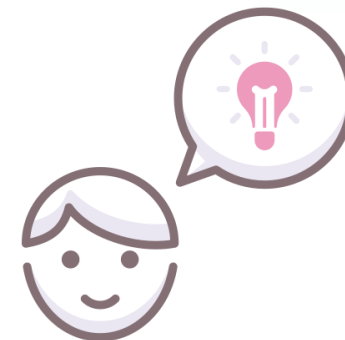
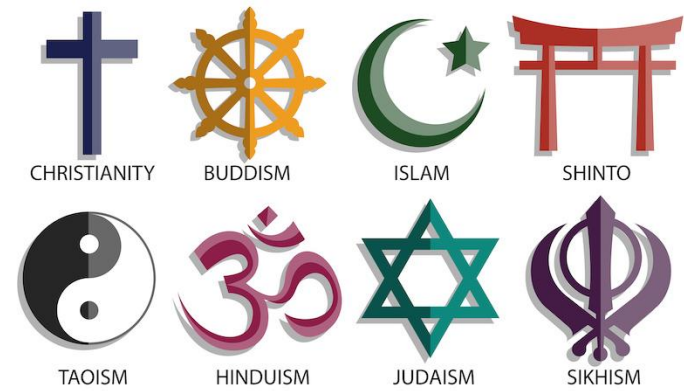




AGENTE DE IGUALDAD LGTBI

IGUALDAD – NO DISCRIMINACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO EN LAS ORGANIZACIONES



Identidades de género

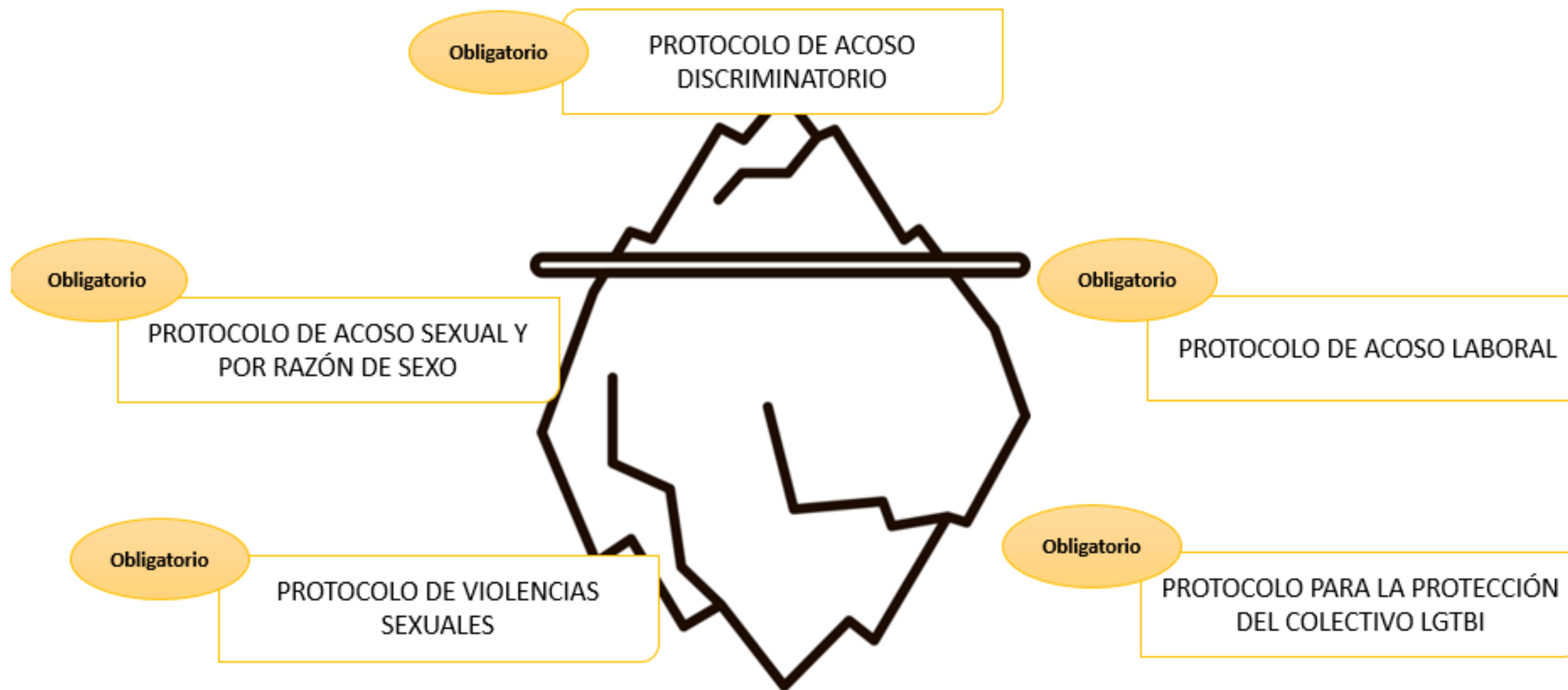


Agender, Androgyno, Bigender, Cisgénero, Demigénero, Género Fluido, Género No Binario, Género Neutro, Géneroqueer, Hombre, Intergénero, Mujer, Multigénero, No Género, No Hombre, No Mujer, Dos espíritus, Persona de Género, Persona de Género Expansivo, Persona de Género No Binario, Persona de Género Variante, Pangénero...



ESQUEMA GENERAL

Iceberg del acoso en las organizaciones



NUEVAS LEYES CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Ley de Igualdad de Oportunidades

Ley 3/2007

Ley de Garantía Integral de Libertad Sexual

Ley 10/2022

Ley de Igualdad de Trato y no Discriminación

Ley 15/2022

Ley Trans

Ley 4/2023

Obligatorio para:

Todas las empresas con independencia número de personas en plantilla.

Obligatorio para:

Todas las empresas con independencia número de personas en plantilla.

Obligatorio para:

Todas las empresas con independencia número de personas en plantilla.

Obligatorio para:

Todas las empresas con independencia número de personas en plantilla.

Acciones:

Documento de Medidas de Igualdad.

Protocolo Acoso sexual o Violencias sexuales.

Acciones:

Plan contra las Violencias Sexuales.

Protocolo de Violencias sexuales.

Acciones:

Plan de Diversidad.

Protocolo Acoso Discriminatorio.

Acciones:

Documento de Medidas de no Discriminación.

Protocolo protección colectivo LGTBI.

Normativa de referencia

CONVENIO 190 DE LA OIT

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.



CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

Artículo 14.- Los españoles son **iguales ante la ley**, sin que pueda prevalecer **discriminación alguna** por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

ART. 9.2.- Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la **igualdad del individuo** y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; **remover los obstáculos** que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Cumplimiento de la Ley de **Igualdad** 3/2007

Art.45

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán **adoptar medidas** dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral

Planes de Igualdad

Art.45.2

2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las **medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior** deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un **plan de igualdad**, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

EMPRESAS DE MÁS
DE 50 TR.





Art.48

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Mediante el Sistema Igualia para Pymes se procederá a elaborar un bloque de medidas de Igualdad estructurado que permita dar cobertura al art. 45 de esta Ley, así como implantar un procedimiento en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo que permita dar cobertura al art. 48 de la misma Ley. El establecimiento de medidas de seguimiento adaptadas al perfil de la empresa cliente dará cauce al cumplimiento del propio plan, entre cuyas acciones se encuentra el establecimiento de un canal de denuncias mediante sistemas de información totalmente confidenciales.



Sanciones derivadas de la Ley 3/2007: Igualdad de trato entre hombres y mujeres

No contar con **medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres** en el ámbito laboral

751 - 7.500€

No contar con un **Plan de Igualdad** o aplicarlo de manera **incorrecta y/o negligente**.

7.501 - 225.018€
+ pena accesoria

Aplicar de manera inefectiva o negligente las medidas contempladas en el **Plan de Igualdad** para garantizar la protección de las **trabajadoras embarazadas y lactantes**.

49.181 - 983.736€

Ejemplo Requerimiento

INSPECCIÓN TRABAJO PYMES

En virtud de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Boletín Oficial del Estado del 22 de julio), y demás disposiciones concordantes, se requiere al/a la empresario/a que se indica en el encabezamiento, para que el próximo día de de a las horas comparezca ante quien suscribe y aporte la documentación que a continuación se especifica, en las oficinas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sitas en la calle **Travessera de Gràcia, 303-311, de Barcelona**, planta despacho número

Documentación requerida: **EXAMEN ELECTRONICO - 1 semana**

- ☐ 1.- Comunicados de alta y baja en la Seguridad Social.....
- ☒ 2.- Informe de vida laboral del CCC de la empresa... **desde enero 2020**
- ☐ 3.- Justificante del pago de cuotas en el régimen general de la Seguridad Social (TC-1 y TC-2) desde
- ☐ 4.- Recibos de salarios y justificantes de su abono desde hasta
- ☐ 5.- Autorizaciones de trabajo y documentación identificativa de las personas trabajadoras extranjeras
- ☒ 6.- Contratos de trabajo de **todos los trabajadores**
- ☐ 7.- Escritura de constitución de la sociedad, modificaciones y nombramientos de personas administradoras.
- ☐ 8.- Justificantes de pago al Régimen especial de personas trabajadoras autónomas del/de la titular de la empresa y de familiares colaboradores/as del/de la titular desde hasta
- ☐ 9.- Aportación de poderes de representación.
- ☒ 10.- Evaluación de riesgos, plan de prevención y planificación preventiva.
- ☒ 11.- Concierto con el servicio de prevención.
- ☒ 12.- Formación preventiva de los/as trabajadores/as **certificado entrega GPS**
- ☒ 13.- Vigilancia de la salud: certificado de aptitud.
- ☒ 14.- **Protocolo abuso laboral sexual**
- ☒ 15.- **Saludables, conciliar y reducir la jornada**
- ☒ 16.- **Calendario vacaciones y peticiones 2020-2021-2022**

Asunto:

La incomparecencia o la no presentación de toda la documentación requerida constituye acto de obstrucción, de acuerdo con el artículo 50 del Texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en la orden social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, (BOE del 8), modificado por el Real Decreto 306/2007, de 2 de marzo (BOE del 19) sancionable con una multa de hasta 6.250 € (artículo 40 de la citada Ley), y dará lugar a levantar, en su caso, las actas correspondientes y practicar las liquidaciones que procedan por estimación (artículo 32.2 del Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones para infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la

Ejemplo Requerimiento

INSPECCIÓN TRABAJO PYMES

MINISTERIO DE TRABAJO, Y ECONOMÍA SOCIAL

ORGANISMO DE INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE

Rec. 07.12.2021
11:30 H

CITACIÓN

Datos Empresa

Nombre o Razón Social:

Actividad: C.C.C.:

Domicilio:

Localidad:

Provincia: Código Postal:

En virtud de lo dispuesto en el artículo 13.3 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (B.O.E. de 22 de julio), se requiere a la empresa indicada para que el próximo día 12 DE ENERO DE 2022 a las 9:30 horas, presente en las oficinas de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de esta capital, ante el Inspector que suscribe, la documentación que se relaciona al margen.

La incomparecencia o la no presentación de toda la documentación requerida constituye acto de obstrucción, de acuerdo con el artículo 50 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto), modificado por Real Decreto 306/2007, de 2 de marzo (B.O.E. de 19 de marzo), sancionable con una multa de hasta €250 EUROS (artículo 40 de la citada Ley), y dará lugar a levantar, en su caso, las actas correspondientes y practicar las liquidaciones que procedan por estimación (artículo 32.2 del Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1999, de 14 de mayo (B.O.E. de 3 de junio)).

RECIBÍ

Nombre:

D.N.I.:

Firmado:

EL/LA INSPECTOR/A DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Nombre:

Firmado:

AUTORIZACIÓN A LA CITACIÓN

D.: con D.N.I.:

RELACIÓN QUE SE CITA

1. Organigrama de la empresa, con indicación, en cada categoría profesional puesto de trabajo, del número de mujeres y de hombres contratados.
2. Convenio Colectivo aplicable.
3. Recibos de salarios de octubre 2019 y octubre 2021 de los puestos de trabajo donde coincidan hombres y mujeres.
4. Si se abonan conceptos/complementos distintos de los previstos en el CC de aplicación, se deberá de justificar, por escrito, el motivo de su abono y, en su caso, aportar papeos de empresa en materia retributiva.
5. Comparecencia de representante empresarial y de, en su caso, los representantes legales de los trabajadores (delegados de personal o Presidente y Secretario del Comité de Empresa).
6. Solicitudes/concesiones de medidas de conciliación en 2019/2021 (permiso de lactancia acumulada, reducción de jornada por cuidado de hijo, excedencia...).
7. Plan de Igualdad o, en su caso, justificar la adopción de medidas para garantizar la ausencia de discriminación hombre/mujer conforme a lo dispuesto en la LO 3/2007 y RD-Ley 6/2019 y Protocolo de Acoso.
8. Ofertas de empleo publicadas durante 2019/2021, CV aportados y, en su caso, candidato/a seleccionado/a y contrato de trabajo suscrito.
9. Original y fotocopia de toda la documentación (al menos los recibos de salarios, la justificación de abono complementos y el organigrama se han de aportar en papel).



Ejemplo Requerimiento

INSPECCIÓN TRABAJO PYMES

Las sanciones por no cumplir la normativa van desde 6.000 - 225.000 según solicita Inspección de Trabajo.

5. Comparecencia de representante empresarial y de, en su caso, los representantes legales de los trabajadores (delegados de personal o Presidente y Secretario del Comité de Empresa).
6. Solicitudes/concesiones de medidas de conciliación en 2019/20/21 (permiso de lactancia acumulada, reducción de jornada por cuidado de hijo, excedencia...).
7. Plan de Igualdad o, en su caso, justificar la adopción de medidas para garantizar la ausencia de discriminación hombre/mujer conforme a lo dispuesto en la LO 3/2007 y RD-Ley 6/2019 y Protocolo de Acoso.
8. Oportunidades de empleo publicadas durante 2019/20/21, CV aportados y, en su caso, candidato/a seleccionado/a y contrato de trabajo suscrito.
9. Original y fotocopia de toda la documentación (al menos los recibos de salarios, la justificación de abono complementos y el organigrama se han de aportar en papel).

Cumplimiento de la Ley 15/2022:

Igualdad de trato y no discriminación



Art.25

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**.

Art.27

La **persona física o jurídica** que cause discriminación por alguno de los motivos previstos en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley **reparará el daño causado proporcionando una indemnización** y restituyendo a la víctima a la situación anterior al incidente discriminatorio, cuando sea posible (...)

Serán igualmente **responsables del daño** causado las personas **empleadoras o prestadoras de bienes y servicios** cuando la discriminación, incluido el acoso, **se produzca en su ámbito de organización o dirección** y no hayan cumplido las obligaciones previstas en el apartado 1 del artículo 25.

Art.30

De acuerdo con lo previsto en las leyes procesales y reguladoras de los procedimientos administrativos, cuando la parte actora o el interesado alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, **corresponderá a la parte demandada** o a quien se impute la situación discriminatoria la **aportación de una justificación objetiva y razonable**, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

ACOSO DISCRIMINATORIO

Iceberg procedimental del acoso en las organizaciones



Responsabilidades:

Art. 25.2. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el apartado anterior 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.

Sanciones derivadas de la Ley 15/2033: Igualdad de trato y no discriminación

No contar con **medidas efectivas que eviten la discriminación** en el ámbito laboral.

3.000 - 10.000€

La comisión de **actos u omisiones que constituyan discriminación** en cualquiera de las formas que prevé la Ley 15/2022.

10.001 - 40.000€

La comisión de **actos u omisiones que constituyan discriminación múltiple o acoso discriminatorio**.

40.001 - 500.000€
+ pena accesoria

¿**Cómo** vamos a hacerlo?

Fase 1	Fase 2	Fase 3
Diagnóstico de discriminación potencial	Medidas de acción para la no discriminación e integración	Protocolo de acoso discriminatorio





Cumplimiento de la Ley 10/2022: Garantía integral de Libertad Sexual



Art.12

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. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Art.16

Las empresas integrarán 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.

Disp. final 4ª

El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de los delitos (...), se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años.

ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS SEXUALES

Iceberg procedimental del acoso en las organizaciones



Sanciones derivadas de la Ley 10/2022: Garantía Integral de la Libertad Sexual

No facilitar a las personas trabajadoras **espacios libres de violencia sexual** en el ámbito laboral.

La comisión de **actos de violencia sexual** en cualquiera de los espacios de la organización.

Prisión 6 meses a 3 años y medio, y multa de 6 a 12 meses.

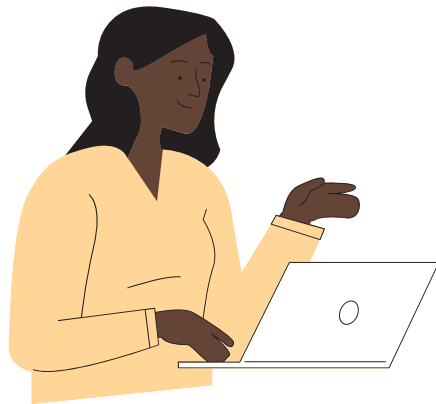
Penas accesorias:

- **Clausura** de la empresa, local o establecimiento
- **Disolución** de la sociedad, asociación o fundación
- **Suspensión de actividad** hasta 5 años
- Prohibición de realizar en el futuro actividades, operaciones mercantiles o negocios similares
- **Intervención de la empresa** hasta 5 años.

**Responsabilidad Penal
de la Persona Jurídica**

¿Cómo vamos a hacerlo?

Fase 1	Fase 2	Fase 3
Adaptación de protocolos y canal de denuncias	Delimitación de las responsabilidades	Medidas de acción contra la violencia sexual



ACOSO AL COLECTIVO LGTBI

Iceberg procedimental del acoso en las organizaciones



Obligatorio

PROTOCOLO DE ACOSO A
PERSONAS DEL COLECTIVO LGTBI

Legislación: Ley 4/2023

Requisitos legales:

Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.

1. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, **que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI**. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.

ACOSO AL COLECTIVO LGTBI

Iceberg procedimental del acoso en las organizaciones



Obligatorio

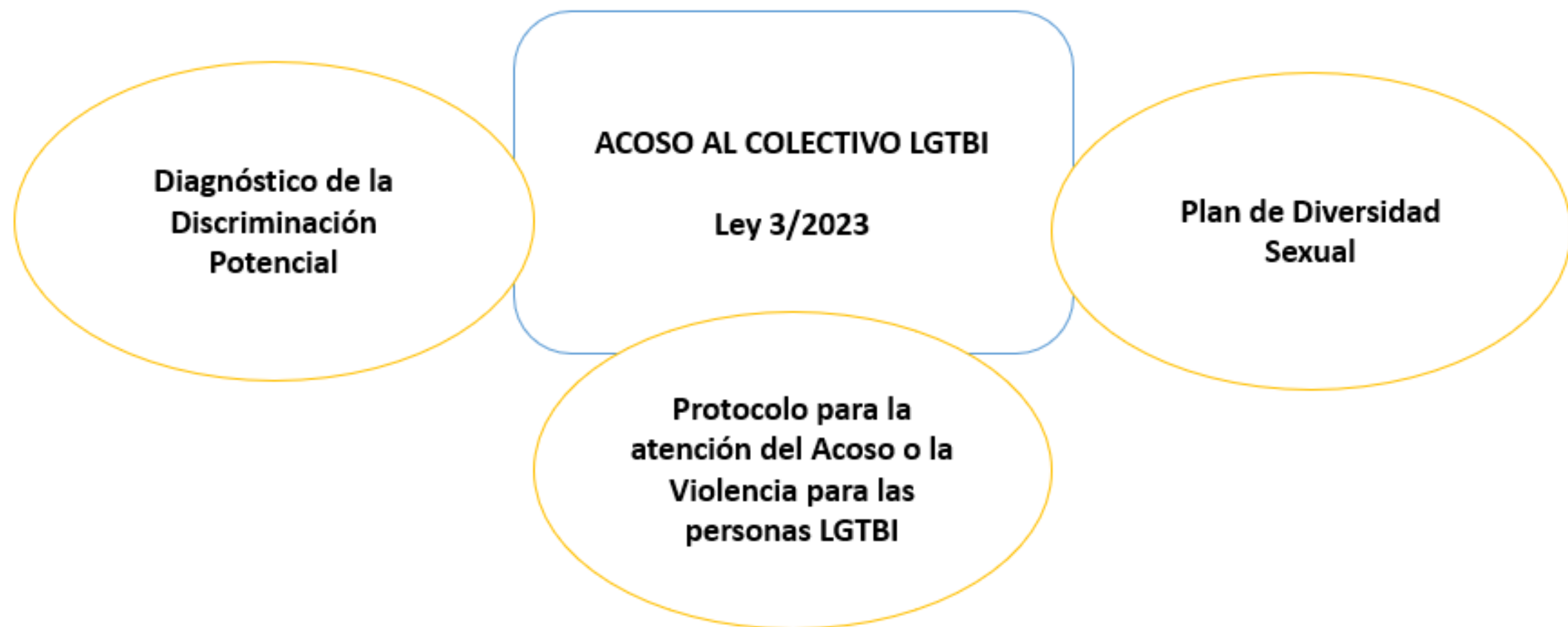
PROTOCOLO DE ACOSO A
PERSONAS DEL COLECTIVO LGTBI

Legislación: Ley 4/2023

Art. 62.3. Las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios deberán adoptar métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de las situaciones de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley, así como articular medidas adecuadas para su cese inmediato.

ACOSO AL COLECTIVO LGTBI

Esquema documental global del **Acoso al colectivo LGTBI**



ACOSO AL COLECTIVO LGTBI

Iceberg procedimental del acoso en las organizaciones



Sanciones derivadas de la Ley 15/2033: Igualdad de trato y no discriminación

No contar con **medidas efectivas que eviten la discriminación** en el ámbito laboral.

3.000 - 10.000€

La comisión de **actos u omisiones que constituyan discriminación** en cualquiera de las formas que prevé la Ley 15/2022.

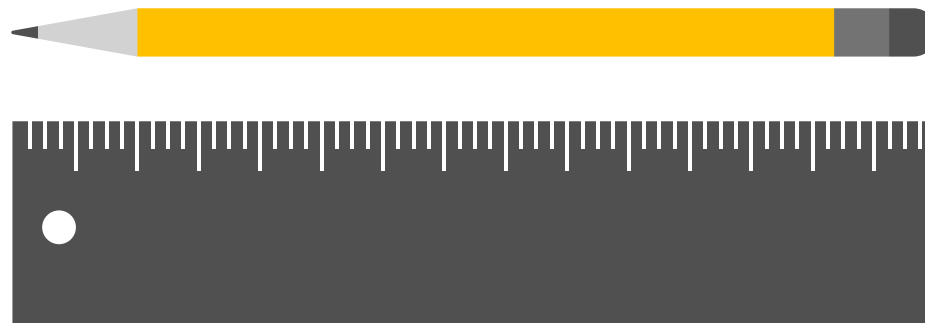
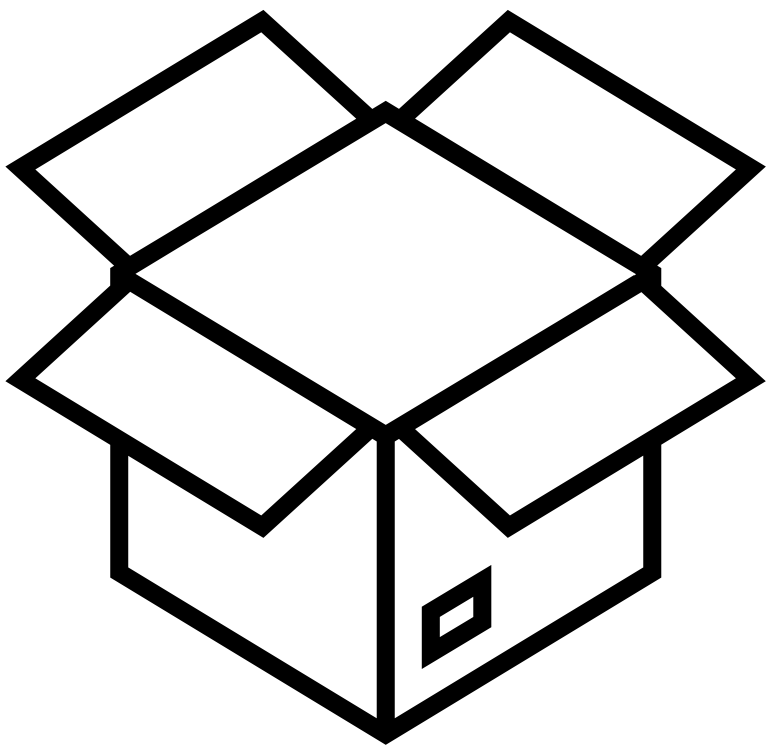
10.001 - 40.000€

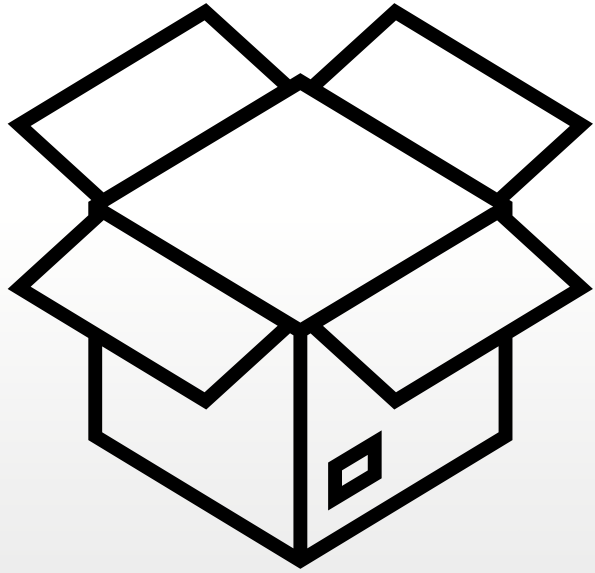
La comisión de **actos u omisiones que constituyan discriminación múltiple o acoso discriminatorio**.

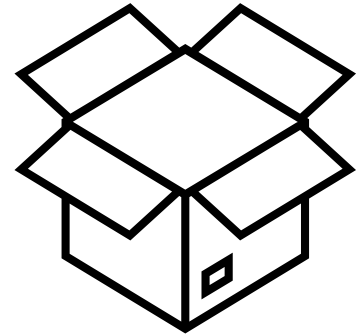
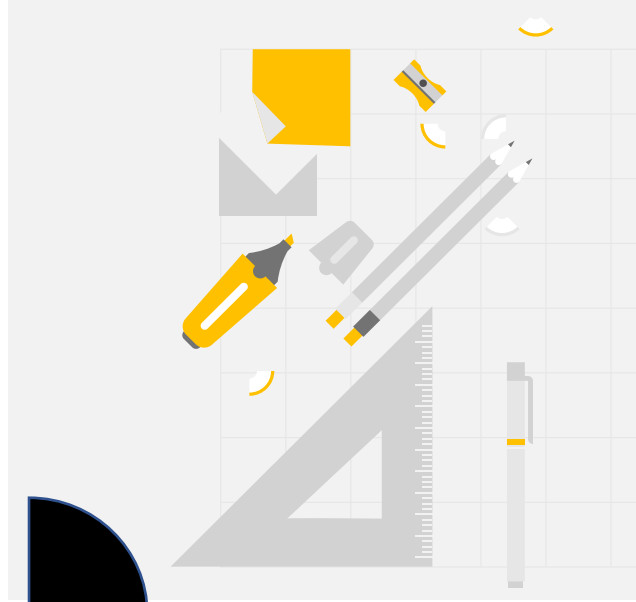
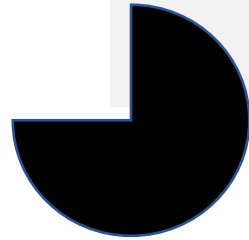
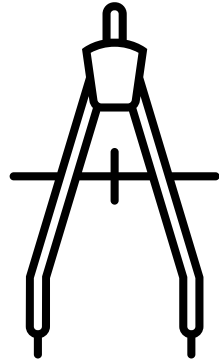
40.001 - 500.000€
+ pena accesoria

¿Y a la práctica?





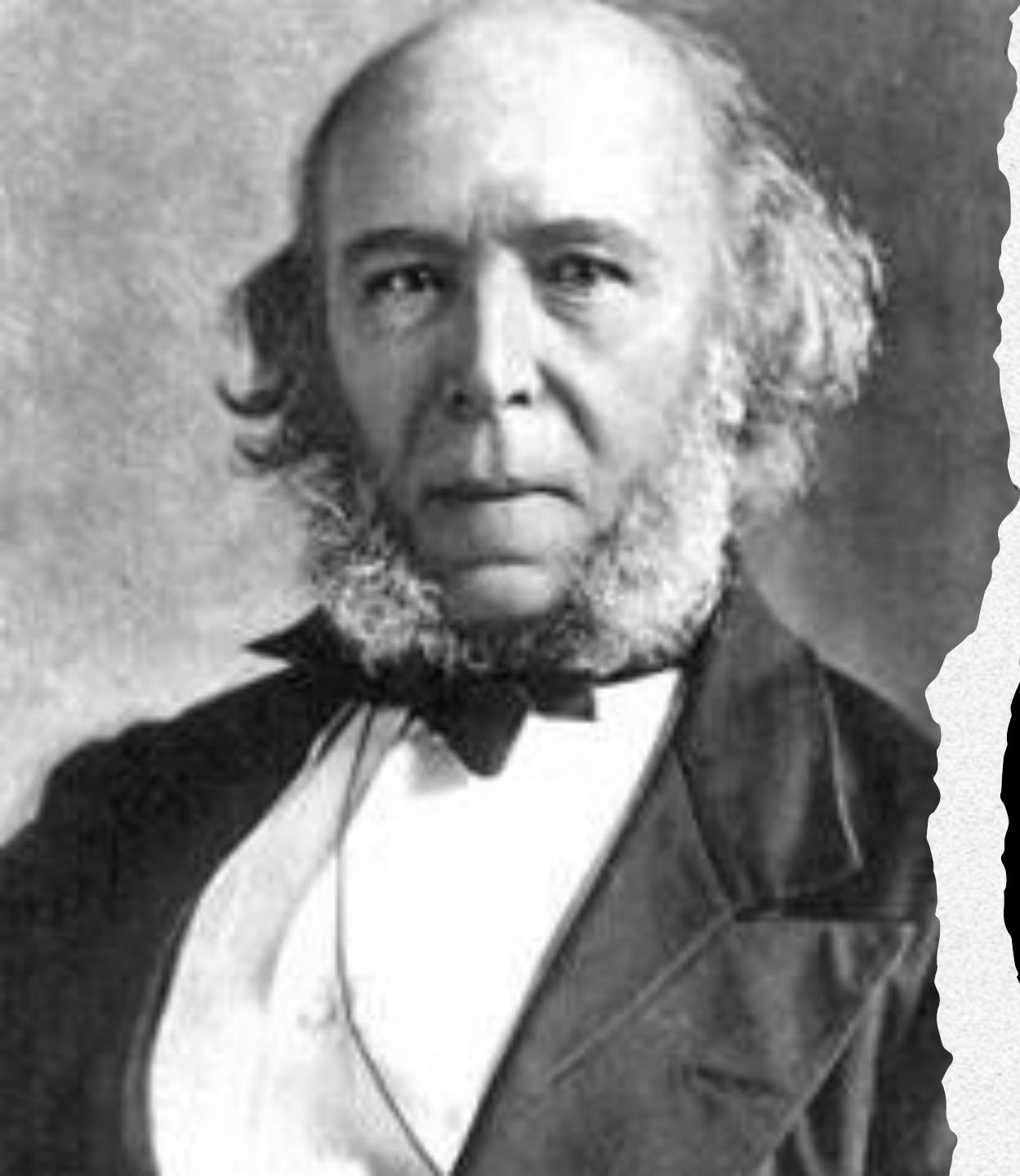




Cumplimiento legislación

Gestión de la Igualdad y la Diversidad





“Survival of the fittest”

Herbert Spencer



A black and white photograph of an hourglass. The hourglass is centered in the frame, with its narrow neck pointing upwards. The lower bulb is partially filled with dark sand, which is piled at the bottom. The word "TIEMPO" is superimposed in a large, bold, black, sans-serif font across the middle of the hourglass, positioned between the neck and the sand. The background is a light, out-of-focus surface with some faint, dark, curved shapes that suggest a shallow depth of field.

TIEMPO

INTERNACIONAL

El presidente del grupo Barilla no incluirá a gays en su publicidad: "Que coman otra pasta"

EL HUFFINGTON POST

26/09/2013 02:38pm CEST | **Updated** noviembre 26, 2013

"No haremos publicidad con homosexuales porque nos gusta la familia tradicional. Si los gays no están de acuerdo, siempre pueden comer pasta de otra marca. Todos son libres de hacer lo que quieran porque no molestamos a nadie".



BOYCOTT

CAMPAÑA DE DESPRESTIGIO

PERDIDAS DE CLIENTELA



MASTERS OF PASTA

SPAGHETTI
n.5
COTTURA 9 MINUTI



COOKING
IS AN ART



MASTERS OF PASTA

01 06 2021
136908
(A) 13:34
500g e

PASTA DI SEMOLA DI GRANO DURO / DURUM WHEAT SEMOLINA PASTA
DA CONSUMARSI PREFERIBILMENTE ENTRO IL / BEST BEFORE

Barilla G. e R. Fratelli - Società per Azioni
Via Mantova 166, 43122 Parma - Italia

- **Crea una comisión de Diversidad e Inclusión**
- **Contrata a David Mixner como consultor**
- **Realiza donaciones a organizaciones LGBTQ+**

“La diversidad, inclusión e igualdad llevan mucho tiempo instauradas en los valores y códigos de conductas de Barilla. Se han reflejado en nuestras políticas y en los beneficios que brindamos a las personas empleadas independientemente de su edad, discapacidad, género, raza, religión u orientación sexual.” 2017.

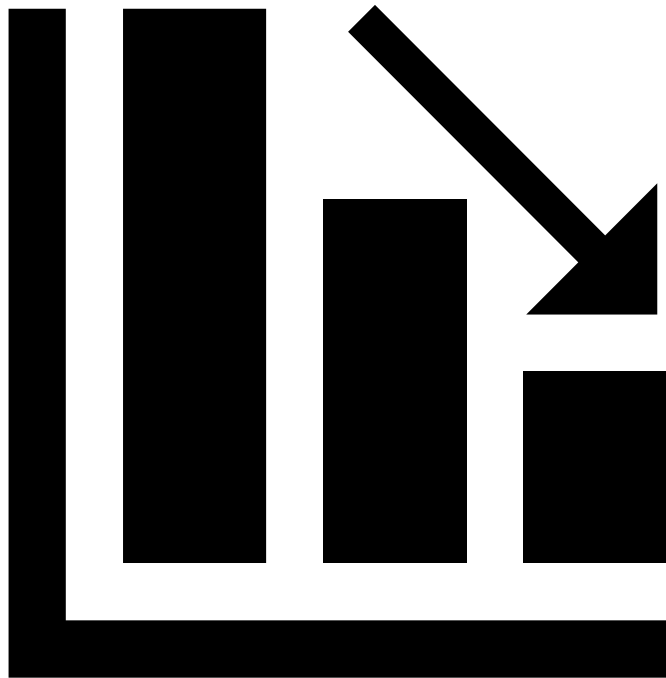


REPORTAJES

"En Nivea no hacemos cosas para gays": así rechaza una campaña publicitaria la marca

Un ejecutivo de la marca de cosmética, en una conferencia telefónica, justificó así su negativa a una propuesta de su agencia de publicidad.

2 julio, 2019 - 10:28



FOOTE, CONE & BELDING



A black and white photograph of an hourglass. The hourglass is centered in the frame, with its narrow neck pointing upwards. The lower bulb is partially filled with dark sand, which is piled up at the bottom. The word "TIEMPO" is superimposed in a large, bold, black, sans-serif font across the middle of the hourglass, positioned between the two bulbs. The background is a light, out-of-focus surface with some faint, curved lines, possibly a wall or a large object. The overall composition is simple and symbolic, representing the concept of time.

TIEMPO

CERTIFICACIONES

Exoneración Responsabilidad Penal P.J.



Voluntario

Voluntario

Voluntario

Voluntario

Voluntario





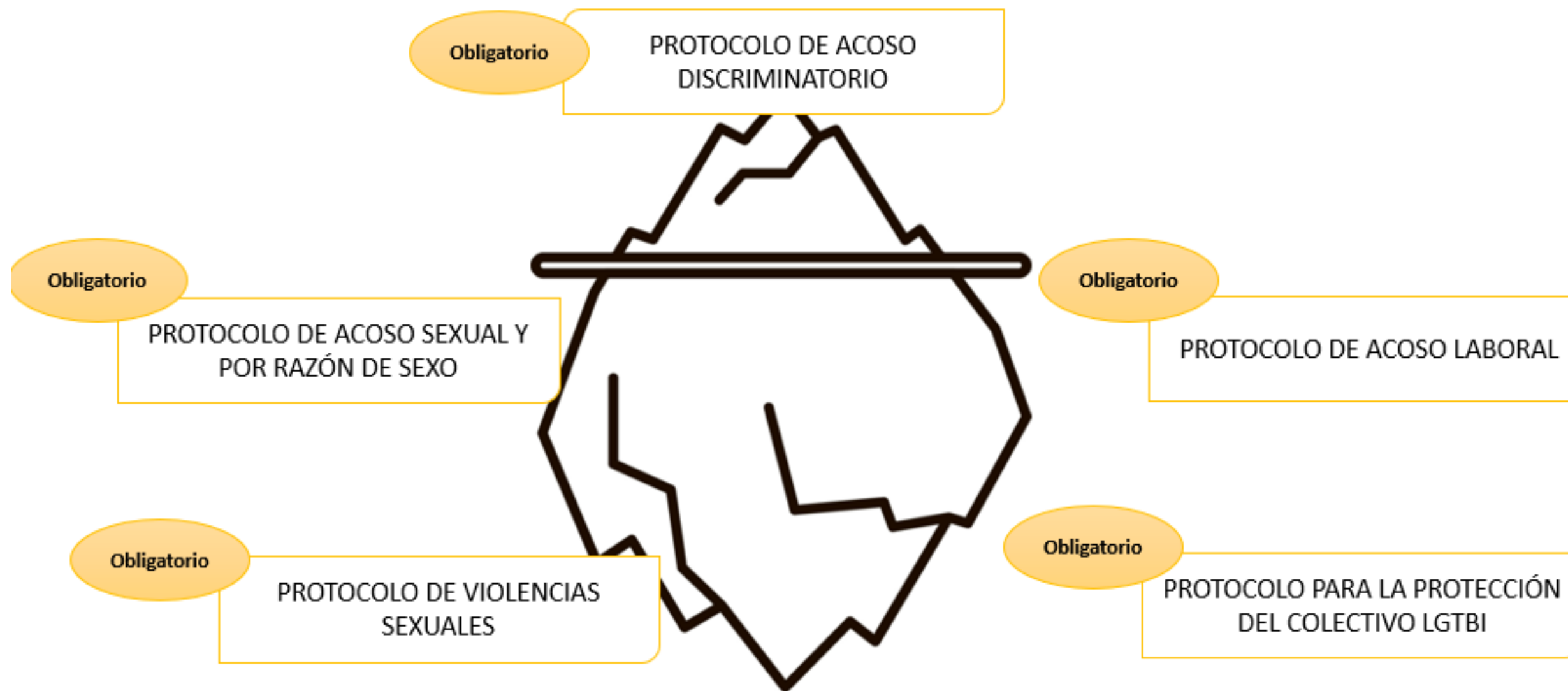
International standards for gender equality

Web SGI Standards

www.sgi-standards.com

ESQUEMA GENERAL

Iceberg del acoso en las organizaciones



¡Gracias!

Presencia en todo el territorio Nacional

✉ info@igualia.com

☎ Barcelona: 934 513 321

☎ Madrid: 911 126 740

🌐 www.igualia.com

