



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

RESOLVIENDO DUDAS SOBRE EL PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO EN LOS CENTROS DE TRABAJO

RESPUESTA A 25 PREGUNTAS FRECUENTES



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel
Confederación de
Empresarios de Lugo



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACION DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Con la financiación de:



XUNTA
DE GALICIA



Resolviendo dudas sobre el Protocolo de acoso en los C.T.

El diseño, elaboración e implantación de un protocolo frente al acoso en el ámbito laboral se convirtió en un deber ineludible para cualquier empresa o persona autónoma con empleados/as a su cargo, y el incumplimiento de esta obligación es constitutivo de infracción administrativa grave en la orden social, que puede acarrear multas y sanciones.

En este documento plasmamos las 25 preguntas más frecuentes de las empresas sobre esta obligación, tanto para responder a las dudas que suelen exponernos, como para recoger los puntos más importantes sobre la materia que deben tener en cuenta las organizaciones, incluyendo la evolución de la normativa en la materia, concretamente:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*
- Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.*
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.*
- También es importante tener en consideración la *Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.*

1. ¿En qué consiste este protocolo?

Es un documento en el que se incluyen las cuestiones relativas a la prevención del acoso en el marco laboral dentro de la empresa.

El protocolo frente al acoso es una herramienta que recoge las cuestiones y medidas relativas a su prevención en el marco laboral dentro de la empresa y, también, el procedimiento de denuncia para evitar y erradicar situaciones de acoso sea del tipo que sea (moral, sexual; por razón de sexo, discriminatorio, por identidad sexual, etc.).

Objetivo: erradicar comportamientos nocivos que perjudican tanto a las personas trabajadoras que los sufren como a la propia empresa, que es responsable del bienestar físico y psicológico de sus empleados y empleadas.

2. ¿Quién tiene la obligación de implantar un protocolo frente al acoso en su negocio?

Están obligadas todas las empresas y personas autónomas que tengan trabajadores/as por cuenta ajena con independencia del tamaño del negocio.

3. ¿Pero si mi empresa no tiene obligación de contar con un Plan de Igualdad, debe tener igualmente Protocolo frente al acoso?

Si. Aunque la empresa no tenga obligación de tener un Plan de Igualdad, la normativa vigente contempla que sí deberá elaborar e implantar un protocolo frente al acoso.

4. ¿Es obligatorio para las micro pymes tener un protocolo de acoso en el ámbito laboral?

Si. Es una obligación legal para todas las empresas que tengan trabajadores/as por cuenta ajena, independiente del número.

5. ¿Está obligada una empresa a tener este protocolo si todas las personas de la plantilla son del mismo sexo?

Si. El acoso puede darse tanto entre personas de distinto sexo, como del mismo. Además, en la sociedad actual, la identidad sexual es diferente al género, pudiéndose producir situaciones de acoso sexual y por razón de sexo o identidad sexual entre los mismos compañeros o compañeras de trabajo.

6. ¿Aunque sólo tenga una persona contratada debo cumplir con esta obligación?

Si, porque así lo contempla la normativa vigente, y el incumplimiento de esta obligación es constitutiva de infracción administrativa grave en el orden social, que puede acarrear multas y sanciones.

Además, toda empresa debería tener en cuenta que:

- En muchas ocasiones las personas no denunciaban situaciones de acoso por miedo a perder su puesto de trabajo. Si estas situaciones se dilatan en el tiempo, pueden generar: pérdidas económicas por bajas laborales y absentismo, descrédito empresarial y posibilidades de denuncia ante las autoridades.
- Tener implantado un protocolo de acoso es más económico que hacer frente a, por ejemplo, un posible procedimiento penal por una denuncia de acoso sexual.

Nota:

Con todo, cando sea difícil garantir a imparcialidade, neutralidade e confidencialidade durante o procedemento, debe valorarse recurrir a recursos externos (a modo de exemplo, pero sin ánimo exhaustivo ni limitativo: abogados/as laboristas, colegios de graduados/as sociais, servicios de prevención ajenos...).

Esto puede ser interesante especialmente en el caso de las micro pymes.

7. ¿Desde cuándo existe esta obligación relacionada con la Igualdad, no solo con la prevención de riesgos psicosociales?

Ya estaba contemplada en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

Posteriormente, el *Real Decreto 901/2020*, de 13 de octubre, por lo que se regulan los planes de igualdad y su registro, dedica todo el apartado 7 del Anexo a describir los diferentes pasos que ha de contemplar en el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que se implante en la empresa.

Este Real Decreto se aplica aquellas empresas que tengan plan de igualdad, ya se obligatoriamente o de manera voluntaria.

