



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

¿ESTÁN LAS EMPRESAS LEGALMENTE OBLIGADAS A OFRECER FORMACIÓN
EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, EN LA
PREVENCIÓN DE CONDUCTAS QUE ATENTEN CONTRA LA LIBERTAD
SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO Y EN EL RESPETO A LOS
DERECHOS DEL COLECTIVO LGTBI?



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel
Confederación de
Empresarios de Lugo



Confederación
empresarial de
Ourense



Con la financiación de:



XUNTA
DE GALICIA



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

SEPE

La **FORMACIÓN** en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la prevención de conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, es una herramienta esencial para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres y para evitar cualquier forma de acoso y discriminación en el ámbito laboral.

En la actualidad, no hay una normativa que obligue a las empresas a realizar formación en materia de igualdad mientras que, como veremos, no pasa lo mismo con la formación en prevención de la violencia y el acoso en el ámbito del trabajo y en el ámbito del colectivo LGTBI.

Para las conclusiones en esta materia se tomará como referencia la siguiente normativa:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 7/2023, de 30 de noviembre, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de Galicia.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Convenio 190 de la OIT y Recomendación núm. 206.
- La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
- 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.
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

En primer lugar, cabe señalar que la legislación vigente, concretamente el Real Decreto 901/2020, obliga a las empresas **con un cuadro de personal igual o superior a 50 personas trabajadoras** a negociar e implantar un Plan de Igualdad. Concretamente el artículo 5.4 de dicho Real Decreto, que regula el procedimiento negociador, dispone que se deberá promover que las personas

integrantes de la Comisión Negociadora cuenten con formación o experiencia en materia de igualdad.

Además, y dado, que normalmente no suele ser habitual que las plantillas hayan recibido formación en materia de igualdad, en las medidas negociadas a implantar se suele incluir COMO UNA DE LAS MEDIDAS PRIORITARIAS EN EL PRIMER AÑO DE VIGENCIA DEL PLAN, la realización de formación en materia de igualdad para toda la plantilla, incluidos puestos directivos y especialmente, para las personas con responsabilidades en la dirección de personas, y generalmente también suelen diseñarse medidas formativas en relación a la prevención de situaciones de violencia y acoso en el trabajo.

La ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, establece en su artículo 12.2 que las empresas **PROMOVERÁN** la sensibilización y **OFRECERÁN** formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio. Es decir, todas las empresas, independientemente de su tamaño, están obligadas a OFRECER formación en esta materia, esto basándose a su vez en el art. 48 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** donde se especifica 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 los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, **la realización de campañas informativas o acciones de formación.**

Es fundamental destacar que, en el ámbito de la prevención y actuación frente a conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el entorno laboral, **los protocolos** elaborados por las empresas suelen incorporar entre sus objetivos específicos la formación, información, sensibilización y concienciación del personal.

Una vez que dichos objetivos se incluyen formalmente en el protocolo, **la empresa adquiere la obligación de llevar a cabo estas acciones**, no pudiendo considerarlas meramente declarativas o voluntarias.

Por tanto, es esencial que las empresas sean plenamente conscientes de las obligaciones que asumen al incorporar a estos protocolos la inclusión de

compromisos formativos y de sensibilización , ya que no pueden quedar como una simple declaración de intenciones. Esto implica una responsabilidad que debe traducirse en acciones concretas dentro de la organización ya que, de lo contrario, podría tenerse en consideración en la determinación de posibles incumplimientos.

Es importante tener en cuenta que, dado que la normativa no establece una duración ni unos contenidos mínimos obligatorios para estas formaciones, las empresas disponen de libertad para adaptarlas a su tamaño, necesidades y características organizativas, eligiendo el formato y enfoque que consideren más adecuado.

Existen recomendaciones técnicas, como las del Instituto de las Mujeres, que pueden servir de referencia. Estas sugieren unos contenidos mínimos, establecer una duración de al menos tres horas y realizar la formación como mínimo una vez al año.

Además, elaborar un protocolo de prevención y actuación frente a la violencia y acoso en el trabajo, carecería de efectividad si no se implementa de forma real, es decir, si no se difunde adecuadamente entre toda la plantilla. Darlo a conocer constituye ya un primer paso de sensibilización frente a las conductas que no deben tolerarse, reforzando la función preventiva del protocolo.

Otra razón de peso para llevar a cabo acciones formativas o de sensibilización en materia de igualdad y prevención del acoso laboral es su valor como medida preventiva ante posibles reclamaciones o inspecciones.

En caso de que en la empresa se produjera una denuncia por acoso y se iniciara una inspección laboral, el hecho de poder acreditar que se ha impartido formación específica al respecto puede actuar como un elemento a considerar en la determinación de la responsabilidad. Dicho de otro modo, invertir en formación puede suponer un coste significativamente menor que las sanciones económicas y reputacionales derivadas de una infracción en la que no se hayan adoptado medidas preventivas eficaces, como lo es precisamente la formación.

En el ámbito del Colectivo LGTBI, la 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 , recoge en su artículo 15 que las empresas de **MÁS DE 50 PERSONAS TRABAJADORAS** deberán contar con un conjunto planificado de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI

incluyendo un protocolo de acoso / violencia contra estas personas. Este artículo fue posteriormente desarrollado por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, estableciendo que, dentro de ese conjunto de medidas planificadas, estaría la **"Formación, sensibilización y lenguaje"**, debiendo integrar, por tanto, en sus planes de formación ,módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el entorno laboral. Además, la normativa exige que la formación se dirija a toda la plantilla, incluyendo expresamente a mandos intermedios, puestos directivos y personal con responsabilidades en la gestión de recursos humanos o dirección de personal. En este caso, el RD detalla unos contenidos mínimos obligatorios que deben abordarse en la formación:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la 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.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Por tanto, para las empresas de más de 50 personas trabajadoras, la inclusión de estos módulos formativos específicos no es opcional, sino un requisito legal claramente definido.

Sin embargo, **las empresas de 50 o menos personas en plantilla**, no están obligadas a implementar un conjunto planificado de medidas , por lo que la formación en este ámbito tampoco sería de obligado cumplimiento. No obstante, si nos atenemos al contenido del art 62 de la Ley 4/2023 que dice :

“Las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios deberán adoptar métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de

las situaciones de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley, así como articular medidas adecuadas para su cese inmediato”.

¿Qué puede implicar esta situación?

Aunque las empresas con 50 o menos personas en plantilla no estén legalmente obligadas a implementar un conjunto de medidas planificadas, ello no las exime de adoptar una actitud proactiva en la prevención y gestión de posibles situaciones de discriminación hacia personas del colectivo LGTBI. Como ya comentamos anteriormente, la formación del personal constituye una herramienta clave para prevenir este tipo de conductas.

En este sentido, si llegara a producirse un caso de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género – considerado una forma de acoso discriminatorio–, y la empresa no hubiese impartido formación al respecto, podría ser una circunstancia a tener en cuenta por parte de la Inspección de Trabajo.

Si realizamos el análisis teniendo en cuenta la **Prevención de Riesgos Laborales**, contamos con cuatro normas que están relacionadas: *La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (PRL)*, la *Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, la *Ley Orgánica de 10/2022 de garantía integral de libertad sexual* y el *Convenio 190 de la OIT*, ratificado por España en junio de 2022 y que entró en vigor en mayo de 2023.

En conjunto, estos instrumentos normativos –Convenio 190 OIT, LPRL, LOGILS y la Ley 3/2007 (art. 48)– configuran un sistema que obliga a las empresas a:

- Evaluar de manera específica los riesgos psicosociales, incluyendo la violencia sexual .
- Promover campañas de sensibilización y formación periódica para toda la plantilla sobre prevención de la violencia y el acoso.
- Establecer procedimientos internos claros para la prevención, detección y gestión de situaciones de violencia o acoso.

CUADRO RESUMEN

FORMACIÓN/SENSIBILIZACIÓN/ INFORMACIÓN EN EMPRESAS DE 50 O MÁS PERSONAS TRABAJADORAS	RECOMENDABLE/ OBLIGATORIO	DURACIÓN/ CONTENIDOS	NORMATIVA
<u>En Materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres</u>	Es recomendable ofrecer y realizar. Pero, dado que estas empresas están obligadas a contar con un Plan de Igualdad, se debe promover que las personas integrantes de la Comisión Negociadora tengan formación o experiencia en esta materia y además, en el seno de la CN se suelen acordar medidas relativas a la formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, por tanto, una vez negociadas y acordadas son de obligado cumplimiento.	No se establece ni duración máxima o mínima, ni contenidos mínimos o máximos.	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

<u>En Materia de Prevención y tratamiento de los delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo</u>	OBLIGACIÓN DE TODAS las empresas de OFRECER formación, información y/o sensibilización. Si los protocolos adoptados por las empresas establecen que, para el cumplimiento de sus objetivos, se implementarán medidas preventivas como la formación, la empresa adquiere la obligación de llevar a cabo dichas acciones formativas.	No se establece ni duración máxima o mínima, ni contenidos mínimos o máximos. Existe una recomendación de contenidos mínimos, duración y frecuencia por parte del Instituto de las mujeres.	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. (PRL) Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Convenio 190 OIT. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
--	--	---	--

FORMACIÓN/SENSIBILIZACIÓN/ INFORMACIÓN EMPRESAS DE MENOS DE 50 PERSONAS TRABAJADORAS	RECOMENDABLE/ OBLIGATORIO	DURACIÓN/ CONTENIDOS	NORMATIVA
<u>En Materia de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres</u>	Es recomendable ofrecer y realizar . En caso de que se elaborase un Plan de Igualdad voluntario, o en virtud de un c.c. o en virtud de un acuerdo sancionador, la Comisión Negociadora podría negociar medidas formativas en la materia, siendo su cumplimiento obligatorio.	No se establece ni duración mínima o máxima, ni contenidos mínimos o máximos.	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
<u>En Materia de Prevención y tratamiento de los delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo</u>	OBLIGACIÓN DE TODAS las empresas de OFRECER formación, información y/o sensibilización. Si los protocolos adoptados por las empresas establecen que, para el cumplimiento de sus objetivos, se implementarán medidas preventivas como la formación, la empresa adquiere la obligación de llevar a cabo dichas acciones formativas	No se establece ni duración máxima o mínima, ni contenidos mínimos o máximos Existe una recomendación de contenidos mínimos, duración y frecuencia por parte del Instituto de las mujeres.	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. A Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais(PRL) LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.(art. 12.2)

FORMACIÓN/SENSIBILIZACIÓN/ INFORMACIÓN COLECTIVO LGTBI (EMPRESAS DE MÁS DE 50 PERSONAS TRABAJADORAS)	Es Obligatorio realizar un CONJUNTO PLANIFICADO DE MEDIDAS (PLAN LGTBI), dentro del cual se establecen MEDIDAS EN MATERIA DE FORMACIÓN :se deberá, por tanto, integrar en los planes de formación módulos específicos sobre derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral .Formación que deberá dirigirse a toda la plantilla	No se establece ni duración mínima o máxima, pero sí contenidos mínimos: - Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido. - Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, - Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.	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. Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.
--	--	---	---

		- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.	
FORMACIÓN/SENSIBILIZACIÓN/ INFORMACIÓN COLECTIVO LGTBI (EMPRESAS DE 50 O MENOS PERSONAS TRABAJADORAS)	No tienen obligación de realizar formación sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral. Es recomendable ofrecer y realizar.		

RECURSOS FORMATIVOS PARA LAS EMPRESAS

A continuación, ofrecemos diferentes **vías que pueden permitir reducir o compensar los costes formativos**. Existen opciones muy interesantes que pueden adaptarse a las características de cada organización.

Entre ellas, sin que resulte un listado exhaustivo, destacaríamos:

- Desde la Xunta de Galicia (art 103 de la Ley 7/2023 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de Galicia) con el fin de fomentar la implantación de planes de igualdad voluntarios, se ofrece **formación** en su campus formativo en la página <https://aigualdadelaboral.gal/es/>, en la cual pueden participar todas aquellas personas interesadas en la materia.
- **Formación** bonificada a través de FUNDAE.
- *ORDEN de 26 de diciembre de 2024 por la que se establecen las bases reguladoras del Programa de ayudas para implantar la igualdad laboral, la conciliación y la responsabilidad social empresarial (RSE), y se procede a su convocatoria para el año 2025. Cada año suelen convocarse estas ayudas en Galicia , y en la LÍNEA I. Elaboración e implantación de planes de igualdad, (Art. 6.c y 7) se recoge que se subvencionan hasta el 80% de los costes derivados de la implantación de las medidas previstas en el plan de igualdad que ya había aprobado la entidad para su primer año de vigencia, y como se comentó al inicio, una de las medidas fundamentales de los planes de igualdad es la formación en esta materia, y siempre suele ser una materia prioritaria a desarrollar en el primer año de vigencia del plan de igualdad.*
- Jornadas divulgativas, informativas o de sensibilización organizadas por la Confederación de Empresarios de Galicia y las cuatro Confederaciones provinciales.
- Instituto de las Mujeres, a través de la Escuela Virtual de Igualdad, ofrece cursos online y materiales gratuitos sobre igualdad entre mujeres y hombres.
- Ofrecer píldoras informativas a través de la intranet de la empresa que sean de visión o lectura obligatoria.

CONCLUSIONES

Una plantilla formada en igualdad y diversidad, así como en la prevención de conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral puede modificar la cultura de las empresas, ya que sensibiliza y capacita a las personas trabajadoras para identificar y eliminar sesgos inconscientes y conductas discriminatorias, identifican situaciones de riesgo antes de que se produzcan, atraen talento y reducen su rotación, mejora la colaboración y crea entornos más justos, seguros y eficientes incrementando la motivación y la productividad, reducen el absentismo laboral, entre otras. Además, permite atraer perfiles diversos cada vez más sensibles al tipo de cultura interna que ofrece una organización.

En un momento en el que la reputación empresarial y la sostenibilidad del negocio dependen cada vez más de los valores que se practican y no solo los que se declaran, invertir en cultura inclusiva es una ventaja competitiva real. No se trata de cumplir por cumplir, sino de construir desde dentro una organización más sólida, coherente y preparada para los retos del futuro.

Cambiar el enfoque es clave: la formación en igualdad no es un coste, es una inversión y una palanca de transformación y liderazgo.

La formación en igualdad, diversidad y prevención del acoso tiene un impacto transformador tanto en las organizaciones como en las personas que las integran. Los datos muestran que el 76% de las personas trabajadoras en Europa consideran fundamental desempeñar su labor en entornos donde se promuevan estos valores, y aquellas organizaciones que apuestan por la diversidad y la inclusión logran aumentar hasta un 19% la satisfacción laboral y tienen un 83% más de probabilidades de atraer y retener talento. No invertir en estos ámbitos supone quedarse atrás en un mercado laboral cada vez más exigente y competitivo, perdiendo la oportunidad de contar con equipos motivados y comprometidos.

Desde el [#GabineteTécnicodelgualdad](#) de la Confederación de Empresarios de Galicia [#CEG](#) resolvemos cualquier duda y prestamos asesoramiento personalizado para fomentar la igualdad laboral. No dudes en ponerte en contacto .



igualdade@ceg.es



981 555 888

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade