

**PROTOCOL** per a la incorporació, seguiment i verificació del compliment de la **CONDICIÓ ESPECIAL D'EXECUCIÓ "IGUALTAT D'OPORTUNITATS I NO-DISCRIMINACIÓ DE LES PERSONES LGTBI"** en els contractes públics de l'Ajuntament de Barcelona

---

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](#), en el seu **article 15** prescriu que **les empreses de més de cinquanta persones treballadores hauran de comptar amb un conjunt con un conjunt planificat de mesures i recursos per a assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclogui un protocol d'actuació** per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI. Aquestes mesures, que hauran de ser pactades a través de la negociació col·lectiva i acordades amb la representació legal de les persones treballadores, s'han de correspondre al contingut i abast desenvolupat reglamentàriament en el [Reial Decret 1026/2024, de 8 de octubre](#).

Per altra banda, la **Disposició Addicional 17a** de la Llei 4/2013 modifica l'**article 122 de la LCSP 9/2017** fent obligatòria per a les Administracions públiques la incorporació en els 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 y característiques sexuals, sempre que existeixi vinculació amb l'objecte del contracte.

### Procediment d'aplicació per a **Empreses contractistes**

En un termini màxim de 10 dies naturals posteriors a la data de formalització del contracte, **l'empresa contractista que disposi de més de 50 persones treballadores en plantilla, aportarà:**

1. La documentació acordada amb la representació legal dels treballadors i treballadores on hi consti el conjunt de mesures i recursos planificat que aplicarà en l'execució del contracte per garantir la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació, amb inclusió del protocol d'actuació per a l'atenció a l'assetjament o a la violència contra les persones LGTBI a què fan referència l'article 15 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer.

Quan l'empresa n'estigui exempta (50 persones treballadores o menys) en un termini màxim de 10 dies naturals posteriors a la data de formalització del contracte una **declaració responsable<sup>1</sup>** on hi farà constar:

1. Que es troba exempta de l'obligació prescrita en l'article 15 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer.
2. Que acompanya la declaració d'un dels següents documents:
  - a. Document que detalli, **com a mínim**, una mesura de foment de la igualtat d'oportunitats i no-discriminació de les persones LGTBI d'entre les descrites

---

<sup>1</sup> Model annex

en [l'Annex I del Reial Decret 1026/2024](#), de 8 de octubre (que desenvolupa reglamentàriament la Llei 4/2015), i que serà aplicada a les persones treballadores que executaran el contracte.

- b. Quan, malgrat estar-ne exempta, hagi negociat i acordat amb la representació laboral un conjunt de mesures i un protocol d'actuació en la línia dels descrits normativament i reglamentària, acompanyarà la declaració responsable d'aquesta documentació, les mesures acordades en la qual seran d'aplicació a les persones treballadores que executin el contracte.

Si durant aquest termini l'empresa contractista té qualsevol dubte relacionat amb el compliment de la clàusula, pot adreçar-se **al Servei d'Assessorament per la Igualtat i la Gestió del Temps**, prestat per la Direcció de Feminismes i LGTBI en col·laboració amb l'Oficina d'Atenció a les Empreses de Barcelona Activa, a través del portal:

<https://empreses.barcelonactiva.cat/ca/web/es/servei-d-assessorament-per-la-igualtat>

En cas de no poder presentar la documentació sol·licitada en el termini establert, l'empresa contractista comunicarà el motiu a la unitat promotora del contracte, que podrà derivar-la al Servei d'Assessorament per la Igualtat i la gestió del Temps informant-li dels passos a seguir i facilitant-li l'adreça d'accés.

Si, un cop rebudes les recomanacions i l'assessorament, persisteix en no presentar la documentació requerida, la unitat promotora podrà donar curs a les consideracions que s'hagin establert en els plecs en cas d'incompliment.

## **2. Fase prèvia a la finalització del contracte:**

Aproximadament un mes abans de finalitzar el contracte, l'empresa contractista presentarà a la unitat promotora **un informe amb la concreció de quines han estat les mesures aplicades al llarg de l'execució del mateix.**

## **CONDICIÓ ESPECIAL D'EXECUCIÓ "IGUALTAT D'OPORTUNITATS I NO-DISCRIMINACIÓ DE LES PERSONES LGTBI"**

### **MODEL DE DECLARACIÓ RESPONSABLE per a l'empresa contractista<sup>1</sup>**

El/la sotasignat/ada, senyor/a .....,  
amb DNI/NIE núm. ...., en nom propi/en qualitat de representant  
legal de la persona física/jurídica ....., amb NIF  
....., amb l'adreça de correu electrònic per rebre les  
comunicacions electròniques (.....@.....), i als efectes de  
donar compliment a les obligacions corresponents dins la **Condició Especial  
d'Execució "Igualtat d'Oportunitats i no-discriminació de les persones  
LGTBI"** establerta en el procediment d'adjudicació de  
..... codi de Contracte .....,  
núm. Expedient .....

#### **DECLARA SOTA LA SEVA RESPONSABILITAT**

- ☐ Que l'empresa/entitat que representa disposa de 50 o menys persones treballadores en plantilla i per tant es troba exempta de l'obligació legal prescrita per l'article 15 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans.

Que per al compliment de les obligacions prescrites per la condició especial d'execució de referència presenta conjuntament amb aquesta declaració la següent documentació (*seleccioni*):

- ☐ Document que detalla les següents mesures de foment de la igualtat d'oportunitats i no-discriminació de les persones LGTBI seran d'aplicació les persones treballadores que executaran el contracte:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

- ☐ Documentació que inclou un conjunt de mesures i un protocol d'actuació en la línia dels descrits normativament i reglamentària, que malgrat estar-ne exempts, s'ha negociat i acordat amb la representació laboral.

[Signatura electrònica] <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Declaració responsable a presentar per part de les contractistes exemptes de l'obligació prescrita per l'article 15 de la Llei 4/2023, de 18 d'octubre (50 persones treballadores o menys en plantilla).

<sup>2</sup> En cas d'Unió Temporal d'Empreses (UTE) cal presentar una declaració responsable per cadascuna de les empreses/entitats que en formaran part.