



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

ESTÁN AS EMPRESAS LEGALMENTE OBRIGADAS A OFRECER FORMACIÓN
EN MATERIA DE IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES, NA PREVENCIÓN
DE CONDUTAS QUE ATENTEN CONTRA A LIBERDADE SEXUAL E A
INTEGRIDADE MORAL NO TRABALLO E NO RESPECTO AOS DEREITOS DO
COLECTIVO LGTBI?



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

A **FORMACIÓN** en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes na prevención de condutas que atenten contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo, é unha ferramenta esencial para alcanzar a igualdade real entre mulleres e homes e para evitar calquera forma de acoso e discriminación no ámbito laboral.

Na actualidade, non hai unha normativa que obrigue ás empresas a realizar formación en materia de igualdade mentres que, como veremos, non pasa o mesmo coa formación en prevención da violencia e o acoso no ámbito do traballo e no ámbito do colectivo LGTBI.

Para as conclusións nesta materia tomarase como referencia a seguinte normativa:

- Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.
- Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.
- Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia.
- Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e modifícase o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.
- Convenio 190 da OIT e Recomendación núm. 206.
- A Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais
- Lei orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual.
- Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI.
- Real decreto 1026/2024, do 8 de outubro, polo que se desenvolve o conxunto planificado das medidas para a igualdade e non-discriminación das persoas LGTBI nas empresas.

En primeiro lugar, cómpre subliñar que a lexislación vixente, concretamente o Real Decreto 901/2020, obriga ás empresas cun **cadro de persoal igual ou superior a 50 persoas traballadoras** a negociar e implantar un Plan de Igualdade. Concretamente o artigo 5.4 do devandito Real Decreto, que regula o procedemento negociador, dispón que se deberá promover que as

persoas integrantes da Comisión Negociadora contén con formación ou experiencia en materia de igualdade.

Ademais, e dado, que normalmente non adoita ser habitual que as persoas traballadoras recibisen formación en materia de igualdade, nas medidas negociadas a implantar adóitase incluír COMO UNHA DAS MEDIDAS PRIORITARIAS NO PRIMEIRO ANO DE VIXENCIA DO PLAN, a realización de formación en materia de igualdade para todo o persoal, incluídos postos directivos e especialmente, para as persoas con responsabilidades na dirección de persoas, e xeralmente tamén adoitan deseñarse medidas formativas en relación á prevención de situacións de violencia e acoso no traballo.

A Lei orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual, establece no seu artigo 12.2 que as empresas **PROMOVERÁN** a sensibilización e **OFRECERÁN** formación para a protección integral contra as violencias sexuais a todo o persoal ao seu servizo. É dicir, todas as empresas, independentemente do seu tamaño, están obrigadas a OFRECER formación nesta materia, isto baseándose á súa vez no art. 48 da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes onde se especifica 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 se deberán negociar cos representantes das persoas traballadoras, tales como a elaboración e difusión de códigos de boas prácticas, a realización de campañas informativas ou accións de formación.

É fundamental destacar que, no ámbito da prevención e actuación fronte a condutas que atenten contra a liberdade sexual e a integridade moral no contorno laboral, **os protocolos** elaborados polas empresas adoitan incorporar entre os seus obxectivos específicos a formación, información, sensibilización e concienciación do persoal.

Unha vez que os ditos obxectivos se inclúen formalmente no protocolo, **a empresa adquire a obriga de levar a cabo estas accións**, non podendo consideralas meramente declarativas ou voluntarias.

Por tanto, é esencial que as empresas sexan plenamente conscientes das obrigas que asumen ó incorporar a estes protocolos a inclusión de compromisos formativos e de sensibilización, xa que non poden quedar como

unha simple declaración de intencións. Isto implica unha responsabilidade que se debe traducir en accións concretas dentro da organización xa que, do contrario, se podería ter en consideración na determinación de posibles incumprimentos.

É importante ter en conta que, dado que a normativa non establece unha duración nin uns contidos mínimos obrigatorios para estas formacións, as empresas dispoñen de liberdade para adaptalas ó seu tamaño, necesidades e características organizativas, elixindo o formato e enfoque que consideren máis axeitado.

Existen recomendacións técnicas, como as do Instituto das Mulleres, que poden servir de referencia. Estas suxiren uns contidos mínimos, establecer unha duración de polo menos tres horas e realizar a formación como mínimo unha vez ao ano.

Ademais, elaborar un protocolo de prevención e actuación fronte á violencia e acoso no traballo, carecería de efectividade se non se implementa de forma real, é dicir, se non se difunde adecuadamente entre todo o persoal. Dalo a coñecer constitúe xa un primeiro paso de sensibilización fronte ás condutas que non se deben tolerar, reforzando a función preventiva do protocolo.

Outra razón de peso para levar a cabo accións formativas ou de sensibilización en materia de igualdade e prevención do acoso laboral é o seu valor como medida preventiva ante posibles reclamacións ou inspeccións.

No suposto de que nunha empresa se presentase unha denuncia e se procedese ao inicio dunha inspección de traballo, o feito de poder acreditar que se impartiu formación específica, pode actuar como un elemento a ter en conta na determinación da responsabilidade. Dito doutro xeito, investir en formación pode supoñer un custo significativamente menor que as sancións económicas e reputacionais derivadas dunha infracción na que non se adoptaron medidas preventivas eficaces, como o é precisamente a formación.

No ámbito do Colectivo LGTBI, a Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI, recolle no seu artigo 15 que as empresas de **MÁIS DE 50 PERSOAS TRABALLADORAS** deberán contar cun conxunto planificado de medidas para acadar a igualdade real e efectiva das persoas LGTBI incluíndo un protocolo de acoso / violencia contra estas persoas. Este artigo foi posteriormente

desenvolvido polo Real decreto 1026/2024, do 8 de outubro, polo que se desenvolve o conxunto planificado das medidas para a igualdade e non-discriminación das persoas LGTBI nas empresas establecendo que dentro dese conxunto de medidas planificadas, estaría a "**Formación, sensibilización e linguaxe**", debendo integrar, por tanto, nos seus plans de formación, módulos específicos sobre os dereitos das persoas LGTBI na contorna laboral. Ademais, a normativa esixe que a formación se dirixa a toda o cadro de persoal, incluíndo expresamente a mandos intermedios, postos directivos e persoal con responsabilidades na xestión de recursos humanos ou dirección de persoal. Neste caso, o RD detalla uns contidos mínimos obrigatorios que se deben abordar na formación:

- Coñecemento xeral e difusión do conxunto de medidas planificadas LGTBI recollidas no convenio colectivo de aplicación na empresa ou os acordos de empresa, se é o caso, así como o seu alcance e contido.
- Coñecemento das definicións e conceptos básicos sobre diversidade sexual, familiar e de xénero contidas na Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI.
- Coñecemento e difusión do protocolo de acompañamento ás persoas trans no emprego, en caso de que se dispoña do mesmo.
- Coñecemento e difusión do protocolo para a prevención, detección e actuación fronte ao acoso discriminatorio ou violencia por razón de orientación e identidade sexual, expresión de xénero e características sexuais.

Por tanto, para as empresas de máis de 50 persoas traballadoras, a inclusión destes módulos formativos específicos non é opcional, senón un requisito legal claramente definido.

Con todo, **as empresas de 50 ou menos persoas traballadoras**, non están obrigadas a implementar un conxunto planificado de medidas, polo que a formación neste ámbito tampouco sería de obrigado cumprimento. Non obstante, se nos atenemos ao contido do art 62 da Lei 4/2023, que di:

“As persoas empregadoras ou prestadoras de bens e servizos deberán adoptar métodos ou instrumentos suficientes para a prevención e detección das situacións de discriminación por razón das causas previstas nesta lei, así como articular medidas adecuadas para o seu cesamento inmediato”.

¿Que pode implicar esta situación?

Aínda que as empresas con 50 ou menos persoas traballadoras non estean legalmente obrigadas a implementar un conxunto de medidas planificadas, iso non as exime de adoptar unha actitude proactiva na prevención e xestión de posibles situacións de discriminación cara a persoas do colectivo LGTBI. Como xa comentamos anteriormente, a formación do persoal constitúe unha ferramenta clave para previr este tipo de condutas.

Neste senso, se chegase a producirse un caso de acoso por razón de orientación sexual, identidade ou expresión de xénero — considerado unha forma de acoso discriminatorio—, e a empresa non impartise formación respecto diso, podería ser unha circunstancia a ter en conta por parte da Inspección de Traballo.

Se realizamos a análise tendo en conta a **Prevención de Riscos Laborais**, contamos con catro normas que están relacionadas: A Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais (PRL), a Lei orgánica 3/2007 para a igualdade efectiva entre mulleres e homes, a Lei orgánica de 10/2022 de garantía integral da liberdade sexual e o Convenio 190 da OIT, ratificado por España en xuño de 2022 e que entrou en vigor en maio de 2023.

En conxunto, estes instrumentos normativos —Convenio 190 OIT, LPRL, LOXILS e a Lei 3/2007 (art. 48)— configuran un sistema que obriga ás empresas a:

- Avaliar de maneira específica os riscos psicosociais, incluíndo a violencia sexual.
- Promover campañas de sensibilización e formación periódica para todo o persoal de coñecemento da violencia e o acoso.
- Establecer procedementos internos claros para a prevención, detección e xestión de situacións de violencia ou acoso.

CADRO RESUMO

FORMACIÓN/SENSIBILIZACIÓN/ INFORMACIÓN EN EMPRESAS DE 50 OU MÁIS PERSOAS TRABALLADORAS	RECOMENDABLE/ OBRIGATORIO	DURACIÓN/CONTIDOS	NORMATIVA
<u>En Materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes</u>	E recomendable ofrecer e realizar. Pero , dado que estas empresas están obrigadas a contar cun Plan de Igualdade, débese promover que as persoas integrantes da Comisión Negociadora teñan formación ou experiencia nesta materia e, ademais no seo da CN adóitase acordar medidas relativas á formación en materia de igualdade entre mulleres e homes, por tanto, unha vez negociadas e acordadas son de obrigado cumprimento.	Non se establece nin duración máxima ou mínima, nin contidos mínimos ou máximos.	Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes. Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e modifícase o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.

<u>En Materia de prevención e tratamento dos delitos e condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo</u>	OBRIGA DE todas as empresas de OFRECER formación, información e/ou sensibilización. Se os protocolos adoptados polas empresas establecen que, para o cumprimento dos seus obxectivos implementaranse medidas preventivas, como a formación, a empresa adquire a obriga de levar a cabo estas accións formativas.	No se establece nin duración máxima o mínima, nin contidos mínimos o máximos. Existe unha recomendación de contidos mínimos, duración e frecuencia por parte do Instituto das mulleres.	Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes. Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais(PRL) Lei orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual. Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e modifícase o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo. Convenio 190 da OIT Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.
---	--	--	--

FORMACIÓN/SENSIBILIZACIÓN/ INFORMACIÓN EMPRESAS DE MENOS DE 50 PERSOAS TRABALLADORAS	RECOMENDABLE/ OBRIGATORIO	DURACIÓN/CONTIDOS	NORMATIVA
<u>En Materia de Igualdade de oportunidades entre mulleres e homes</u>	É recomendable ofrecer e realizar . En caso de que se elaborase un Plan de Igualdade voluntario, ou en virtude dun C.C. ou en virtude dun acordo sancionador, a Comisión Negociadora podería negociar medidas formativas na materia, sendo o seu cumprimento obrigatorio.	No se establece ni duración mínima o máxima, nin contidos mínimos o máximos.	Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes. Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e modifícase o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.
<u>En Materia de prevención e tratamento dos delitos e condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo</u>	OBRIGA DE todas as empresas de OFRECER formación, información e/ou sensibilización. Se os protocolos adoptados polas empresas establecen que, para o cumprimento dos seus obxectivos implementaranse medidas preventivas como a formación, a empresa adquire a obriga de levar a cabo estas accións formativas	No se establece nin duración máxima o mínima, Existe unha recomendación de contidos mínimos, duración e frecuencia por parte do Instituto das mulleres. nin contidos mínimos o máximos .	Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes. A Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais(PRL) LO 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual.- art. 12.2)

	RECOMENDABLE/ OBRIGATORIO	DURACIÓN/CONTIDOS	NORMATIVA
FORMACIÓN/SENSIBILIZACIÓN/ INFORMACIÓN COLECTIVO LGTBI (EMPRESAS DE MÁIS DE 50 PERSOAS TRABALLADORAS)	É obrigatorio realizar un CONXUNTO PLANIFICADO DE MEDIDAS (PLAN LGTBI), dentro do cal se establecen MEDIDAS EN MATERIA DE FORMACIÓN : deberase, por tanto, integrar nos plans de formación módulos específicos sobre dereitos das persoas LGTBI no ámbito laboral. Formación que se deberá dirixir a todo o persoal.	No se establece ni duración mínima o máxima, pero si contidos mínimos: - Coñecemento xeral e difusión do conxunto de medidas planificadas LGTBI recollidas nos convenios colectivos de aplicación na empresa ou os acordos de empresa se é o caso, así como o seu alcance e contido. - Coñecemento: das definicións e conceptos básicos sobre diversidade sexual, familiar e de xénero contidas na Lei 4/2023. - Coñecemento e difusión do protocolo de acompañamento ás persoas trans no emprego, no caso de que se dispoña del.	Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI. Real decreto 1026/2024, do 8 de outubro, polo que se desenvolve o conxunto planificado das medidas para a igualdade e non-discriminación das persoas LGTBI nas empresas.

		- Coñecemento e difusión do protocolo para a prevención, detección e actuación fronte ao acoso discriminatorio ou violencia por razón de orientación e identidade sexual, expresión de xénero e características sexuais.	
FORMACIÓN/SENSIBILIZACIÓN/ INFORMACIÓN COLECTIVO LGTBI (EMPRESAS DE 50 OU MENOS PERSOAS TRABALLADORAS)	Non teñen obriga de realizar formación sobre os dereitos das persoas LGTBI no ámbito laboral. É recomendable ofrecer e realizar.		

RECURSOS FORMATIVOS PARA AS EMPRESAS

A continuación, ofrecemos diferentes **vías que poden permitir reducir ou compensar os custos formativos**. Existen opcións moi interesantes que se poden adaptar ás características de cada organización. Entre elas, sen que resulte unha listaxe exhaustiva, destacaríamos:

- Desde a Xunta de Galicia (art 103 da Lei 7/2023 para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia) co fin de fomentar a implantación de plans de igualdade voluntarios, ofrécese **formación** no seu campus formativo na páxina <https://aigualdadelaboral.gal/es/>, na cal poden participar todas aquelas persoas interesadas na materia.
- **Formación** bonificada a través de FUNDAE.
- *ORDE do 26 de decembro de 2024 pola que se establecen as bases reguladoras do Programa de axudas para implantar a igualdade laboral, a conciliación e a responsabilidade social empresarial (RSE), e se procede á súa convocatoria para o ano 2025. Cada ano adoitan convocarse estas axudas en Galicia , e na LIÑA I. Elaboración e implantación de plans de igualdade, (Art. 6.c e 7) recóllese que se subvencionan ata o 80% dos custos derivados da implantación das medidas previstas no plan de igualdade que xa teña aprobado a entidade para o seu primeiro ano de vixencia, e como se comentou ao inicio, unha das medidas fundamentais dos plans de igualdade é a formación nesta materia, e sempre sole ser unha materia prioritaria que se vai desenvolver no primeiro ano de vixencia do plan de igualdade.*
- Xornadas divulgativas, informativas ou de sensibilización organizadas pola Confederación de Empresarios de Galicia e as catro Confederacións provinciais.
- Instituto das Mulleres, a través da Escola Virtual de Igualdade, ofrece cursos online e materiais gratuítos sobre igualdade entre mulleres e homes.
- Ofrecer píldoras informativas a través da intranet da empresa que sexan de visión ou lectura obrigatoria.

CONCLUSIONES

Un persoal formado en igualdade e diversidade, así como na prevención de condutas que atenten contra a liberdade sexual e a integridade moral no ámbito laboral pode modificar a cultura das empresas, xa que sensibiliza e capacita ás persoas traballadoras para identificar e eliminar sesgos inconscientes e condutas discriminatorias, identifican situacións de risco antes de que se produzan, atraen talento e reducen a súa rotación, mellora a colaboración e crea contornas máis xustas, seguras e eficientes incrementando a motivación e a produtividade, reducen o absentismo laboral, entre outras. Ademais, permite atraer perfís diversos cada vez máis sensibles ao tipo de cultura interna que ofrece unha organización.

Nun momento no que a reputación empresarial e a sustentabilidade do negocio dependen cada vez máis dos valores que se practican e non só os que se declaran, investir en cultura inclusiva é unha vantaxe competitiva real. Non se trata de cumprir por cumprir, senón de construír desde dentro unha organización máis sólida, coherente e preparada para os retos do futuro.

Cambiar o enfoque é clave: a formación en igualdade non é un custo, é un investimento e unha palanca de transformación e liderado.

A formación en igualdade, diversidade e prevención do acoso ten un impacto transformador tanto nas organizacións como nas persoas que as integran. Os datos mostran que o 76% das persoas traballadoras en Europa consideran fundamental desempeñar o seu labor en contornas onde se promovan estes valores, e aquelas organizacións que apostan pola diversidade e a inclusión logran aumentar ata un 19% a satisfacción laboral e teñen un 83% máis de probabilidades de atraer e reter talento. Non investir nestes ámbitos supón quedarse atrás nun mercado laboral cada vez máis exigente e competitivo, perdendo a oportunidade de contar con equipos motivados e comprometidos.

Desde o [#GabineteTécnicodelIgualdade](#) da Confederación de Empresarios de Galicia [#CEG](#) resolvemos calquera dúbida e prestamos asesoramento personalizado para fomentar a igualdade laboral. Non dubides en poñerche en contacto .

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade