

16 – 2026 NOTA INFORMATIVA - NOVETATS EN MATÈRIA D'IGUALTAT I NO-DISCRIMINACIÓ DE LES PERSONES LGTBI+ EN EL SECTOR DE LA DEPENDÈNCIA

En el Bolletí Oficial de l'Estat del passat 15 de juliol de 2026 es va publicar la Resolució de 29 de juny de 2026, de la Direcció General de Treball, per la qual es registra i publica l'acord de modificació parcial del VIII Conveni marc estatal de serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal, que incorpora al conveni dos nous annexos:

- Annex V: Mesures planificades per a la igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI+.
- Annex VI: Protocol contra la discriminació i l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar.

1) Quin contingut tenen aquests annexos?

El nou **annex V** bàsicament estableix un conjunt de mesures que les empreses incloses en l'àmbit del Conveni hauran d'aplicar. Aquestes són:

- 1) En primer lloc, es preveu que les empreses promoguin un entorn favorable a la diversitat i a l'eliminació de qualsevol discriminació per raó d'orientació o identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.
- 2) Igualment, han de contribuir a erradicar estereotips i discriminacions en els processos de selecció i contractació. Per aquest motiu, caldrà establir criteris de selecció clars i concrets, prioritzant la formació i la idoneïtat de la persona candidata, amb especial atenció a les persones trans.
- 3) Així mateix, es recull que la classificació professional, els ascensos i la promoció han de basar-se en criteris objectius, com la qualificació i la capacitat, sense discriminació directa o indirecta de les persones LGTBI+.
- 4) D'altra banda, les empreses hauran d'integrar en els seus plans de formació continguts específics sobre els drets de les persones LGTBI+ en l'àmbit laboral. La formació s'ha d'adreçar al conjunt de la plantilla i també als comandaments intermedis, personal directiu i persones amb responsabilitats en matèria de personal i recursos humans.

Aquesta formació haurà de tenir uns continguts mínims, que són:

- Coneixement general i difusió del conjunt de mesures planificades LGTBI+ recollides en el conveni o convenis col·lectius aplicables a l'empresa o, si escau, en els acords d'empresa, així com del seu abast i contingut.

- Coneixement de les definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere continguts en la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- Coneixement i difusió del protocol d'acompanyament a les persones trans en l'ocupació, en cas que se'n disposi.
- Coneixement i difusió del protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament discriminatori o la violència per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.

També caldrà promoure l'ús d'un llenguatge respectuós amb la diversitat.

- 5) Es preveu la promoció d'entorns laborals diversos, inclusivament i segurs, amb una protecció específica davant conductes LGTBI-fòbiques, especialment a través del protocol que s'inclou en l'annex VI del conveni.
- 6) Les empreses hauran de garantir que les persones integrants de famílies diverses i les parelles o cònjuges LGTBI+ puguin accedir als permisos, beneficis socials i altres drets en condicions d'igualtat i sense discriminació.
- 7) Finalment, el Conveni qualifica com a faltes molt greus les conductes constitutives d'assetjament envers persones per raó de la seva orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

Per la seva banda, l'**annex VI** inclou un protocol específic per prevenir, detectar i actuar davant situacions de discriminació i assetjament relacionades amb l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'expressió de gènere, les característiques sexuals i la diversitat familiar.

És important destacar que el protocol convencional s'aplica només a les empreses que no disposin d'un protocol propi en aquesta matèria. Per tant, si ja teniu un protocol, podeu mantenir el que teniu. Igualment, podeu negociar el vostre propi protocol, si ho preferiu.

Resumidament, aquest protocol estableix:

- 1) Un àmbit d'aplicació ampli, ja que no es limita estrictament a les persones treballadores de l'empresa, sinó que també pot afectar a les persones que treballen a l'empresa amb independència del seu vincle jurídic; a les persones candidates a un lloc de treball; al personal posat a disposició; a proveïdors i clients o a visites i usuaris i usuàries del servei d'ajuda a domicili, entre altres. També s'estén a l'àmbit digital, incloses les comunicacions realitzades mitjançant plataformes i tecnologies de la informació.

2) L'obligació que les empreses que apliquin el protocol hagin de crear una comissió d'actuació encarregada de la instrucció i seguiment dels casos d'assetjament i violència contra persones LGTBI+. Quan existeixi representació legal de les persones treballadores al centre, aquesta comissió podrà tenir caràcter paritari entre la representació de les persones treballadores i la de l'empresa.

Les persones que integrin la comissió hauran de disposar de formació específica, sense que la seva participació generi un complement retributiu.

3) El protocol s'iniciarà per denúncia. La denúncia podrà ser presentada per la persona afectada o per la persona que aquesta autoritzi. Si no és presentada directament per la persona afectada, caldrà el seu consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions.

4) Després de la recepció de la queixa o denúncia, si inicialment es constata l'existència d'una situació d'assetjament, s'adoptaran mesures cautelars o preventives que separin la víctima de la persona assetjadora mentre es desenvolupa el procediment d'actuació fins a la seva resolució. En cas que no puguin ser separades per la seva situació laboral o per qualsevol altra causa que ho impedeixi, les empreses podran suspendre d'ocupació la persona presumptament assetjadora mentre es resolgui el procediment.

5) La comissió haurà d'emetre, en un termini màxim de 30 dies hàbils des de la seva convocatòria, un informe vinculant en què valori si hi ha indicis d'assetjament i, si escau, proposi l'obertura d'un expedient sancionador; o bé conclouï que no s'aprecien indicis del mateix.

6) L'informe haurà d'incloure, com a mínim, els fets, la metodologia utilitzada, la valoració del cas, els resultats de la investigació i les mesures cautelars o preventives que s'hagin adoptat, en el seu cas.

7) Si es constata l'existència d'assetjament, es preveu l'adopció de les mesures correctores corresponents i, si escau, l'inici de l'expedient sancionador.

2) Quines implicacions pràctiques té per a les empreses?

La modificació del Conveni implica, en la pràctica, que les empreses incloses en el seu àmbit d'aplicació haurien de revisar les seves polítiques internes d'igualtat i diversitat LGTBI+, especialment en els àmbits següents:

1) Protocol d'assetjament: Caldria comprovar si es disposa d'un protocol per supòsits d'assetjament per combatre la discriminació per motius d'orientació sexual, a identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i/o

diversitat familiar. En cas que no sigui així, caldrà aplicar el que estableix el conveni (designant una comissió, tal com exigeix el mateix) o negociar-ne un.

2) Entorn de treball: cal assegurar que el mateix sigui favorable a la diversitat i que combati la discriminació de les persones LGTBI+, no només per l'orientació i identitat sexual, sinó també per l'expressió de gènere o característiques sexuals. Igualment, cal comprovar que no existeixin discriminacions a l'hora de gaudir dels permisos, que el règim disciplinari s'apliqui adequadament per combatre aquestes conductes i que les persones coneguin i tinguin a disposició (per exemple, a la intranet) el protocol LGTBI+ i sàpiguen que poden aplicar-lo.

3) Formació: Cal efectuar formació específica sobre diversitat LGTBI+ i prevenció de la discriminació, amb els continguts mínims que us hem indicat.

4) Selecció i promoció: Cal revisar que els processos de selecció, classificació i promoció professional per assegurar que els mateixos es fonamentin en criteris objectius i no discriminadors.

Des d'ACRA estem a la vostra disposició per resoldre tots els dubtes que us sorgeixin i ajudar-vos a aplicar-ho tot correctament.

Barcelona, 21 de setembre de 2026