Tras la reforma de la *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual*, se amplía la definición de las conductas amparadas por el Protocolo frente al acoso; la nueva redacción abarca delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y por razón de sexo (también los cometidos en el ámbito digital), lo que implicaría la revisión de los protocolos suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que el 25 de mayo de 2023 entró en vigor en España el *Convenio 190 de la OIT*, sobre la eliminación de la violencia y lo acoso en el mundo del trabajo.

El Convenio 190 y la Recomendación 206 son las primeras normas internacionales del trabajo que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y lo acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y lo acoso por razón de género.

8. ¿Qué tipo de conductas de acoso debe prevenir este protocolo?

Todas aquellas que atenten contra la dignidad de las personas: físicas, psicológicas, verbales (insinuaciones, comentarios), no verbales (exhibición, gestos), presenciales, por medios telemáticos o con uso de nuevas tecnologías.

9. ¿Qué personas quedan protegidas?

Todo el personal de la empresa sin excepción, independientemente de su tipo de contrato, de la naturaleza del empleo, de la categoría laboral, del centro de trabajo, del lugar de prestación de servicios...

Es decir, que, además del personal por cuenta ajena, este “paraguas” también incluye a aquellas personas que están en período de formación y/o prácticas, en labores de voluntariado, o situaciones equiparables.

10. ¿Puede exigir la Inspección más documentación relacionada con este protocolo?

Si. Entre otras cosas, puede exigir la formación en materia de acoso de las personas que se encarguen de gestionar las denuncias e iniciar los trámites al respecto que se determinen en el protocolo.

11. ¿El proceso para abordar la elaboración e implantación del Protocolo frente al acoso es el mismo en cualquier empresa?

No. Debemos diferenciar las empresas que tienen Plan de Igualdad (sea obligatorio o voluntario) y las que no, ya que hay diferencias entre ambos casos, concretamente en lo relativo a su negociación, entrada en vigor, implantación, seguimiento, revisión y evaluación, así como respecto a que la investigación de la denuncia de acoso la haga una comisión instructora (plan de igualdad) o la posibilidad de que sea una comisión constituida por varias personas o una persona sola (si no hay plan de igualdad) .

- La negociación del protocolo se realiza a través de una Comisión Negociadora se hay un Plan de Igualdad.
- Por el contrario, se negocia con la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), en el caso de haberla, o la representación sindical (lo que corresponda).

En ambos casos, el protocolo también debe seguir, si existen, las pautas acordadas en el convenio colectivo de aplicación sobre esta materia.

12. ¿Cuál es la diferencia entre designar una Comisión instructora o una persona instructora?

Todo protocolo contra el acoso en el ámbito laboral deberá tener designada una comisión instructora o una persona instructora para recibir las denuncias o quejas por acoso y dar inicio al procedimiento.

- En las empresas con 50 o más personas en plantilla (las que deben tener un Plan de Igualdad): se designará a una comisión instructora formada por tres personas (más una suplente), que será designada por la Comisión encargada del Plan de Igualdad dentro del proceso de negociación del mismo.
- En las empresas con menos de 50 personas trabajadoras: se deberá designar una persona instructora (más una suplente), que será designada durante el proceso de negociación del protocolo contra el acoso (con la RLPT o la representación sindical, según corresponda, de acuerdo con lo señalado en la pregunta 11).

13. ¿Las personas que formen parte de la Comisión instructora o las persona instructora tienen que cumplir determinados requisitos?

En ambos casos (Comisión/Persona instructora):

- Las personas serán fijas durante todo el período para el cual fueran designadas. (en el caso de la comisión instructora de un protocolo de acoso enmarcado en un plan de igualdad, ese período son 4 años, mientras que para la persona instructora no se especifica duración mínima o máxima).
- Para asegurar la imparcialidad necesaria en el proceso, en caso de que algún miembro de la comisión instructora o la persona instructora tengan algún tipo

de relación con la víctima o la persona denunciada (consanguinidad, amistad íntima o enemistad manifiesta etc.), deberá abstenerse de actuar y comunicárselo a la empresa para ser sustituida.

Si no lo hiciera, las personas afectadas por el procedimiento podrán pedir su recusación.

14. ¿Las conductas susceptibles de considerarse acoso son aquellas que tienen lugar en el Centro de Trabajo?

No únicamente.

Las empresas deben de tener en cuenta que la prevención y ámbito de aplicación también incluye aquellas actuaciones que tengan lugar en los “márgenes” de la relación laboral: almuerzos o cenas de empresa, eventos relacionados con la misma, viajes de trabajo, transporte al centro de trabajo, vestuarios, lavabos, comedores, lugares en el tiempo de descanso, espacios privados a los que se acceda por motivos laborales...y similares.

También incluye el ciberacoso.

15. Cuando hablamos de la necesidad de habilitar un canal o medio interno de denuncias, ¿a qué nos referimos?

A un medio (buzón, dirección de correo electrónico u otros similares), habilitado para tal fin.

Deberá ser confidencial, rápido y accesible para las víctimas y demás personas que conozcan los hechos de acoso que se esté sufriendo, mediante el cual puedan poner en conocimiento de la situación a la Comisión instructora/ persona instructora, para que se pueda activar el protocolo de acoso.

Este medio de denuncia interna del acoso no es muy distinto a cualquier otra canal de denuncia interna de la empresa y su función es la misma, facilitar un medio para que las víctimas puedan denunciar, con todas las garantías, la situación que están sufriendo.

16. Como afecta la Ley 2/2023 al canal de denuncias del Protocolo de acoso, y las particularidades de las denuncias anónimas.

El canal de denuncias de un Protocolo de acoso, y su funcionamiento, se vio afectado por la entrada en vigor de la *Ley 2/2023 de 20 de febrero, reguladora de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción*, porque la misma tiene unos objetivos, un contenido y un enfoque muy vinculados con el ordenamiento jurídico laboral, ya que incluye en su ámbito, entre otras, las acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción administrativa grave o muy grave, sin excluir el ámbito laboral.

Hay que tener en cuenta que el canal denuncias de la Ley 2/2023 es aplicable obligatoriamente a personas físicas o jurídicas del sector privado que tengan contratadas a cincuenta o más personas trabajadoras, así como a las organizaciones empresariales y a sus fundaciones, siempre que reciban o gestionen fondos públicos.

Además, las personas jurídicas del sector privado que entren en el ámbito de aplicación de los actos de la Unión Europea en materia de servicios, productos y mercados financieros, prevención del blanqueo de capitales o del financiamiento del terrorismo, seguridad del transporte y protección del medio ambiente a que se refieren las partes I.B y II del anexo de la Directiva (UE) 2019/1937, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, deberán disponer de un sistema interno de información que se regulará por su normativa específica, con independencia el número de personas trabajadoras que tengan contratadas.

Al implantar un canal interno de denuncias, también se deben tener en cuenta, con carácter previo, una serie de aspectos laborales de obligado cumplimiento:

- Llevar a cabo, con carácter previo a la implementación, un trámite de consulta a la RLPT.
- Garantizar que el canal sea accesible para todas las personas trabajadoras, y se les proporcione información sobre cómo usarla.
- Garantizar que las personas trabajadoras que denuncien una situación de acoso o cualquier otra infracción normativa no se tengan que enfrentar a ningún tipo de perjuicio por el hecho de denunciar. Esta se considera una de las medidas más importantes de protección para las personas informantes contempladas en la *Ley 2/2023*, ya que supone la prohibición de cualquier acto que, de forma directa o indirecta, suponga un trato desfavorable o una situación de desventaja en el contexto profesional o laboral solo por la condición de persona informante.
- Todo canal interno de información de que disponga una entidad para posibilitar la presentación de información respecto de las infracciones previstas en la *Ley 2/2023* estará integrado dentro del Sistema interno de información a que se refiere el artículo 5 de dicha ley.
- Contemplar la posibilidad de hacer la denuncia de forma anónima, para garantizar que las personas trabajadoras que decidan hacer una denuncia se puedan sentir protegidas.
- Aunque garantizar el anonimato en una denuncia de acoso laboral es complejo por las circunstancias que rodean este tipo de situaciones, existen algunas formas de abordarlo de manera garantista por parte de las empresas, como puede ser la implementación de un canal a través de un software informático que permita el anonimato. En todo caso, se debe garantizar que cualquier información recibida por una denuncia anónima sea protegida de manera adecuada, e que solo tenga acceso a ella las personas involucradas en la investigación.

La norma indica que queda prohibido para la empresa cualquier intento de desvelar la identidad de la persona informante de forma anónima.

Pero, en la política de este canal interno, es importante que se deje bien detallada la información necesaria para poder llevar a cabo la investigación de una denuncia de acoso: donde e que pasó, quien estuvo involucrado, testigos, pruebas (grabaciones de voz, vídeo, mensajes de texto, correo electrónico...).

- Como la *Ley 2/2023* también contempla la posibilidad de la comunicación de irregularidades de manera verbal (non sólo escrita), las

organizaciones deben incluir un protocolo específico para documentar estos casos, por ejemplo grabaciones o transcripción exacta y completa de conversaciones (previo consentimiento de la persona informante, art.7.2).

Por razones obvias, solo las personas informantes que se identifiquen (de forma previa o posterior a la denuncia) tienen protección por la norma (entre otras, para no ser objeto de represalias).

Como resumen, podría decirse que, en una denuncia de acoso en el ámbito laboral (moral, discriminatorio, sexual, por razón de sexo o identidad sexual...) la garantía de anonimato se considera por la norma un elemento esencial para alentar a informar sobre comportamientos inapropiados o constitutivos de acoso que puedan estar soportando las propias personas o colegas, sin temor a represalias, y, tras la entrada en vigor de la *Ley 2/2023* pasó a ser un requisito obligatorio para cualquier sistema interno de información, que requerirá una adaptación (o implementación) que contemple estas nuevas exigencias normativas.

17. ¿Es necesario divulgar el Protocolo y su contenido al personal?

Si, debe divulgarse e informar a todo el personal. De nada sirve tener un protocolo frente al acoso en el ámbito laboral, si este no se comunica a todas las personas que están en su ámbito de aplicación.

Todas las medidas, canales y procedimientos para prevenir y perseguir el acoso laboral, deben ser comunicados a todo el personal, departamentos y puestos de trabajo. Se puede recurrir a diferentes vías, como publicarlo en la página web de la empresa, en su propia intranet, en los tablones de anuncios, a través de correos electrónicos, entregando copias del protocolo a todas las personas trabajadoras, que tendrán que firmarlos una vez leídos, etc.

También se recomienda comunicar el contenido del protocolo frente al acoso en el ámbito laboral a aquellas empresas proveedoras o colaboradoras con las que se tenga relación.

No podemos olvidar que, *la Ley Orgánica 3/2007*, estableció que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la RLPT, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

18. Además de la divulgación, ¿es obligatorio impartir formación sobre la materia?

En canto a la **formación** en materia de prevención de la violencia y el acoso en el ámbito laboral:

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, ya establecía la obligación de las empresas de prevenir el acoso en el ámbito laboral, lo que obligaba a las empresas a tener un protocolo, aunque la empresa no estaba obligada a formar a sus trabajadores/as, pero sí de informar sobre cómo actuar en caso de sufrir acoso y proporcionar las herramientas necesarias para prevenirlo.

Si la empresa tiene Plan de Igualdad se incluye la formación en esta materia como medida, y de acuerdo con el *RD 901/2020* (que establece como obligatorio el cumplimiento de estas medidas), la empresa estará obligada a realizar acciones formativas en igualdad de género.

La Ley Orgánica 10/1022 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual introdujo una importante novedad: la obligación de las empresas de ofrecer formación contra la violencia sexual a toda su plantilla, que, en su artículo 12, señala:

Art. 12. Prevención y sensibilización en el ámbito laboral.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, incluidos los trabajos en el ámbito digital...

2. Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con la RLPT, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación. De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse el personal total de la empresa, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio. Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras....

Además, la Ley Orgánica 3/2007, ya señalaba: “Los representantes de las personas trabajadoras deberán contribuir en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al acoso”

En consecuencia, las mencionadas normas recogen la obligación de las empresas de sensibilizar, informar y formar al personal en materia de igualdad y prevención del acoso, aunque la empresa no esté obligada (por el nº de trabajadores/as) a tener Plan de Igualdad implantado, sí tienen la obligación de cumplir en esta materia.

En la práctica, para evitar posibles requerimientos/sanciones en esta materia, es mejor que las empresas realicen (y documenten) algún tipo de formación a su plantilla sobre igualdad y frente al acoso y la violencia en el trabajo.

19. ¿Es habitual que la Inspección de Trabajo solicite este protocolo a las empresas?

La Inspección de Trabajo mantiene activa una campaña en la que solicita a las empresas este Protocolo de prevención.

20. ¿Basta con contar con el documento del Protocolo frente al acoso para cumplir con la normativa?

No basta. También es necesario que la empresa/organización:

- Lleve a cabo una labor informativa de difusión (correo electrónico, entrega en mano, tablón de anuncios, jornadas informativas y/o formativas...).
- Realice una implementación real y garantice su funcionamiento.
- Haga un seguimiento de este tipo de actuaciones para activar el protocolo cuando se requiera.

Además, la Inspección de trabajo puede exigir la formación en materia de acoso de las personas que se encarguen de gestionar el canal de denuncias e iniciar los trámites que se determinen en el protocolo.

21. ¿Sanciona la Inspección de Trabajo a las empresas por no tener el protocolo?

Si. Y no solo está sancionando por no tenerlo, sino por ser evidente si es una mera copia de un modelo estándar, por no implementarlo, por no difundirlo, por no cumplirlo...

Conviene recordar que el documento es la herramienta. El objetivo es prevenir el acoso y, en el caso de que la prevención no funcionase, tener un mecanismo interno para denunciarlo, tramitarlo y tratar de erradicarlo.

22. ¿Qué pasa si en la investigación se concluyese que sí existe acoso?

En este caso la Comisión o la persona instructora instará a la dirección de la empresa para tomar las medidas sancionadoras oportunas, en función de la calificación de la gravedad de la falta cometida (leve, grave, muy grave), y las consecuencias que esa valoración lleva aparejadas.

23. ¿Si se concluye la existencia de acoso, implica siempre un despido de la persona agresora?

No siempre. Depende del caso, las circunstancias, y la gravedad.

Si no implica el despido, la dirección de la empresa deberá establecer medidas de vigilancia para evitar que la situación vuelva a repetirse y, además, se reforzarán las acciones de sensibilización y de protección de la salud de la víctima (aplicando las medidas que sean necesarias, como, por ejemplo, apoyo psicológico, modificación de las condiciones de trabajo, nuevas acciones formativas y de concienciación para el personal, etc.).

24. ¿Cuáles son las consecuencias y las posibles sanciones para la empresa que no cumple con la obligación de tener implantado un Protocolo frente al acoso?

La existencia de acoso en el ámbito laboral no sólo es un problema para las empresas (afecta al clima laboral y al rendimiento del personal).

También, en algunos casos, puede llegar a convertirse en un delito perseguido por la justicia, que contempla penas de prisión. Por eso, que una empresa no cumpla con la obligación de tener implantado este protocolo, puede ser sancionada por la autoridad laboral, además de ser denunciada ante los tribunales.

Las sanciones que pueden imponerse varían en función de la gravedad de la infracción.

De acuerdo con la Ley de Infracciones y Sanciones, actualmente estas son las cifras:

- Multas de 7.501 a 30.000 euros para infracciones leves
- Multas de 30.001 a 120.005 euros para infracciones graves
- Multas de 120.006 a 225.018 euros para infracciones muy graves

Esto son sólo sanciones administrativas. Si el caso llega a los tribunales, habría que sumar la posible indemnización por daños que podría reclamar la víctima.

Señalar, además: la empresa también podría perder cualquier ayuda o bonificación de programas de empleo que estuviese recibiendo y no poder volver a acceder a dichos beneficios hasta que transcurra un determinado período de tiempo.

25. Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

En la pregunta nº 7 se aclara que la obligación de contar con un Protocolo frente al acoso en el ámbito laboral ya estaba contemplada en la *Ley Orgánica 3/2007 para a igualdad efectiva entre mulleres y hombres*, que se completa en el *RD 901/2020*, y que, en la *Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual*, se ampliaron las definiciones de las conductas amparadas por el Protocolo frente al acoso.

En la pregunta nº 16 se abordó como afecta el contenido del Protocolo y a su funcionamiento la *Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción*, porque

la misma tiene unos objetivos, un contenido y un enfoque muy vinculados con el ordenamiento jurídico laboral, ya que no lo excluye de su ámbito.

*En esta última, a **pregunta nº 25**, hablamos de la llamada ley trans, (Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI), que, en su artículo 15, introduce, para las empresas de más de 50 personas trabajadoras, el deber de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el entorno laboral.*

En la publicación de la ley establecía que *“el contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente”*.

Dado que, a la entrada en vigor de la norma no estaba disponible el reglamento de desarrollo, se generó cierta confusión sobre la forma de dar cumplimiento a esta obligación.

En la práctica, los agentes sociales acordaron que, para cumplir con esta nueva normativa, las empresas (con una plantilla superior a 50 personas) podrán hacerlo:

- En cuanto al Protocolo, modificando el que ya esté implantado, incluyendo todas las cuestiones (definición, procedimientos...) relacionadas con la protección expresa de este colectivo.
- En cuanto a las medidas, dada la naturaleza privada de los datos relacionados con la identidad sexual, no requerirá un diagnóstico ni un análisis previo de situación, pero deberán contemplarse medida de formación y sensibilización, de eliminación de sesgos en los procesos de selección, de promoción y ascensos, de régimen sancionador y protocolos contra la discriminación.

En definitiva, adopción de medidas para lograr un entorno laboral más igualitario para las personas trans y el colectivo LGTBI.

¿Necesitas asesoramiento o apoyo técnico?

Contacta con nuestro Gabinete de Igualdad
igualdade@ceg.es
981 555 888