de tracte i no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals, sempre que hi hagi vinculació amb l'objecte del contracte.»

