



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA



RESOLVENDO DÚBIDAS SOBRE PROCEDIMENTOS DE PREVENCIÓN E ACTUACIÓN FRONTE A SITUACIÓNS DE VIOLENCIA (ACOSO SEXUAL/ ACOSO POR RAZÓN DE SEXO) E PROTOCOLOS LGTBI NOS CENTROS DE TRABAJO

RESPOSTA A PREGUNTAS FRECUENTES



Co financiamento de:



O deseño, elaboración e implantación dun protocolo fronte a condutas que atenten 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 ,converteuse nun deber ineludible para calquera empresa ou persoa autónoma con empregados/as ao seu cargo, e o incumprimento desta obrigaón é constitutivo de infracción administrativa grave na orde social, que pode carrexar multas e sancións. Isto baséase no art. 48 da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, modificado, á súa vez, con efectos desde o 7 de outubro de 2022, pola disposición final 10.3 da *Lei Orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual*.

Coa publicación do 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, que vén regular o mandato do *art 15.1 da 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* , establécese a obrigaón de que as empresas de máis de cincuenta persoas traballadoras contén cun conxunto planificado de medidas e recursos para alcanzar a igualdade real e efectiva das persoas LGTBI, que inclúan un protocolo de actuación para a atención do acoso ou a violencia contra as persoas LGTBI.

Neste documento plasmamos as preguntas máis frecuentes que se adoitan expor as empresas sobre estas obrigaóns, tratando de respondelas, así como recoller os puntos máis importantes sobre a materia que deben ter en conta as organizacións, incluíndo a evolución da normativa na materia, concretamente:

- Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.
- Convenio 190 da OIT sobre violencia e acoso
- 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
- Tamén é importante ter en consideración a Lei 2/2023, do 20 de febreiro, reguladora das persoas que informen sobre infraccións normativas e de loita contra a corrupción.

1. En que consisten estes protocolos?

Son documentos e ferramentas que recollen as medidas e actuacións de prevención no ámbito laboral, co obxectivo de evitar e erradicar calquera forma de acoso dentro da empresa. Así mesmo, establecen os procedementos de actuación fronte a situacións de acoso laboral, sexual, por razón de sexo, por identidade sexual, por orientación e/o expresión de xénero, así como por características sexuais.

Obxectivo: erradicar comportamentos nocivos que prexudican tanto ás persoas traballadoras que os sofren, como á propia empresa, que é responsable do benestar físico e psicolóxico do seu persoal.

2. Que cambiou en canto á obrigatoriedade dos protocolos?

En primeiro lugar, xa non falamos só de acoso sexual e por razón de sexo, senón de todo tipo de violencias que atenten contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo, incluíndo o acoso dixital.

O contar con mecanismos ou procedementos que preveñan e actúen fronte a este tipo de situacións segue afectando a todas as empresas independentemente do seu tamaño e do sector ao que pertencen. (Art. 48, Lei 3/2007 para a igualdade efectiva entre mulleres e homes).

En segundo lugar, o desenvolvemento do Art. 15.1 do RD 1026/2024 polo que se desenvolve o conxunto planificado das medidas para a igualdade e non discriminación das persoas LGTBI, unicamente incumbe a empresas de máis de 50 persoas traballadoras, e está especificamente dirixido ao colectivo LGTBI.

3. Se a miña empresa non alcanza as 50 persoas traballadoras e, por tanto, non ten obrigação de contar cun Plan de Igualdade, debe ter igualmente un Protocolo de prevención e actuación fronte condutas que atenten 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?

Si. Aínda que a empresa non teña obrigação de ter un Plan de Igualdade, a normativa vixente contempla que sí deberá elaborar e implantar este tipo de procedementos.

4. Se a miña empresa non ten máis de 50 persoas traballadoras ten a obrigação de contar cun protocolo de actuación para a atención do acoso ou a violencia contra as persoas LGTBI?

Non, non tería obrigación de realizar o protocolo segundo o previsto no RD 1026/2024.

5. É obrigatorio para as micropemes ter un protocolo de prevención e actuación fronte a condutas que atenten 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 no ámbito laboral?

Si. É unha obrigación legal para todas as empresas que teñan persoal por conta allea, independente do número e do sector ao que pertenzan.

6. Está obrigada unha empresa para ter un protocolo de prevención e actuación fronte a condutas que atenten 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, se todas as persoas do persoal son do mesmo sexo?

