



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO O LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

Guía Preguntas y Respuestas

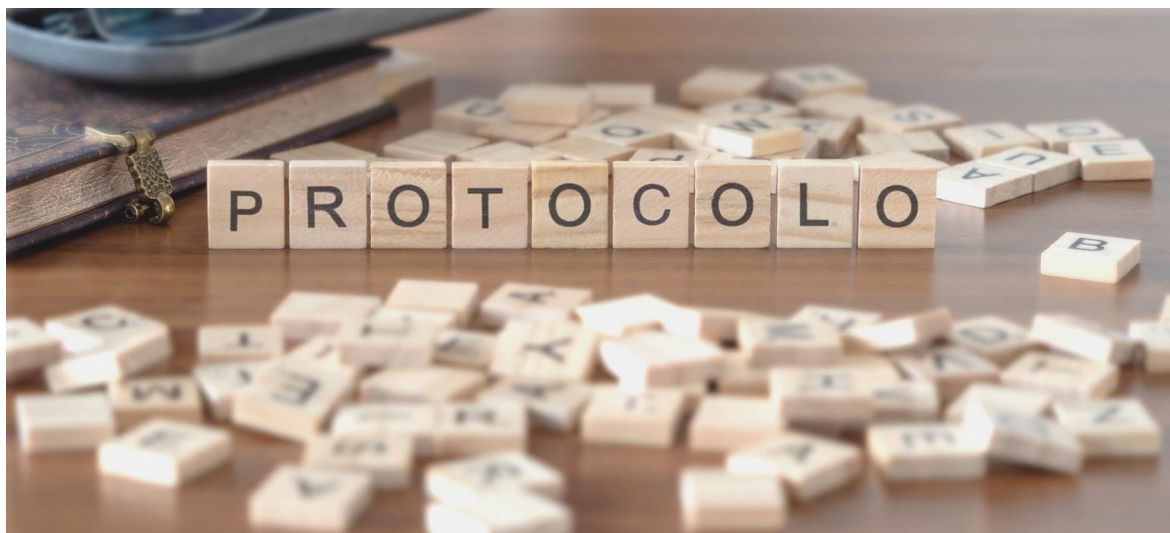
Junio de 2024

El **acoso, violencia o discriminación por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o expresión de género contra el colectivo LGTBI** tiene una incidencia significativa a nivel laboral, pudiendo estas conductas constituir actuaciones lesivas de los derechos fundamentales, así como de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, e inculcar a todas las personas trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre, 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** trajo consigo nuevas obligaciones para las Empresas.

La principal obligación la encontramos en el **Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, que entró en vigor el 2 de marzo de 2024 para todas las empresas de más de 50 trabajadores.**

Todo ello con el fin de alcanzar una igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y eliminar cualquier conducta que constituya una discriminación contra dicho colectivo.



#DerechoLaboralalEstiloCeca

#EstiloCeca

1. Como empresa, ¿cuál es la obligación principal que debo cumplir?

A partir del día **2 de marzo de 2024** las empresas **de más de 50 trabajadores** deben contar con:

- Un conjunto planificado de **medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.**
- Dichas medidas deben incluir un **Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.**

Con estas medidas se pretende combatir el acoso y discriminación por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o expresión de género, para conseguir un entorno laboral donde se respete la diversidad y dignidad de las personas y se asegure una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. ¿Estas medidas, y en particular, el Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI deben negociarse?

En efecto, la norma prevé que, tanto, las medidas, como el Protocolo, deberán ser **pactados a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.**

A priori, ello resulta similar al procedimiento seguido en la negociación de los Planes de igualdad, sin embargo, la norma precisa que, el contenido y el alcance de dichas medidas se desarrollará de forma reglamentaria, por tanto, y sobre esta cuestión, tendremos que esperar al referido desarrollo reglamentario.



3. Entonces, ¿puedo esperar hasta el desarrollo reglamentario para implementar el Protocolo?

No, la obligación de contar con el Protocolo entraba en vigor el día **de 2 de marzo de 2024**, y su vigencia no está sujeta al desarrollo reglamentario. **Nuestra recomendación es implementarlo cuanto antes** para sentar las bases del procedimiento.

En relación con las medidas de inserción e integración conviene esperar al desarrollo reglamentario del artículo 15 en relación con dichas medidas. La publicación de dicho reglamento es inminente, por lo que debemos estar muy atentos.

4. En relación con los Planes de Igualdad, ¿se establece alguna nueva obligación?

Sí, se establece la necesidad de incluir expresamente, en la elaboración de planes de igualdad a las **personas trans**, además, con especial atención a las mujeres trans.



5. ¿Puedo preguntar a las personas trabajadoras por su orientación sexual?

Se considera categorías especiales de datos personales aquellas que revelen el origen étnico o racial, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, o la afiliación sindical, los datos genéticos, los datos biométricos dirigidos a identificar de manera unívoca a una persona física y los datos relativos a la salud o datos relativos a la **vida sexual o la orientación sexual** de una persona física, **prohibiendo su tratamiento**.

Por su parte, la normativa de Protección de Datos **prohíbe**, a fin de evitar situaciones discriminatorias, el tratamiento de datos, cuya finalidad principal sea identificar la ideología, afiliación sindical, religión, **orientación sexual**, creencias u origen racial o étnico de las personas trabajadoras, **aun mediando consentimiento del afectado**.

En definitiva, ninguna empresa se encuentra legitimada para exigir a las personas trabajadoras que comuniquen datos personales como su orientación sexual.

Además, se tipifica como **infracción administrativa muy grave** la solicitud a las personas trabajadoras de datos de carácter personal, como lo son la orientación sexual o la identidad de género.

6. ¿A qué sanciones me puedo enfrentar si no cumplo con estas obligaciones?

La falta de cumplimiento de estas obligaciones puede conllevar **(i)** la denegación, supresión, cancelación o suspensión, total o parcial, de subvenciones; **(ii)** la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por períodos de uno hasta tres años; **(iii)** la prohibición de contratar con la Administración, sus organismos autónomos o entes públicos por períodos de uno a tres años; **(iv)** el cierre del establecimiento; **(v)** o el cese en la actividad económica o profesional.

Además, se establecen las siguientes sanciones económicas:

TIPO DE INFRACCIÓN	MULTA
Infracciones leves	Multa de 200 a 2.000 €
Infracciones graves	Multa de 2.001 a 10.000 €
Infracciones muy graves	Multa de 10.001 a 150.000 €



En definitiva, la implantación de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, se convierten, junto con la obligación para las empresas de contar con un Plan de Igualdad, en una nueva obligación legal de ineludible cumplimiento.

Desde el Equipo de Igualdad, Diversidad e Inclusión de **CECA MAGÁN Abogados** podemos ayudarte a dar cumplimiento a estas exigencias legales.



¿Podemos ayudarte?

Te recordamos, que todas las cuestiones del presente documento son de carácter informativo.

Para ampliar información y contratar nuestros servicios, por favor contacte con nuestros profesionales:

info@cecamagan.com





#EstiloCeca



Contacto

info@cecamagan.com

www.cecamagan.com

SEVILLA

BARCELONA

MADRID

S/C DE TENERIFE

LAS PALMAS

VIGO