



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

RESOLVENDO DÚBIDAS SOBRE O PROTOCOLO FRONTE AO ACOSO NOS CENTROS DE TRABAJO

RESPOSTA A 25 PREGUNTAS FRECUENTES



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel
Confederación de
Empresarios de Lugo



Confederación
empresarial de
Ourense



Co financiamento de:



**XUNTA
DE GALICIA**



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL
SEPE

Resolvendo dúbidas sobre o Protocolo de acoso nos C.T.

O deseño, elaboración e implantación dun protocolo fronte ao acoso no ámbito laboral converteuse nunha obriga ineludible para calquera empresa ou persoa autónoma con empregados/as ao seu cargo, e o seu incumprimento é constitutivo de infracción administrativa grave na orde social, que pode carrexar multas e sancións.

Neste documento plasmamos as 25 preguntas mais frecuentes das empresas sobre esta obriga, tanto para responder ás dúbidas que adoitan expoñernos, como para recoller os puntos máis importantes sobre a materia que deben ter en conta as organizacións, incluíndo a evolución da normativa na materia, concretamente:

- ☐ *Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.*
- ☐ Convenio 190 da OIT sobre violencia e acoso
- ☐ *Lei Orgánica 10/2022, de 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual.*
- ☐ *Lei 4/2023, de 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI.*
- ☐ Tamén é importante ter en consideración a *Lei 2/2023, de 20 de febreiro, reguladora das persoas que informen sobre infraccións normativas e de loita contra a corrupción.*

1. En que consiste este protocolo?

É un documento no que se inclúen as cuestións relativas á prevención do acoso no marco laboral dentro das organizacións.

O protocolo fronte ao acoso é unha ferramenta que recolle as cuestións e medidas relativas á súa prevención no marco laboral dentro da empresa, e, tamén, o procedemento de denuncia para evitar e erradicar situacións de acoso sexa do tipo que sexa (moral, sexual, por razón de sexo, discriminatorio, por identidade sexual, etc.).

Obxectivo: Erradicar comportamentos nocivos que prexudican tanto ás persoas traballadoras que os sofren como á propia empresa, que é responsable do benestar físico e psicolóxico dos seus empregados e empregadas.

2. Quen ten a obriga de implantar un protocolo fronte ao acoso no seu negocio?

Están obrigadas todas as empresas e persoas autónomas que teñan traballadores/as por conta allea, con independencia do tamaño do negocio.

3. Pero se a miña empresa non ten obrigación de contar cun Plan de Igualdade, debe ter igualmente Protocolo fronte ao acoso?

Si. Aínda que a empresa non teña a obriga de ter un Plan de Igualdade, a normativa vixente contempla que si deberá elaborar e implantar un protocolo fronte ao acoso.

4. É obrigatorio para as micropemes ter un protocolo fronte o acoso no ámbito laboral?

Si. É unha obriga legal de todas as empresas que teñen traballadores/as por conta allea, independentemente do seu número.

5. Está obrigada unha empresa a ter este protocolo se todas as persoas do cadro de persoal son do mesmo sexo?

Si. O acoso pode darse tanto entre persoas de distinto sexo, como do mesmo. Ademais, na sociedade actual, a identidade sexual é diferente ao xénero, podéndose producir situacións de acoso sexual e por razón de sexo ou identidade sexual entre os mesmos compañeiros ou compañeiras de traballo.

6. Aínda que só teña 1 persoa contratada debo cumprir con esa obrigación?

Si, porque así o contempla a normativa vixente e o incumprimento desta obriga é constitutivo de infracción administrativa grave na orde social, que pode carrexar multas e sancións.

Ademais, toda empresa debería ter en conta que:

- En moitas ocasións as persoas non denunciaban situacións de acoso por medo a perder o seu posto de traballo. Se estas situacións se dilatan no tempo, poden xerar: perdas económicas por baixas laborais e absentismo, descrédito empresarial e posibilidades de denuncia ante as autoridades.
- Ter implantado un protocolo de acoso é máis económico que facer fronte a, por exemplo, un posible procedemento penal por unha denuncia de acoso sexual.

Nota:

Con todo, cando sexa difícil garantir a imparcialidade, neutralidade e confidencialidade durante o procedemento, debe valorarse recorrer a recursos externos (a modo de exemplo, pero sen ánimo exhaustivo nin limitativo: avogados/as laboristas, colexios de graduados/as sociais, servizos de prevención alleos...).

Isto pode ser interesante especialmente no caso das micropemes.

7. Desde cando existe esta obriga relacionada coa Igualdade, non só coa prevención de riscos laborais psicosociais?

Xa estaba contemplada na *Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes*.

Posteriormente, o *Real Decreto 901/2020, de 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro*, dedica todo o apartado 7 do Anexo a describir os diferentes pasos que ha de contemplar o Protocolo de acoso sexual e por razón de sexo que se implante na empresa.

Este Real Decreto aplícase a aquelas empresas que teñan plan de igualdade, xa se obrigatoriamente ou de maneira voluntaria.

Tras a reforma da *Lei Orgánica 10/2022, de 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual*, amplíase a definición das condutas amparadas polo Protocolo fronte o acoso; a nova redacción abarca delitos e outras condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo, incidindo especialmente no acoso sexual e por razón de sexo (tamén os cometidos no ámbito dixital), o que implicaría a revisión dos protocolos subscritos con anterioridade á entrada en vigor desta Lei.

Por outra banda, hai que ter en conta que o 25 de maio de 2023 entrou en vigor en España o *Convenio 190 da OIT*, sobre a eliminación da violencia e o acoso no mundo do traballo.

O Convenio 190 e a Recomendación 206 son as primeiras normas internacionais do traballo que proporcionan un marco común para previr, remediar e eliminar a violencia e o acoso no mundo do traballo, incluídos a violencia e o acoso por razón de xénero.

8. Que tipo de condutas de acoso debe previr este protocolo?

Todas aquelas que atenten contra a dignidade das persoas: físicas, psicolóxicas, verbais (insinuacións, comentarios), non verbais (exhibición, xestos), presenciais, por medios telemáticos ou con uso de novas tecnoloxías.

9. Que persoas quedan protexidas?

Todo o persoal da empresa sen excepción, independentemente do seu tipo de contrato, da natureza do emprego, da categoría laboral, do centro de traballo, do lugar de prestación de servizos...

É dicir, que ademais do persoal por conta allea, este “*paraugas*” tamén inclúe a aquelas persoas que están en período de formación e/ou prácticas, en labores de voluntariado, ou situacións equiparables.

10. Pode esixir a Inspección máis documentación relacionada con este protocolo?

Si. Entre outras cousas, pode esixir a formación en materia de acoso das persoas que se encarguen de xestionar as denuncias e iniciar os trámites ao respecto que se determinen no protocolo.

11. O proceso para abordar a elaboración e implantación do Protocolo fronte ao acoso é o mesmo en calquera empresa?

Non. Debemos diferenciar as empresas que teñen Plan de Igualdade (sexa obrigatorio ou voluntario) e as que non, xa que hai diferenzas entre ambos os casos, concretamente no relativo á súa negociación, entrada en vigor, implantación, seguimento, revisión e avaliación, así como respecto a que a investigación da denuncia de acoso a faga unha comisión instrutora (plan de igualdade) ou a posibilidade de que sexa unha comisión constituída por varias persoas ou unha persoa soa (se non hai plan de igualdade) .

- A negociación do Protocolo realízase a través dunha Comisión Negociadora se existe Plan de Igualdade.
- Pola contra, négóciase coa representación legal das persoas traballadoras (RLPT), no caso de habela, ou coa representación sindical (o que corresponda).

En ambos os casos, o protocolo tamén debe seguir, se existen, as pautas acordadas no convenio colectivo de aplicación sobre esta materia.

12. Cal é a diferenza entre designar unha Comisión instrutora ou unha persoa instrutora?

Todo protocolo contra o acoso no ámbito laboral deberá ter designada unha comisión instrutora ou unha persoa instrutora para recibir as denuncias ou queixas por acoso e dar inicio ao procedemento.

- Nas empresas con 50 ou máis persoas traballadoras (as que deben ter un Plan de Igualdade), designarase a unha comisión instrutora formada por tres persoas (máis unha suplente), que será designada pola Comisión encargada do Plan de Igualdade dentro do proceso de negociación do mesmo.
- Nas empresas con menos de 50 persoas traballadoras: deberase designar unha persoa instrutora (máis unha suplente), que será designada durante o proceso de negociación do protocolo contra o acoso (coa RLPT ou a representación sindical, segundo corresponda, de acordo co sinalado na pregunta 11).

13. As persoas que formen parte da Comisión instrutora ou as persoa instrutora teñen que cumprir determinados requisitos?

En ambos os casos (Comisión(Persoa instrutora):

- As persoas serán fixas durante todo o período para o que fosen designadas. (no caso da comisión instrutora dun protocolo de acoso enmarcado nun plan de igualdade, ese período son 4 anos, mentres que para a persoa instrutora non se especifica duración mínima ou máxima).
- Para asegurar a imparcialidade necesaria no proceso, no caso de que algunha persoa membro da comisión instrutora ou a persoa instrutora teñan

algún tipo de relación coa vítima ou a persoa denunciada (consanguinidade, amizade íntima ou inimidade manifesta etc.), deberá absterse de actuar e comunicarllo á empresa para ser substituída.

Se non o fixese, as persoas afectadas polo procedemento poderán pedir a súa recusación.

14. As condutas susceptibles de considerarse acoso son aquelas que teñen lugar no Centro de Traballo?

Non unicamente.

As empresas deben de ter en conta que a prevención e ámbito de aplicación tamén inclúe aquelas actuacións que teñan lugar nas “*marxes*” da relación laboral: almorzos ou ceas de empresa, eventos relacionados coa mesma, viaxes de traballo, transporte ao centro de traballo, vestiarios, lavabos, comedores, lugares no tempo de descanso, espazos privados aos que se acceda por motivos laborais...e similares.

Tamén inclúe o ciberacoso.

15. Cando falamos da necesidade de habilitar un canle ou medio interno de denuncias, a que nos referimos?

A un medio (caixa de correos, dirección de correo electrónico ou outros similares), habilitado para tal fin.

Deberá ser confidencial, rápido e accesible para as vítimas e demais persoas que coñezan os feitos de acoso que se estea a sufrir, mediante o cal poidan poñer en coñecemento da situación á Comisión instrutora/ persoa instrutora, para que se poida activar o protocolo de acoso.

Este medio de denuncia interna do acoso non é moi distinto a calquera outra canle de denuncia interna da empresa e a súa función é a mesma, e dicir, facilitar un medio para que as vítimas poidan denunciar, con todas as garantías, a situación que están a sufrir.

16. Como afecta a Lei 2/2023 á canle de denuncias do Protocolo de acoso, e as particularidades das denuncias anónimas.

O canal de denuncias dun Protocolo de acoso, e o seu funcionamento, viuse afectado pola entrada en vigor da **Lei 2/2023, de 20 de febreiro, reguladora das persoas que informen sobre infraccións normativas e de loita contra a corrupción**, porque a mesma ten uns obxectivos, un contido e un enfoque moi vinculados co ordenamento xurídico laboral, xa que inclúe no seu ámbito, entre outras, as accións ou omisións que poidan ser constitutivas de infracción administrativa grave ou moi grave, sen excluír o ámbito laboral.

Hai que ter en conta que a canle denuncias da Lei 2/2023 é aplicable obrigatoriamente a persoas físicas ou xurídicas do sector privado que teñan contratadas cincuenta ou máis persoas traballadoras, así como ás organización empresariais e as súas fundacións, sempre que reciban ou xestionen fondos públicos.

Ademais, as persoas xurídicas do sector privado que entren no ámbito de aplicación dos actos da Unión Europea en materia de servizos, produtos e mercados financeiros, prevención do branqueo de capitais ou do financiamento do terrorismo, seguridade do transporte e protección do medio ambiente a que se refiren as partes I.B e II do anexo da Directiva (UE) 2019/1937, do Parlamento Europeo e do Consello, do 23 de outubro de 2019, deberán dispoñer dun Sistema interno de información que se regulará pola súa normativa específica, con independencia do número de persoas traballadoras que teñan contratadas.

Ao implantar un canal interno de denuncias, tamén se deben ter en conta, con carácter previo, unha serie de aspectos laborais de cumprimento obrigado:

- Levar a cabo, con carácter previo á implementación, un trámite de consulta á RLPT.
- Garantir que a canle sexa accesible para todas as persoas traballadoras, e se lles proporcione información sobre como usala.
- Garantir que as persoas traballadoras que denuncien unha situación de acoso ou calquera outra infracción normativa non se teñan que enfrontar a ningún tipo de prexuízo polo feito de denunciar. Esta considérase unha das medidas mais importantes de protección para as persoas informantes contempladas na *Lei 2/2023*, xa que supón a prohibición de calquera acto que, de forma directa ou indirecta, supoña un trato desfavorable ou unha situación de desvantaxe no contexto profesional ou laboral só pola condición de persoa informante.
- Toda canle interna de información de que dispoña unha entidade para posibilitar a presentación de información respecto das infraccións previstas na *Lei 2/2023* estará integrado dentro do Sistema interno de información a que se refire o artigo 5 da devandita Lei.
- Contemplan a posibilidade de facer a denuncia de forma anónima, para garantir que as persoas traballadoras que decidan facer unha denuncia se poidan sentir protexidas.
- Aínda que garantir o anonimato nunha denuncia de acoso laboral é complexo polas circunstancias que rodean este tipo de situacións, existen algunhas formas de abordalo de maneira garantista por parte das empresas, como pode ser a implementación da canle a través dun software informático que permita a anonimización. En todo caso, débese garantir que calquera información recibida por unha denuncia anónima sexa protexida de maneira axeitada, e que só teñan acceso a ela as persoas involucradas na investigación.

A norma indica que queda prohibido para a empresa calquera intento de desvelar a identidade da persoa informante de forma anónima.

Pero, na política desta canle interna é importante que se deixe ben detallada a información necesaria para poder levar a cabo a investigación dunha denuncia de acoso: onde e que pasou, quen estivo involucrado, testemuñas probas (gravacións de voz, vídeo, mensaxes de texto, correo electrónico...).

- Como a *Lei 2/2023* tamén contempla a posibilidade da comunicación de irregularidades de maneira verbal (non só escrita), as organizacións deben

incluir un protocolo específico para documentar estes casos, por exemplo gravacións ou transcripción exacta e completa de conversas (previo consentimento da persoa informante, art.7.2).

Por razón obvias, só as persoas informantes que se identifiquen (de forma previa ou posterior á denuncia) teñen protección pola norma (entre outras, para non ser obxecto de represalias).

Como resumo, podería dicirse que, nunha denuncia de acoso no ámbito laboral (moral, discriminatorio, sexual, por razón de sexo ou identidade sexual...) a garantía de anonimato considerase pola norma un elemento esencial para alentar a informar sobre comportamentos inapropiados ou constitutivos de acoso que podan estar soportando as propias persoas ou colegas, sen temor a represalias, e, tras a entrada en vigor da *Lei 2/2023* pasou a ser un requisito obrigatorio para calquera sistema interno de información, que requirirá unha adaptación (ou implementación) que contemple estas novas esixencias normativas.

17. É necesario divulgar o Protocolo e o seu contido ao persoal?

Si, debe divulgarse e informar a todo o persoal. De nada serve ter un protocolo contra o acoso laboral, se este non se comunica a todas as persoas que están no seu ámbito de aplicación.

Todas as medidas, canles e procedementos para previr e perseguir o acoso laboral deben ser comunicados a todo o persoal, departamentos e postos de traballo. Pódese recorrer a diferentes vías, como publicalo na páxina web da empresa, na súa propia intranet, nos taboleiros de anuncios, a través de correos electrónicos, entregando copias do protocolo a todos os/as traballadores/as, que terán que asinalos unha vez lidos, etc.

Tamén se recomenda comunicar o contido do protocolo contra o acoso laboral a aquelas empresas proveedoras ou colaboradoras coas que se teña relación.

Non podemos esquecer, que a *Lei Orgánica 3/2007*, estableceu que as empresas deberán promover condicións de traballo que eviten a comisión de delitos e outras condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo, incidindo especialmente no acoso sexual e o acoso por razón de sexo, incluídos os cometidos no ámbito dixital. Con esta finalidade poderanse establecer medidas que deberán negociarse coa RLPT, tales como a elaboración e difusión de códigos de boas prácticas, a realización de campañas informativas ou accións de formación.

18. Ademais dá divulgación, é obrigatorio impartir formación sobre a materia?

En canto á **formación** en materia de prevención da violencia e o acoso no ámbito laboral:

A *Lei Orgánica 3/2007 para a Igualdade Efectiva entre Mulleres e Homes* xa establecía a obrigación das empresas de previr o acoso no ámbito laboral, o que

obligaba ás empresas para ter un protocolo, aínda que a empresa non estaba obrigada a formar aos seus traballadores e traballadoras, aínda que si de informar sobre como actuar en caso de sufrir acoso e proporcionar as ferramentas necesarias para previlo.

Se a empresa ten Plan de Igualdade incluíuse a formación nesta materia como medida, e de acordo con *RD 901/2020* (que establece como obrigatorio o cumprimento destas medidas) a empresa estará obrigada a realizar formacións en igualdade de xénero.

A *Lei Orgánica 10/2022 do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual* introduciu unha importante novidade: a obrigación das empresas para ofrecer formación contra a violencia sexual ao seu persoal, que, no seu artigo 12 sinala:

Art.12. Prevención e sensibilización no ámbito laboral.

1. *As empresas deberán promover condicións de traballo que eviten a comisión de delitos e outras condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo, incidindo especialmente no acoso sexual e o acoso por razón de sexo, nos termos previstos no artigo 48 da Lei Orgánica 3/2007, , incluídos os labores no ámbito dixital....*

2. *As empresas poderán establecer medidas que deberán negociarse coa RLPT, tales como a elaboración e difusión de códigos de boas prácticas, a realización de campañas informativas, protocolos de actuación ou accións de formación. Das medidas adoptadas, de acordo con o disposto no parágrafo anterior, poderá beneficiarse o persoal total da empresa calquera que sexa a forma de contratación laboral, incluídas as persoas con contratos fixos discontinuos, con contratos de duración determinada e con contratos en prácticas. Tamén poderán beneficiarse as bolseiras e o voluntariado. Así mesmo, poderán beneficiarse das anteriores medidas aquelas persoas que presten os seus servizos a través de contratos de posta ao dispor.*

*As empresas **promoverán a sensibilización e ofrecerán formación para a protección integral contra as violencias sexuais a todo o persoal ao seu servizo.***
As empresas deberán incluír na valoración de riscos os diferentes postos de traballo ocupados por traballadoras...

Ademais, a *Lei Orgánica 3/2007*, xa sinalaba: “Os representantes das persoas traballadoras deberán contribuír a previr o acoso sexual e por razón de sexo no traballo mediante a sensibilización dos traballadores e traballadoras fronte ao mesmo”.

En consecuencia, as mencionadas normas recollen a obrigación das empresas de sensibilizar, informar e formar ao persoal en materia de igualdade e prevención do acoso, aínda que a empresa non estea (polo seu número de traballadores/as) obrigada a ter un Plan de Igualdade implantado, si teñen a obrigación de cumprir nesta materia.

Na práctica, para evitar posibles requirimentos /sancións nesta materia, é mellor que as empresas realicen (e documenten) algún tipo de formación ao seu cadro de persoal, sobre igualdade e fronte ao acoso e a violencia no traballo.

19. É habitual que a Inspección de Traballo solicite este protocolo ás empresas?

A Inspección de Traballo mantén activa unha campaña na que solicita ás empresas este Protocolo de prevención.

20. Basta con contar co documento do Protocolo fronte ao acoso para cumprir coa normativa?

Non basta. Tamén é necesario que a empresa/organización:

- Leve a cabo unha labor informativa de difusión (correo electrónico, entrega en man, taboleiro de anuncios, xornadas informativas e/o formativas...)
- Realice unha implementación real e garanta o seu funcionamento.
- Faga un seguimento deste tipo de actuacións para activar o protocolo cando se requira.

Ademais, a Inspección de traballo pode esixir a formación en materia de acoso das persoas que se encarguen de xestionar a canle de denuncias e iniciar os trámites que se determinen no protocolo.

21. Sanciona a Inspección de Traballo ás empresas por non ter o protocolo?

Si. E non só está a sancionar por non telo, senón por ser evidente se é unha mera copia dun modelo estándar, por non implementalo, por non difundilo, por non cumprilo...

Convén lembrar que o documento é a ferramenta. O obxectivo é previr o acoso, e, no caso de que a prevención non funcionase, ter un mecanismo interno para denuncialo, tramitalo e tratar de erradicalo.

22. Que pasa se na investigación se conclúese que si existe acoso?

Neste caso, a Comisión ou a persoa instrutora instará á dirección da empresa para tomar as medidas sancionadoras oportunas, en función da cualificación da gravidade da falta cometida (leve, grave, moi grave), e as consecuencias que esa valoración leva aparelladas.

23. Se se conclúe a existencia de acoso, implica sempre un despedimento da persoa agresora?

Non sempre, Depende do caso, as circunstancias e a gravidade.

Se non implica o despedimento, a dirección da empresa deberá establecer medidas de vixilancia para evitar que a situación volva repetirse e, ademais, reforzaranse as accións de sensibilización e de protección e saúde da vítima (aplicando as medidas que sexan necesarias, como, por exemplo, apoio

psicológico, modificación das condicións laborais, novas accións formativas e de concienciación para o persoal etc.).

24. Cales son as consecuencias e as posibles sancións para a empresa que non cumpre coa obriga de ter implantado un Protocolo fronte ao acoso?

A existencia de acoso no ámbito laboral non só é un problema para as empresas (afecta o clima laboral e ao rendemento do persoal).

Tamén, nalgúns casos, pode chegar a converterse nun delito perseguido pola xustiza, que contempla penas de prisión. Por iso, que unha empresa non cumpra coa obrigación de ter implantado este protocolo, pode ser sancionada pola autoridade laboral, ademais de ser denunciada ante os tribunais.

As sancións que poden impoñerse varían en función da gravidade da infracción. De acordo con a Lei de Infraccións e Sancións, actualmente, estas son as cifras:

- Multas de 7.501 a 30.000 euros para infraccións leves
- Multas de 30.001 a 120.005 euros para infraccións graves
- Multas de 120.006 a 225.018 euros para infraccións moi graves

Isto son só sancións administrativas. Se o caso chega aos tribunais, habería que sumar a posible indemnización por danos que podería reclamar a vítima.

Sinalar, ademais: a empresa tamén podería perder calquera axuda ou bonificación de programas de emprego que estivese a recibir e non poder volver a acceder aos devanditos beneficios ata que transcorra un determinado período de tempo.

25. Lei 4/2023, de 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI

Na pregunta nº 7 aclárase que a obriga de contar cun Protocolo fronte ao acoso no ámbito laboral xa estaba contemplada na *Lei Orgánica 3/2007 para a igualdade efectiva entre mulleres e homes*, que se completa no *RD 901/2020*, e que, na *Lei Orgánica 10/2022, de garantía integral de la liberdade sexual*, ampliáronse as definicións das condutas amparadas polo Protocolo fronte o acoso.

Na pregunta nº 16 abordouse como afecta ao contido do Protocolo e a ao seu funcionamento a *Lei 2/2023, de 20 de febreiro, reguladora das persoas que informen sobre infraccións normativas e de loita contra la corrupción*, porque a mesma ten uns obxectivos, un contido e un enfoque moi vinculados co ordenamento xurídico laboral, pois non o exclúe do seu ámbito.

Nesta última, a pregunta nº 25, falamos da chamada lei trans (*Lei 4/2023, de 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI*), que, no seu artigo 15, introduce, para as

empresas de mais de 50 persoas traballadoras, o deber de contar cun conxunto planificado de medidas e recursos para alcanzar a igualdade real e efectiva das persoas LGTBI na contorna laboral.

Na publicación da lei establecía que *“o contido e alcance desas medidas desenvolveranse regulamentariamente”*.

Dado que, á entrada en vigor da norma non estaba dispoñible o regulamento de desenvolvemento, xerouse certa confusión sobre a forma de dar cumprimento a esta obriga.

Na práctica, os axentes sociais acordaron que, para cumprir con esta nova normativa, as empresas (cun cadro de persoal superior a 50) poderán facelo:

- En canto ao Protocolo, modificando o que xa estea implantado, incluíndo todas as cuestións (definición, procedementos...) relacionadas coa protección expresa deste colectivo.
- En canto ás medidas, dada a natureza privada dos datos relacionados coa identidade sexual, non requirirá unha diagnose ni unha análise previa de situación, pero deberanse contemplar medidas de formación e sensibilización, de eliminación de nesgos nos procesos de selección, de promoción e ascensos, de réxime sancionador e protocolos contra a discriminación.

En definitiva, adopción de medidas para lograr unha contorna laboral mais igualitaria para as persoas do colectivo LGTBI.

Precisas asesoramento ou apoio técnico?

Contacta co noso Gabinete de Igualdade

igualdade@ceg.es

981 555 888

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade