ENPRESETAN LGTBI+ PERTSONEN BERDINTASUN ERREALA ETA ERAGINKORRA LORTZEKO NEURRIEN ETA BALIABIDEEN PLANA.

Lan-eremua, enpresen eta erakundeen mundua izan da otsailaren 28ko 4/2023 trans pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorrerako eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko Legearen helburu nagusietako bat.

Zer dio 4/2023 Legeak?

Legeak lan-eremuan zenbait neurri ezartzen ditu, besteak beste, **50 langiletik gorako** enpresek, **nahitaez**, LGTBI+ pertsonen berdintasun erreala eta eraginkorra lortzeko neurrien eta baliabideen plan bat izan behar dutela, eta neurri hauen barruan LGTBI+ pertsonen aurkako jazarpena edo indarkeria artatzeko jarduketa-protokolo bat izan behar dutela.

Hala ezartzen du 15. artikuluak:

15. artikulua. Berdintasuna eta LGTBI diskriminaziorik eza enpresetan.

Berrogeita hamar langiletik gorako enpresek, lege hau indarrean jarri eta hamabi hilabeteko epean, LGTBI pertsonen benetako berdintasun eraginkorra lortzeko neurri eta baliabideen multzo planifikatu bat izan beharko dute, LGTBI+ pertsonen aurkako jazarpena edo indarkeria artatzeko jarduera-protokolo bat barne.

Horretarako, negoziazio kolektiboaren bidez adostuko dira neurriak, eta langileen legezko ordezkariekin adostuko dira.

Eta 50 langile baino gutxiagoko erakunde edo enpresek?

Kasu honetan, aukerakoa da, baina betiere gomendagarria da plan bat izatea sexu- eta genero-aniztasuna txertatzeko.

Zein eduki izan behar du neurrien eta protokoloaren planak?

Edukiak urriaren 8ko 1026/2024 Errege Dekretuan ezarrita daude, enpresetan LGTBI pertsonen berdintasunerako eta diskriminaziorik ezerako neurrien multzo planifikatua garatzen da.

Zer dio errege dekretu honek?

- 50 langile edo gehiago dituzten enpresei aplikatzen zaie.
- Plana negoziazio kolektiboaren bidez egin eta onartuko da.
- Negoziazio-batzorde bat eratu beharko da, "errege-dekretu hau indarrean jarri eta hiru hilabeteko epean". Hau da, 2025eko urtarrila.

Planifikatutako neurrien edukiak

Errege Dekretu honen 8. artikuluan aipatzen diren neurriak, honen I. eranskinean ezartzen dira.

"Gutxieneko" edukia da, baina ez dago inolako mugarik enpresa edo erakunde bakoitzarentzat garrantzitsutzat jotzen diren bestelako neurriak adosteko. Lan-eremuan sexu eta genero aniztasuna modu erreal batean txertatzeko aukera bat da, diskriminazioaren aurka borrokatzen duten neurriak ezartzeko, LGTBI+ pertsonentzat lan eremu seguruak sortzen laguntzeko, izan ere, pertsona hauek,oso portzentaje altuan, ez dira LGTBI+ gisa ikusten beren lanean, sentitzen baitute esanez gero, beren lana gal dezaketelako edo kaltetuak izan daitezkeelako.

Garrantzitsua da LGTBI+ pertsonen eskubideak ezagutzea eta haien lan eremuan nola gauzatzen diren jakitea, araudiak ezartzen dituen atal bakoitzeko neurri zehatzetan pentsatu ahal izateko.

Errege Dekretuak Neurrien Planerako ezartzen dituen gutxieneko edukiak honako hauek dira:

- Lehenengoa. Tratu-berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren klausulak.
- Bigarrena. Enplegurako sarbidea.
- Hirugarrena. Lanbideko sailkapena eta sustapena.
- Laugarrena. Formakuntza, sentsibilizazioa eta hizkuntza.
- Bosgarrena. Lan-ingurune anitzak, seguruak eta inklusiboak.
- Seigarrena. Gizarte baimenak eta onurak.
- Zazpigarrena. Diziplina-araubidea.

LGTBI+ pertsonei arreta emateko eta hauen aurkako jazarpen edo indarkeria kasuetan jarduera-protokoloa II. Eranskinean araututa dago.

TRANS PERTSONAK

Lege honek beste betebehar batzuk ere ezartzen ditu lan-arloan, hala nola 55.3 artikuluan jasotakoa, trans pertsonak, bereziki emakumeak, berdintasun-planetan sartzeari buruzkoa: "*Berdintasun-planak eta diskriminaziorik ezaren planak egitean, trans pertsonak berariaz sartuko dira, eta arreta berezia jarriko zaie trans emakumeei*".

Honaino iritsi bazara eta zalantzaren bat baduzu, jarri zaitez harremanetan BERDINDUrekin.