



Píldoras Jurídicas *con*
PARA EMPRESAS


CECA MAGÁN
ABOGADOS


ADP
Always Designing
for People™

LIBERTAD SEXUAL, IGUALDAD Y DIVERSIDAD EN LAS EMPRESAS

**NUEVAS OBLIGACIONES DE LA LEY DEL “SOLO SÍ ES SÍ”
Y LA NUEVA LEY DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL**

Diciembre 2022





A raíz de la publicación de la Ley 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual, más conocida como **la Ley del “Solo Sí es Sí”**, y la Ley 15/2022, integral para **la igualdad de trato y la no discriminación**, han surgido numerosas dudas sobre las nuevas obligaciones de las empresas en materia de igualdad y no discriminación, abriendo las puertas a un nuevo paradigma.

Abordamos a través de esta guía elaborada por CECA MAGÁN Abogados , a través de **20 cuestiones clave**, la importancia que cobran las nuevas causas de no discriminación, así como la protección del derecho a la libertad sexual, y **cómo las empresas deben dar cumplimiento a las obligaciones impuestas** por esta nueva normativa.





1. ¿Es obligatorio contar con un Plan de Gestión de la Diversidad?

Conforme lo establecido en el artículo 25.1 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, la protección frente a la discriminación **obliga a la aplicación de métodos** o instrumentos suficientes para su **detección**, la adopción de medidas preventivas y la articulación de medidas adecuadas para el cese de las **situaciones discriminatorias**.

Por ello, para cumplir con dichas obligaciones legales, la herramienta más adecuada para plasmar dichas medidas sería a través de un **Plan de Gestión de la Diversidad**.

2. ¿Puede incluirse el Plan de Gestión de la Diversidad dentro del Plan de Igualdad?

Un Plan de Igualdad tiene por objetivo **alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres**, por lo tanto, la finalidad es diferente que la de un Plan de Gestión de la Diversidad.

Un Plan de Igualdad persigue eliminar cualquier tipo de **discriminación por razón de sexo**, por lo que no se pueden incluir en él, cuestiones relacionadas con la edad, diversidad funcional, orientación sexual, etc. Por tanto, no se puede incluir este Plan de Gestión de la Diversidad dentro del Plan de Igualdad.





3. ¿Afecta dicha Ley a todas las empresas con independencia del número de personas trabajadoras?

Efectivamente, **afecta a todas las Empresas** con independencia del número de personas trabajadoras de las mismas, ya que, legalmente, no se ha establecido ningún límite ni baremo como sí ocurre con los Planes de Igualdad.



4. ¿ A partir de qué fecha se hace exigible la obligación de contar con uno?

La norma de aplicación en su artículo 25.1 prevé la **obligación de implantar medidas frente a la discriminación**.

Sin embargo, no existe indicación expresa de un plazo máximo para implantar las mismas, siendo exigibles desde la entrada en vigor de la Ley, esto es, el 14 de julio de 2022.

5. ¿Debe firmarse con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras? ¿Debe firmarse con los sindicatos más representativos del sector?

Por el momento, a falta de una regulación más detallada, **no es obligatorio llevar a cabo una negociación con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, ni con los sindicatos más representativos**.

En este caso, sería recomendable ofrecer a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, en caso de que la hubiese, un trámite de consultas o de información, para mantenerles informados.

No obstante, la realidad es que se trata de una medida a implementar de manera unilateral por la empresa sin necesidad de negociación.



6. ¿En qué lugar queda el Plan de Igualdad en el marco de las empresas?

Los Planes de Gestión de la Diversidad tienen como objetivo **implementar medidas adecuadas para el cese de situaciones discriminatorias** por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Mientras que, **los Planes de Igualdad** tienen como objetivo **implementar medidas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.**

Por lo tanto, ambos Planes pretenden alcanzar objetivos diferentes pero complementarios entre sí, y, por tanto, deben aplicarse de manera simultánea.

7. ¿Cómo se consigue crear una cultura de igualdad que parta desde los mandos directivos?

En este caso, el Departamento de Recursos Humanos de las empresas juega un papel muy importante.

Por ahora, la norma no ha impuesto requisitos en concreto para establecer un Plan de Gestión de la Diversidad, en concreto, o **medidas para garantizar el cese de situaciones discriminatorias**, en general. Por lo tanto, es una buena oportunidad para que las Empresas fomenten esta cultura a través de medidas, sobre todo, de **formación y sensibilización.**





8. ¿Qué sanciones conllevaría el no tener implementado el Plan de Gestión de Diversidad?

Conforme lo establecido en el artículo 25.2 de la Ley 15/2022, el **incumplimiento de las obligaciones** previstas para el **cese de las situaciones discriminatorias** dará lugar a **responsabilidades administrativas**, así como, en su caso, penales y civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse, y que podrán incluir tanto la restitución como la indemnización, hasta lograr la reparación plena y efectiva para las víctimas.

En este sentido, remitiéndonos a la LISOS, estas conductas discriminatorias serían tipificadas como infracciones graves o, en su caso, muy graves, y consecuentemente, podría conllevar la imposición de sanciones que ascenderían hasta los **225.018 mil euros**.



9. ¿Está publicada por parte del Ministerio alguna herramienta para realizar diagnósticos en esta materia?

Actualmente, **no existe** herramienta publicada por parte del Ministerio, ni legalmente en la norma se establece reglas concretas para llevar a cabo un diagnóstico de la diversidad en la empresa.

10. Si se hace un Plan de Gestión de la Diversidad, ¿hay que recoger información relativa a religión, orientación sexual, etc.? ¿Cómo se puede hacer esta recogida de información tan delicada?

La forma más adecuada de articular la toma de datos de los diagnósticos de diversidad sería por medio **de encuestas anónimas**.

Si no se hiciese de manera anónima, podría verse directamente afectado el derecho a la protección de datos e intimidad.



11. ¿La Administración Pública tiene la obligación de realizar un Plan de Gestión a la Diversidad?

Conforme lo establecido en la Ley, las Administraciones Públicas **estarían** igualmente **obligadas** a establecer medidas preventivas y para el cese de situaciones discriminatorias.

12. ¿Cabe esperar un futuro desarrollo de la normativa, como ha ocurrido en el caso de la Igualdad entre mujeres y hombres?

En nuestra opinión, la Ley 15/2022 abre las puertas a una regulación **normativa mucho más estricta**, imponiendo mayores requisitos sobre la implementación y negociación de los Planes de Gestión de la Diversidad.

No obstante, por el momento, la normativa no es tan estricta y por ello, es el momento idóneo para integrar estas medidas dentro de la cultura y estrategia de la Empresa.



13. ¿Es igual de importante el Plan de Gestión de la Diversidad que el Plan de Igualdad?

Por supuesto, ya que ambos son mecanismos que deben implementar las empresas para cumplir con la normativa vigente en la materia.

14. ¿Las reglas relativas a la carga de la prueba también deben aplicarse en los Planes de Gestión de la Diversidad?

Las reglas relativas a la carga de la prueba, reguladas en el artículo 30 de la Ley 15/2022, **deben aplicarse en los procesos judiciales o administrativos**, es decir, cuando el interesado alegue una situación discriminatoria, ya sea en vía administrativa o ya en sede judicial.



15. ¿Cómo afecta la Ley 15/2022 a los procesos de selección?

Conforme lo establecido en la Ley, **debe eliminarse** cualquier tipo de segregación o **cualquier tipo de discriminación** en los **procesos de selección**.

Por ello, como medida para alcanzar este objetivo, propone que las Empresas favorezcan el uso del **curriculum vitae ciego**, para que, el proceso de selección sea lo más objetivo posible.

En este sentido, la norma también prohíbe que el empleador haga preguntas sobre las condiciones de salud del aspirante al puesto.

16. ¿Existe obligación de contar con protocolos frente a las violencias sexuales, como ocurre con los protocolos frente al acoso sexual y/o por razón de sexo?

Efectivamente, el artículo 12 de la Ley 10/2022 **establece la obligación** para las empresas de contar con **procedimientos específicos para la prevención y para dar cauce a las denuncias** o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de **delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo**, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

17. En cuanto a la adaptación del protocolo frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, aparte de incluir específicamente el acoso en el ámbito digital, ¿qué otros aspectos habría que actualizar?

Será **necesario actualizar los protocolos** frente al acoso sexual y/o por razón de sexo incluyendo aspectos relativos prevención y actuación frente a violencias sexuales.

Por tanto, con el fin de adaptarse a las nuevas exigencias, las empresas deberán, o bien, crear un nuevo protocolo, o bien, adaptar el protocolo frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.



18. ¿Existe alguna obligación específica en materia de prevención de riesgos laborales?

Si, las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, **la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes**, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.



19. ¿Las empresas tienen la obligación de adaptar sus centros de trabajo?

Adicionalmente, **las empresas deberán integrar la perspectiva de género en la organización** de los espacios de sus centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las trabajadoras.

20. ¿Hay que formar a todo el personal o puede ser formado algunas personas y al resto de la plantilla que les informe una de las personas que ha formado?

Debe formarse a todas las personas trabajadoras de la **empresa sin distinción ni exclusión alguna**, ya que la norma exige a las empresas ofrecer formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.



Píldoras Jurídicas *con*

PARA EMPRESAS



¿Podemos ayudarte?



Juan Antonio Linares
Socio del Área Laboral

jlinares@cecamagan.com



Laura Guillén
Directora en el Área Laboral

lguillen@cecamagan.com



Lorena Barrera
Manager en el Área Laboral

lbarrera@cecamagan.com



Rocío Guerrero
Abogada en el Área Laboral

rguerrero@cecamagan.com



Le 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



www.adpinfo.com/Pildoras-Juridicas-Ceca



Píldoras Jurídicas *con*

PARA EMPRESAS

