

Plan de Igualdad y medidas de discriminación vs. Protocolo de acoso

Obligaciones en materia laboral y consideraciones necesarias sobre tratamiento de datos personales de los trabajadores



A las obligaciones de las empresas de implantar y negociar planes de igualdad y protocolos de acoso, recientemente han venido a sumarse dos nuevos planes, el plan de discriminación y el plan LGTBI. En consecuencia, las empresas se encuentran ahora con mayores obligaciones en materia laboral, las cuales implican necesariamente un tratamiento de datos personales de los trabajadores y de terceros.

Así se puso de manifiesto durante la jornada organizada por Andersen en colaboración con FIAB y que ha contado con la participación de José Ignacio Olleros, Of Counsel de Andersen en el área mercantil, Victoria Caldevilla, Socia de laboral de la firma, María Suárez, Socia en el departamento de protección de datos y Raquel de la Viña, Directora en el área laboral de Andersen.

Durante sus ponencias, los expertos explicaron que estas normativas son un conjunto de medidas que se establecen en la empresa para garantizar que las personas trabajadoras participen por igual en todos los ámbitos de la relación laboral con una perspectiva de género.

Los objetivos de los planes de igualdad se centran en eliminar desequilibrios y desigualdades que puedan existir en la empresa, ofrecer las mismas oportunidades tanto a hombres como a mujeres en la selección, contratación, formación, promoción, política salarial, así como en la clasificación profesional o la evaluación del desempeño y realizar una adecuada gestión del talento de las personas trabajadoras. Respecto a las empresas que tendrán que implementar

necesariamente estas normas de regulación interna, se establece que el **plan de igualdad** es obligatorio para:

- Aquellas que tengan 50 o más personas trabajadoras en su plantilla.
- Aquellas obligadas por el convenio colectivo que fuera de aplicación.
- Aquellas en las que la autoridad laboral lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador, sustituyendo las sanciones accesorias por la elaboración de un plan de igualdad.

En cuanto al plazo, las que están obligadas por umbral de trabajadores, contarán con un plazo máximo de tres meses desde que se alcance el cómputo para iniciar negociaciones y constituir la Mesa Negociadora.

El **plan LGTBI** es obligatorio para aquellas empresas de más de 50 personas, con un plazo límite de implementación hasta el 2 de marzo de 2024.

El **plan de discriminación** es obligatorio con independencia del número de trabajadores de la empresa, siendo fundamental su implementación para evitar que exista responsabilidad empresarial si no desarrolla medidas para evitar cualquier tipo de discriminación.

Por otro lado, el **protocolo de acoso** es obligatorio para todas las empresas también con independencia del número de trabajadores. Se busca promover



condiciones que eviten cualquier tipo de acoso, incluido el acoso sexual o por razón de sexo. En materia de protección de datos personales es obligatorio que las empresas cuenten con un procedimiento para la gestión de los datos personales, así como la implantación de las medidas técnicas y organizativas necesarias para garantizar la confidencialidad y seguridad de la información. Especialmente, los datos personales en los protocolos de acoso tienen la consideración de categorías especiales de datos. Cuando se informa de un caso de acoso, existe la obligación de mantener el anonimato del denunciante y denunciado y garantizar la confidencialidad de la información en todas las fases del proceso e informar a los implicados sobre el tratamiento de sus datos y de sus derechos.

Durante la jornada, los ponentes han hecho especial hincapié en la necesidad de una actuación conjunta desde el punto de vista de protección de datos y laboral para evitar incumplimientos y consecuencias indeseadas tanto para las empresas como sus directivos.

Según la infracción y el volumen de negocio, las empresas pueden enfrentarse a multas de hasta 500.000 € por incumplimientos relacionados con la discriminación, incluido el acoso, hasta 225.000 por incumplimientos en relación al plan de igualdad y hasta 20 millones de euros por incumplimiento de normativas en asuntos de protección de datos.

INCUMPLIMIENTO	SANCIÓN LABORAL
PLAN DE IGUALDAD	Desde 7.501 € hasta 225.000 €
PROTOCOLO DE ACOSO	Desde 7.501 € hasta 225.000 €
PLAN LGTBI	Cierre del negocio por 3 años Desde 2.000 € hasta 150.000 €
PLAN DE DISCRIMINACIÓN	Cierre de negocio por 5 años Pérdida de bonificaciones/ayudas Desde 300 € a 500.000 €
<ul style="list-style-type: none"> • Medidas técnicas y organizativas • Brechas de seguridad 	Hasta 10 € millones o 2% volumen de negocio total anual global
<ul style="list-style-type: none"> • Información y consentimiento • Vulneración de los derechos de los interesados • Incumplimiento de resoluciones 	Hasta 20 € millones o 4% volumen de negocio total anual global