Si. O acoso pode darse tanto entre persoas de distinto sexo como do mesmo.

7. Aínda que só teña unha persoa contratada debo cumprir coa obrigación de contar cun protocolo de prevención e actuación fronte a condutas que atenten 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?

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

Nota:

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

Isto pode ser interesante especialmente no caso das micro pemes.

8. Desde cando existe esta obrigación relacionada coa Igualdade, non só coa prevención de riscos psicosociais?

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

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

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

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

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

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

En relación ao colectivo LGTBI, a Lei 10/2023, establecía no seu art. 15.1 que as empresas de máis de 50 persoas traballadoras, debían de contar no prazo de 12 meses despois da publicación da lei, cun conxunto planificado de medidas que incluísen un protocolo de actuación para a atención do acoso ou a violencia contra as persoas LGTBI, que deberían de ser negociadas coa RLPT e ademais cuxo contido se desenvolvería regulamentariamente, o cal se fixo realidade o 8 de outubro de 2024 coa publicación, seis meses despois, do RD 1026/2024. Como este conxunto de medidas, incluíndo o protocolo, debería negociarse no ámbito da negociación colectiva, establecéronse uns prazos de negociación en función do tipo de convenio colectivo que aplicase a empresa, e mesmo o mecanismo de negociación para o caso de que a empresa non aplicase ningún convenio nin ningún acordo de empresa. A data de hoxe, eses prazos xa transcorreron, e no caso de que non se realizase a negociación colectiva, todas as empresas de máis de 50 persoas traballadoras deberán de contar cun protocolo que conteña o mínimo establecido no Anexo I do RD 1026/2024.

9. Que tipo de condutas de acoso deben previr estes protocolos?

Para os protocolos de prevención e actuación fronte a condutas que atenten contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo serán todas aquelas que atenten contra a dignidade das persoas: físicas, psicolóxicas, verbais (insinuacións, comentarios), non verbais (exhibición, xestos), presenciais, por medios telemáticos ou con uso de novas tecnoloxías.

Para os protocolos de actuación fronte ao acoso e a violencia contra as persoas LGTBI, deben previr e actuar fronte a situacións de acoso por orientación sexual, identidade e/o expresión de xénero e características sexuais.

10. Que persoas quedan protexidas?

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

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

Tamén se aplicará a quen solicite un posto de traballo, ao persoal de posta ao dispor, provedores, clientes e visitas, entre outros.

11. Pode esixir a Inspección de Traballo máis documentación relacionada con este protocolo?

Si. Entre outras cousas, podería esixir a documentación relativa á formación realizada polo persoal en materia de acoso.

Así como tamén pode esixir especificamente o proceso de actuación para resolver situacións de acoso.

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

Non. Debemos diferenciar as empresas que contan con 50 ou máis persoas traballadoras que deben elaborar un plan de igualdade (ou ben o realizan de forma voluntaria) e as que non, xa que hai diferenzas entre ambos os casos, concretamente no relativo á súa negociación, entrada en vigor, implantación, seguimento, revisión e avaliación, así como respecto a que a investigación da denuncia de acoso fágaa unha comisión instrutora (plan de igualdade) ou a

posibilidade de que sexa unha comisión constituída por varias persoas ou unha persoa soa (se non hai plan de igualdade) .

- Empresas de 50 ou máis persoas traballadoras, existe obrigación de realizar Plan de Igualdade e por tanto, o procedemento de actuación fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo formará parte da negociación do mesmo conforme ao artigo 46.2 da Lei Orgánica 3/2007. É dicir, ha de negociarse dentro do seo da Comisión Negociadora do devandito plan, formada de forma paritaria pola RLPT e a empresa.
- Empresas de menos de 50 persoas traballadoras , non existe obrigación de elaborar un Plan de igualdade , e non existe RLPT, o protocolo será implantado de maneira unilateral pola empresa. Se conta con RLPT deberá negociar con ela devandito procedemento.

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

- Empresas con máis de 50 persoas traballadoras deberán de contar ,tal e como recolle no art. 15.1 da Lei 4/2023, cun conxunto planificado de medidas que han de incluír un PROTOCOLO de actuación fronte ao acoso e a violencia contra as persoas LGTBI. O instrumento para dar cumprimento a esta obrigación é o marco da negociación colectiva, onde debe pactarse ese conxunto planificado de medidas. Transcorridos tres meses desde o inicio do procedemento de negociación das medidas planificadas, sen que se alcance un acordo sobre as mesmas ou no caso de que o convenio colectivo de aplicación non inclúa as medidas planificadas, as empresas obrigadas a negociar as medidas planificadas aplicarán o conxunto de medidas establecidas neste real decreto, incluíndo o protocolo de acoso.

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

É importante diferenciar entre empresas obrigadas a realizar un Plan de igualdade, as que non o están ,e dentro destas as micropemes, sobre como se designa a Comisión Instrutora ou Comisión de Investigación nos protocolos de acoso segundo o tamaño da empresa e a súa obrigación (ou non) de contar cun Plan de Igualdade, conforme á normativa vixente (Lei Orgánica 3/2007, RD 901/2020 e RD 902/2020, ademais da Lei 4/2023 e o RD 1026/2024 para igualdade LGTBI).

Tipo de empresa	Obrigación legal	Designación da Comisión Instrutora	Composición recomendada / requisitos
Empresas con Plan de Igualdade (≥ 50 persoas traballadoras)	Están obrigadas a ter un Protocolo de prevención e actuación fronte ao acoso, integrado no seu Plan de Igualdade (art. 46 O 3/2007 e RD 901/2020).	A Comisión Instrutora désígnase normalmente pola Comisión de Igualdade	Recoméndase que a comisión instrutora estea integrada por, polo menos, 3 persoas, cun máximo de 5 en caso necesario, e entre os seus membros atópese o/a responsable da empresa ou responsable de recursos humanos, representante/s das persoas traballadoras, un/a técnico/a de igualdade da empresa e/o un/a técnico/a de prevención de riscos laborais
Empresas sen Plan de Igualdade (menos de 50¹ persoas traballadoras) y Micropemes	Non teñen obrigación de contar cun Plan de Igualdade, pero si deben dispoñer dun protocolo de acoso . Non teñen obrigación de contar cun protocolo de actuación fronte ao acoso e a violencia contra as persoas LGTBI, segundo o RD 1026/2024	A empresa designará a persoa instrutora+ unha suplente.	Cando as características do persoal non permitan garantir a imparcialidade, neutralidade e confidencialidade durante o procedemento, podería valorarse recorrer a recursos externos(despachos de avogacía, servizos de prevención alleos, #etc)
Empresas con máis de 50 persoas traballadoras	Teñen obrigación de contar cun PROTOCOLO de actuación fronte ao acoso e a violencia contra as persoas LGTBI	Non se establece un mecanismo de composición da comisión instrutora	

¹ Debe terse en conta que a obrigación de implantar un protocolo LGTBI non aplica ás empresas cun persoal inferior ou igual a 50 persoas traballadoras.

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

En ambos os casos (Comisión/Persoas instrutoras):

- As persoas serán fixas durante todo o período para o cal fosen designadas. (No caso da comisión instrutora dun protocolo de acoso enmarcado nun plan de igualdade, ese período será de 4 anos, que é a vixencia máxima do plan de igualdade; mentres que para a persoa instrutora non se especifica duración mínima ou máxima).
- Para asegurar a imparcialidade necesaria no proceso, no caso de que algunha persoa da comisión instrutora ou a persoa instrutora teñan algún tipo de relación coa vítima ou a persoa denunciada (consanguinidade, amizade íntima ou inimidade manifesta etc.), deberá absterse de actuar e comunicarllo á empresa para ser substituída. Se non o fixese, as persoas afectadas polo procedemento poderán pedir a súa recusación.
- Recoméndase que todas as persoas, titulares e suplentes, contén con formación na materia, ou ben, que sexan capacitadas polas empresas.

15. As condutas susceptibles de considerarse acoso son aquelas que teñen lugar no centro de traballo?

Non unicamente.

Debe terse en conta o CONVENIO 190 da OIT, segundo o cal se considerará calquera conduta de acoso ou violencia que teña lugar durante o traballo, en relación co traballo ou como resultado do mesmo, incluíndo:

- no lugar de traballo, inclusive nos espazos públicos e privados cando son un lugar de traballo
- nos lugares onde se paga á persoa traballadora, onde esta toma o seu descanso ou onde come, ou nos que utiliza instalacións sanitarias ou de aseo e nos vestiarios
- nos desprazamentos, viaxes, eventos ou actividades sociais ou de formación relacionados co traballo²

² Neste sentido, a xurisprudencia entendeu que o acoso sexual pode ter lugar mesmo durante as ceas, comidas, cócteles e demais eventos de empresa, con compañeiros/as, xefes/as ou clientes/as (sentenzas do TSJ da Comunidade Valenciana do 29 de xuño de 2021 e do TSJ de Madrid do 30 de novembro de 2020).

- no marco das comunicacións que estean relacionadas co traballo, incluídas as realizadas por medio de tecnoloxías da información e da comunicación
- aloxamento proporcionado polo empregador/a
- nos traxectos entre o domicilio e o lugar de traballo.

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

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

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

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

17. Como afecta a Lei 2/2023 á canle de denuncias dos protocolos de acoso, e as particularidades das denuncias anónimas?

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

Hai que ter en conta que a canle denuncias da Lei 2/2023 é aplicable obrigatoriamente a persoas físicas ou xurídicas do sector privado que teñan contratadas a 50 ou máis persoas traballadoras, así como ás organizacións empresariais e ás súas fundacións, sempre que reciban ou xestionen fondos públicos.

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

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

- Levar a cabo, con carácter previo á implementación, un trámite de consulta á RLPT.
- Garantir que a canle sexa accesible para todas as persoas traballadoras, e proporciónelles información sobre como usala.
- Garantir que as persoas traballadoras que denuncien unha situación de acoso ou calquera outra infracción normativa non se teñan que enfrontar a ningún tipo de prexuízo polo feito de denunciar. Esta considérase unha das medidas máis importantes de protección para as persoas informantes contempladas na *Lei 2/2023*, xa que supón a prohibición de calquera acto que, de forma directa ou indirecta, supoña un trato desfavorable ou unha situación de desvantaxe no contexto profesional ou laboral só pola condición de persoa informante.
- Todo canle interna de información de que dispoña unha entidade para posibilitar a presentación de información respecto das infraccións previstas na *Lei 2/2023* estará integrado dentro do Sistema interno de información a que se refire o artigo 5 da devandita lei.
- Contemplan a posibilidade de facer a denuncia de forma anónima, para garantir que as persoas traballadoras que decidan facer unha denuncia poidanse sentir protexidas.

Aínda que garantir o anonimato nunha denuncia de acoso laboral é complexo polas circunstancias que rodean este tipo de situacións, existen algunhas formas de abordalo de maneira garantista por parte das empresas, como pode ser a implementación dunha canle a través dun software informático que permita o anonimato. En todo caso, débese garantir que calquera información recibida por unha denuncia anónima sexa protexida de maneira adecuada, e que só teñan acceso a ela as persoas involucradas na investigación.

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

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

Como a *Lei 2/2023 reguladora das persoas que informen sobre infraccións normativas e de loita contra a corrupción* tamén contempla a posibilidade da comunicación de irregularidades de maneira verbal (non só escrita), as organizacións deben incluír un protocolo específico para documentar estes casos, por exemplo gravacións ou transcripción exacta e completa de conversacións (previo consentimento da persoa informante, art.7.2).

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

Pero unha cousa é a canle interna de denuncias amparado pola Lei 2/2023, e outra o procedemento do protocolo de acoso. Se a denuncia de acoso recíbese pola canle interna de denuncias, é recomendable redirixila á Comisión instrutora do protocolo de acoso que é o órgano encargado de realizar todo o procedemento de actuación.

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

18. É necesario divulgar os Protocolos e o seu contido ao persoal?

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

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

Tamén se recomenda comunicar o contido dos protocolos fronte ao acoso no ámbito laboral a aquelas empresas provedoras ou colaboradoras coas que se teña relación.

19. Ademais da divulgación, é obrigatorio impartir formación sobre a materia?

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

A Lei Orgánica 3/2007 para a Igualdade efectiva entre Mulleres e Homes, xa establecía a obrigación das empresas de previr o acoso no ámbito laboral, o que obrigaba ás empresas para ter un protocolo, *aínda que a empresa non estaba obrigada a formar aos seus traballadores/as*, pero si de informar sobre como actuar en caso de sufrir acoso e proporcionar as ferramentas necesarias para previlo.

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

A Lei Orgánica 10/1022 do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual introduciu unha importante novidade: a obrigación das empresas de ofrecer formación contra a violencia sexual a todo o seu persoal, que, no seu artigo 12, sinala:

Art.12. Prevención e sensibilización no ámbito laboral.

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

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

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

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

En consecuencia, as mencionadas normas recollen a obrigación das empresas de sensibilizar, informar e formar ao persoal en materia de prevención do acoso.

Non se establecen contidos mínimos.

Aínda que a empresa non estea obrigada (polo nº de traballadores/as) a ter Plan de Igualdade implantado, si teñen a obrigación de cumprir nesta materia.

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

En canto á formación no ámbito do colectivo LGTBI, o RD 1026/2024 polo que se desenvolve o conxunto planificado das medidas para a igualdade e non discriminación das persoas LGTBI, recolle no Anexo I, punto cuarto, que as empresas obrigadas, integrarán nos seus plans de formación módulos específicos sobre os dereitos das persoas LGTBI no ámbito laboral que deberán conter, como mínimo, os seguintes aspectos:

- Coñecemento xeral e difusión do conxunto de medidas planificadas LGTBI recollidas no ou os convenios colectivos de aplicación na empresa ou os acordos de empresa no seu 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, no 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.
- Fomentaranse medidas para garantir a utilización dunha linguaxe respectuosa coa diversidade.

En ambos os casos, a formación irá dirixida a todo o persoal, incluíndo aos mandos intermedios, postos directivos e persoas traballadoras con responsabilidade na dirección de persoas e RRHH.

Tamén en ambos os casos, non se establece duración mínima das devanditas formacións.

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

A Inspección de Traballo adoita manter activas campañas na que solicita ás empresas estes Protocolos de prevención e actuación.

Na actualidade fixouse o “ Plan estratéxico da ITSS 2025-2027”, que na súa liña 5.2, “ Potenciar as actuacións dirixidas a loitar contra o acoso sexual e o acoso por razón de sexo no traballo”, recóllese que se impulsarán actuacións dirixidas á protección das persoas traballadoras fronte ao acoso sexual e por razón de

sexo, con especial fincapé na implantación polas empresas de protocolos respecto diso.

Así mesmo , na liña 4.4.1, préstase especial atención ao colectivo LGTBI, e planifícase unha campaña específica sobre a igualdade de trato e non discriminación laboral ás persoas traballadoras do colectivo LGTBI, co obxecto de vivir o cumprimento, en empresas de máis de 50 persoas traballadoras, de la obrigación de contar co conxunto de recursos e medidas planificadas, que , como sabemos, deben incluír o protocolo de acoso.

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

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

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

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

22. Se a miña empresa xa conta cun Protocolo para a prevención e actuación fronte a condutas que atenten contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo, teño que realizar un novo protocolo para o colectivo LGTBI?

Non sería necesario. Poderíase realizar un protocolo específico para o colectivo LGTBI ou ben, o propio RD 1026/2024 recolle no seu art 8.4, que ese protocolo pódese ver ampliado para incluír ás persoas LGTBI.

As empresas cun persoal inferior ou igual a 50 persoas traballadoras , aínda que non estean obrigadas a elaborar un protocolo específico para o colectivo LGTBI, poden optar por ampliar o seu protocolo existente para incluír medidas dirixidas a este colectivo, o cal sería amplamente recomendable.

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

Si. E non só está a sancionar por non telo, senón por ter un “documento xenérico” non adaptado á realidade da empresa, por non implementalo, por non difundilo,

por non activalo fronte as denuncias ou indicios, por falta de formación ou sensibilización....

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

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

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

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

Se non implica o despedimento, a dirección da empresa deberá establecer medidas de vixilancia para evitar que a situación volva repetirse e, ademais, reforzaranse as accións de sensibilización e de protección da saúde da vítima (aplicando as medidas que sexan necesarias, como, por exemplo, apoio psicolóxico, modificación das condicións de traballo, novas accións formativas e de concienciación para o persoal etc.)/ etc.).

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

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

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

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

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

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

Outra consecuencia posible será que a empresa podería enfrontarse á perda automática das axudas, bonificacións e, en xeral, dos beneficios derivados da aplicación dos programas de emprego, con efectos desde a fecha en que se cometeu a infracción, así como a la exclusión automática del acceso a tales beneficios durante 6 meses.

¿Necesitas asesoramento ou apoio técnico?

Contacta co noso Gabinete de Igualdade

igualdade@ceg.es

 981 555 888

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade