



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA



RESOLVIENDO DUDAS SOBRE PROCEDIMIENTOS DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A SITUACIONES DE VIOLENCIA (ACOSO SEXUAL/ ACOSO POR RAZÓN DE SEXO) Y PROTOCOLOS LGTBI EN LOS CENTROS DE TRABAJO

RESPUESTA A PREGUNTAS FRECUENTES



Con la financiación de:



El diseño, elaboración e implantación de un protocolo frente a conductas que atenten 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, se ha convertido 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 el orden social, que puede acarrear multas y sanciones. Esto se basa en el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificado, a su vez, con efectos desde el 7 de octubre de 2022, por la disposición final 10.3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Con la publicación del *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*, que viene a regular el mandato del art 15.1 de 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*, se establece la obligación de que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras cuenten con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluyan un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

En este documento plasmamos las preguntas más frecuentes que se suelen plantear las empresas sobre estas obligaciones, tratando de responderlas, así como 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.
- 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
- 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 consisten estos protocolos?

Son documentos y herramientas que recogen las medidas y actuaciones de prevención en el ámbito laboral, con el objetivo de evitar y erradicar cualquier forma de acoso dentro de la empresa. Asimismo, establecen los procedimientos de actuación ante situaciones de acoso laboral, sexual, por razón de sexo, por identidad sexual, por orientación y/o expresión de género, así como por características sexuales.

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 su plantilla.

2. ¿Qué ha cambiado en cuanto a la obligatoriedad de los protocolos?

En primer lugar, ya no hablamos solo de acoso sexual y por razón de sexo, sino de todo tipo de violencias que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incluyendo el acoso digital.

El contar con mecanismos o procedimientos que prevengan y actúen ante este tipo de situaciones sigue afectando a todas las empresas independientemente de su tamaño y del sector al que pertenezcan. (Art. 48, Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

En segundo lugar, el desarrollo del Art. 15.1 del RD 1026/2024 por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, únicamente atañe a empresas de más de 50 personas trabajadoras, y está específicamente dirigido al colectivo LGTBI.

3. ¿Si mi empresa no alcanza las 50 personas trabajadoras y, por tanto, no tiene obligación de contar con un Plan de Igualdad, debe tener igualmente un Protocolo de prevención y actuación frente conductas que atenten 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?

Si. Aunque la empresa no tenga obligación de tener un Plan de Igualdad, la normativa vigente contempla que sí deberá elaborar e implantar este tipo de procedimientos.

4. ¿ Si mi empresa no tiene más de 50 personas trabajadoras tiene la obligación de contar con un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI?

No, no tendría obligación de realizar el protocolo según lo previsto en el RD 1026/2024.

5. ¿Es obligatorio para las micro pymes tener un protocolo de prevención y actuación frente a conductas que atenten 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 en el ámbito laboral?

Si. Es una obligación legal para todas las empresas que tengan personal por cuenta ajena, independiente del número y del sector al que pertenezcan.

6. ¿Está obligada una empresa a tener un protocolo de prevención y actuación frente a conductas que atenten 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, 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.

7. ¿Aunque solo tenga una persona contratada debo cumplir con la obligación de contar con un protocolo de prevención y actuación frente a conductas que atenten 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 ?

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.

Nota:

Con todo, cuando sea difícil garantizar la imparcialidad, neutralidad y confidencialidad durante el procedimiento, debe valorarse recurrir a recursos externos (a modo de ejemplo, pero sin ánimo exhaustivo ni limitativo: despachos de abogacía laboralista, colegios de graduados/as sociales, servicios de prevención ajenos...).

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

8. ¿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 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 sea 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 que atenten 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 el 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 el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

En relación al colectivo *LGTBI*, la *Ley 10/2023*, establecía en su art. 15.1 que las empresas de más de 50 personas trabajadoras, debían de contar en el plazo de 12 meses después de la publicación de la ley, con un conjunto planificado de medidas que incluyera un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas *LGTBI*, que deberían de ser negociadas con la RLPT y además cuyo contenido se desarrollaría reglamentariamente, lo cual se hizo realidad el 8 de octubre de 2024 con la publicación, seis meses después, del RD 1026/2024. Como este conjunto de medidas, incluyendo el protocolo, debería negociarse en el ámbito de la negociación colectiva, se establecieron unos plazos de negociación en función del tipo de convenio colectivo que aplicase la empresa, e incluso el mecanismo de negociación para el caso de que la empresa no aplicase ningún convenio ni ningún acuerdo de empresa. A fecha de hoy, esos plazos ya han transcurrido, y en el caso de que no se realizara la negociación colectiva, todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras deberán de contar con un protocolo que contenga lo mínimo establecido en el Anexo I del RD 1026/2024.

9. ¿Qué tipo de conductas de acoso deben prevenir estos protocolos?

Para los protocolos de prevención y actuación frente a conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo serán 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.

Para los protocolos de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI , deben prevenir y actuar ante situaciones de acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales.

10. ¿Qué personas quedan protegidas?

Todo el personal de la empresa sin excepción, cualquiera que sea su sexo, 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.

También se aplicará a quienes soliciten un puesto de trabajo , al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas , entre otros.

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

Si. Entre otras cosas, podría exigir la documentación relativa a la formación realizada por la plantilla en materia de acoso.

Así como también puede exigir específicamente el proceso de actuación para resolver situaciones de acoso.

12. ¿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 cuentan con 50 o más personas trabajadoras* que deben elaborar un plan de igualdad (o bien lo realizan de forma voluntaria) 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) .

- Empresas de 50 o más personas trabajadoras, existe obligación de realizar Plan de Igualdad y por tanto, el procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo formará parte de la negociación del mismo conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007. Es decir, ha de negociarse dentro del seno de la Comisión Negociadora de dicho plan, formada de forma paritaria por la RLPT y la empresa.
- Empresas de menos de 50 personas trabajadoras, no existe obligación de elaborar un Plan de igualdad, y no existe RLPT, el protocolo será implantado de manera unilateral por la empresa. Si cuenta con RLPT deberá negociar con ella dicho procedimiento.

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

- Empresas con más de 50 personas trabajadoras deberán de contar, tal y como recoge en el art. 15.1 de la Ley 4/2023, con un conjunto planificado de medidas que han de incluir un PROTOCOLO de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI. El instrumento para dar cumplimiento a esta obligación es el marco de la negociación colectiva, donde debe pactarse ese conjunto planificado de medidas. Transcurridos tres meses desde el inicio del procedimiento de negociación de las medidas planificadas, sin que se haya alcanzado un acuerdo sobre las mismas o en el supuesto de que el convenio colectivo de aplicación no incluya las medidas planificadas, las empresas obligadas a negociar las medidas planificadas aplicarán el conjunto de medidas establecidas en este real decreto, incluyendo el protocolo de acoso.

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

Es importante diferenciar entre empresas obligadas a realizar un plan de igualdad, las que no lo están y dentro de estas las micropymes, sobre cómo se designa la Comisión Instructora o Comisión de Investigación en los protocolos de acoso según el tamaño de la empresa y su obligación (o no) de contar con un Plan de Igualdad, conforme a la normativa vigente (Ley Orgánica 3/2007, RD 901/2020 y RD 902/2020, además de la Ley 4/2023 y el RD 1026/2024 para igualdad LGTBI).

Tipo de empresa	Obligación legal	Designación de la Comisión Instructora	Composición recomendada / requisitos
Empresas con Plan de Igualdad (≥ 50 personas trabajadoras)	Están obligadas a tener un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso , integrado en su Plan de Igualdad (art. 46 LO 3/2007 y RD 901/2020).	La Comisión Instructora se designa normalmente por la Comisión de Igualdad	Se recomienda que la comisión instructora esté integrada por, al menos, 3 personas, con un máximo de 5 en caso necesario, y entre sus miembros se encuentre el/la responsable de la empresa o responsable de recursos humanos, representante/s de las personas trabajadoras, un/a técnico/a de igualdad de la empresa y/o un/a técnico/a de prevención de riesgos laborales
Empresas sin Plan de Igualdad (menos de 50¹ personas trabajadoras) y Micropymes	No tienen obligación de contar con un Plan de Igualdad, pero sí deben disponer de un protocolo de acoso . No tienen obligación de contar con protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, según el RD 1026/2024	La empresa designará a la persona instructora+ una suplente.	Cuando las características del personal no permitan garantizar la imparcialidad, neutralidad y confidencialidad durante el procedimiento podría valorarse recurrir a recursos externos(despachos de abogacía, servicios de prevención ajenos, etc)
Empresas con más de 50 personas trabajadoras	Tienen obligación de contar con un PROTOCOLO de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI .	No se establece un mecanismo de composición de la comisión instructora	

¹ Debe tenerse en cuenta que la obligación de implantar un protocolo LGTBI no aplica a las empresas con una plantilla inferior o igual a 50 personas trabajadoras

14. ¿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 será de 4 años porque es la vigencia máxima del plan de igualdad, 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 alguna persona 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.
- Se recomienda que todas las personas , titulares y suplentes, cuenten con formación en la materia, o bien, que sean capacitadas por las empresas .

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

No únicamente.

Debe tenerse en cuenta el CONVENIO 190 de la OIT, según el cual se considerará cualquier conducta de acoso o violencia que tenga lugar durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, incluyendo:

- en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo
- en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde esta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios
- en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo²
- en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación
- el alojamiento proporcionado por el empleador/a

² En este sentido, la jurisprudencia entendió que el acoso sexual puede tener lugar incluso durante las cenas, comidas, cócteles y demás eventos de empresa, con compañeros/as, jefes/as o clientes/as (sentencias del TSJ de la Comunidad Valenciana de 29 de junio de 2021 y del TSJ de Madrid de 30 de noviembre de 2020).

- en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

16. 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.

17. ¿Como afecta la Ley 2/2023 al canal de denuncias de los protocolos 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 50 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 prejuicio 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, y que solo tengan 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 y qué pasó, qué personas están involucradas, testigos, pruebas (grabaciones de voz, vídeo, mensajes de texto, correo electrónico...).

Como la *Ley 2/2023 reguladora de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción* también contempla la posibilidad de la comunicación de irregularidades de manera verbal (no 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).

Pero una cosa es el canal interno de denuncias amparado por la *Ley 2/2023*, y otra el procedimiento del protocolo de acoso. Si la denuncia de acoso se recibe por el canal interno de denunciase, sería recomendable redirigirla a la Comisión

Instructora del protocolo de acoso, que es el órgano encargado de realizar todo el procedimiento de actuación.

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.

18. ¿Es necesario divulgar los Protocolos y su contenido al personal?

Si, deben 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 tableros 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 de los protocolos frente al acoso en el ámbito laboral a aquellas empresas proveedoras o colaboradoras con las que se tenga relación.

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

En cuanto 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 prevención del acoso.

No se establecen contenidos mínimos.

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.

En cuanto a la formación en el ámbito del colectivo LGTBI, el RD 1026/2024 por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, recoge en el Anexo I, punto cuarto, que las empresas obligadas, integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral que deberán contener, como mínimo, los siguientes aspectos:

- 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.
- Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

En ambos casos, la formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personas y RRHH.

También en ambos casos, no se establece duración mínima de dichas formaciones.

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

La Inspección de Trabajo suele mantener activas campañas en la que solicita a las empresas estos Protocolos de prevención y actuación.

En la actualidad se ha fijado el “*Plan estratégico de la ITSS 2025-2027*”, que en su línea 5.2, “Potenciar las actuaciones dirigidas a luchar contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo”, se recoge que se impulsarán actuaciones dirigidas a la protección de las personas trabajadoras frente al acoso sexual y por razón de sexo, con especial hincapié en la implantación por las empresas de protocolos al respecto.

Así mismo, en la línea 4.4.1, se presta especial atención al colectivo LGTBI, y se planificará una campaña específica sobre la igualdad de trato y no

discriminación laboral a las personas trabajadoras del colectivo LGTBI, con el objeto de vigilar el cumplimiento, en empresas de más de 50 personas trabajadoras, de la obligación de contar con el conjunto de recursos y medidas planificadas, que, como sabemos, deben incluir el protocolo de acoso.

21. ¿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.

22. ¿ Si mi empresa ya cuenta con un Protocolo para la prevención y actuación frente a conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, tengo que realizar un nuevo protocolo para el colectivo LGTBI?

No sería necesario. Se podría realizar un protocolo específico para el colectivo LGTBI o bien, el propio RD 1026/2024 recoge en su art 8.4, que ese protocolo se puede ver ampliado para incluir a las personas LGTBI.

Las empresas con una plantilla inferior o igual a 50 personas trabajadoras, aunque no estén obligadas a elaborar un protocolo específico para el colectivo LGTBI, pueden optar por ampliar su protocolo existente para incluir medidas dirigidas a este colectivo, lo cual sería ampliamente recomendable.

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

Si. Y no solo está sancionando por no tenerlo, sino por tener un “documento genérico” no adaptado a la realidad de la empresa, por no implementarlo, por no difundirlo, por no activarlo ante denuncias o indicios, por falta de formación o sensibilización....

24. ¿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.

25. ¿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.).

26. ¿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.

Otra consecuencia posible será que la empresa podría enfrentarse a la pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios

derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción, así como a la exclusión automática del acceso a tales beneficios durante 6 meses.

¿Necesitas asesoramiento o apoyo técnico?

Contacta con nuestro Gabinete de Igualdad

igualdade@ceg.es

 981 555 888

