

El nuevo derecho antidiscriminatorio a aplicar en la empresa I

Ardid, Beatriz

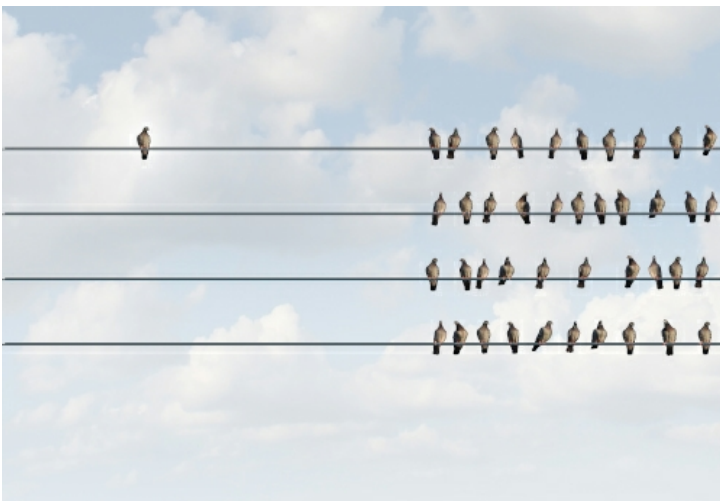
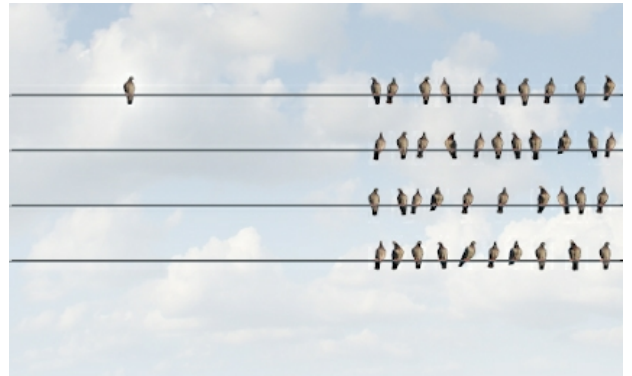
Capital Humano, Nº 385, Sección Relaciones laborales y prevención / Tribuna, Abril 2023, CISS

Cabe plantearse si realmente es suficiente la formación/sensibilización para garantizar que no se produzcan conductas discriminatorias o si es un imperativo trabajar de forma mucho más «profunda» utilizando herramientas de gestión de cambio cultural.



Beatriz Ardid

Directora en Peplematters



La reciente legislación en **derecho antidiscriminatorio**, principalmente la Ley 15/2022 integral para la **igualdad de trato y la no discriminación**, de julio de 2022, y la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las **personas trans** y para la garantía de los derechos de las **personas LGTBI**, promulgada recientemente, en concreto, el 28 de febrero de 2023, pretenden remover los obstáculos que impiden una igualdad real en todo el espectro de diversidad de personas que conviven en nuestra sociedad y por tanto en nuestras empresas y ser un instrumento eficaz contra la discriminación.

Así, más allá de la igualdad de mujeres y hombres, se refuerza el principio de igualdad y no discriminación consagrado en la Constitución española y se extiende la protección frente a la discriminación por cualquier motivo. Junto a los seis motivos de discriminación recogidos en la normativa comunitaria (sexo, origen racial o étnico, discapacidad, edad, religión o creencias y orientación sexual), se incorpora expresamente los de **enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, identidad sexual, expresión de género, lengua y situación socioeconómica**.

La Ley **4/2023** desarrolla y garantiza específicamente los derechos de las **personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales** (LGTBI) con el fin de erradicar las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad, tal como se detalla en el Preámbulo de este precepto legal.

Otra de las novedades de la Ley 15 y que se reproduce en la Ley 4, es la definición de nuevos motivos de

discriminación, incorporando avances doctrinales y jurisprudenciales en esta materia. A la discriminación **directa e indirecta** se le suman los siguientes tipos de discriminación:

- **Discriminación por asociación:** trato discriminatorio de una persona o grupo en que se integra debido a su relación con otra sobre la que concurra algún factor de discriminación.
- **Discriminación por error:** aquella que se fundamenta en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.
- **Discriminación múltiple:** Cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las legalmente previstas.
- **Discriminación multiseccional:** cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación.

En determinados supuestos se estima que se precisa de esta figura porque pueden producirse discriminaciones por varios factores considerados de manera que, si solo se tiene en cuenta uno de ellos, el fenómeno discriminatorio no se comprende en toda magnitud o incluso no se detecta, por lo que tampoco se puede demostrar ante un juez.

Curiosamente, en la Ley 4/2023 (personas Trans y LGBTI) se incluye una consideración respecto a la **discriminación directa en personas con discapacidad**, respecto a la denegación de ajustes razonables:

- Se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

Algún aspecto más a considerar de esta nueva legislación sería la definición de:

- **Acoso discriminatorio** cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **Represalias**, contra personas/grupos en que se integra que participen, colaboren o intervengan en un procedimiento o queja/denuncia de una situación de discriminación.

Las garantías frente a las represalias se ven reforzadas con una protección integral para los informantes y su entorno más cercano por la **Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen** sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, del pasado 20 de febrero, en las que se encuentran las denuncias sobre situaciones discriminatorias.

Otros aspectos de la **Ley 2/2023** a tener en cuenta en la elaboración de los protocolos contra el acoso son la obligación de establecer canales de denuncia para todas las empresas con más de 50 profesionales y el establecimiento de plazos desde la denuncia hasta la resolución del caso y las medidas dispuestas para garantizar la confidencialidad y asegurar las no represalias.

Esta legislación incorpora **derechos y obligaciones en materia laboral**. En concreto, se establece como obligación empresarial:

- La **detección, prevención y adopción de medidas adecuadas para el cese de la conducta discriminatoria**, a tenor de lo dispuesto en la Ley 15/2022.
- Adicionalmente, contar, *en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la Ley 4/2023, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGBTI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia* contra estas personas. Se exige que las medidas sean pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras
- Complementariamente, la Ley Orgánica **10/2022 de libertad sexual**, exige la formación en acoso sexual y acoso por razón de sexo (violencia sexual) a toda la plantilla, y se equiparan las víctimas de violencias sexuales a las víctimas de violencia de género en sus derechos laborales y de seguridad social. Actualmente,

esta ley se encuentra en proceso de reforma parlamentaria.

Otro aspecto a tener en cuenta por las empresas es la remisión de ambas normativas a un futuro desarrollo reglamentario:

- En el caso de la Ley 15, en relación con la **transparencia retributiva**, se establece la posibilidad de exigir vía reglamentaria a las empresas con más de 250 trabajadores, que se *publique la información salarial necesaria para analizar los factores de las diferencias salariales, teniendo en cuenta las condiciones o circunstancias del art. 2.1* (factores de discriminación).
- La ley 4/2023, *el contenido y alcance de las medidas que deben adoptar las empresas se desarrollará reglamentariamente.*

La aplicación práctica en las empresas conlleva actuar sobre distintos elementos: los procesos de gestión, la debida transparencia tanto de estos como de su gestión y la formación y sensibilización en materia de discriminación y acoso. Cabe plantearse si realmente es suficiente la formación/sensibilización para garantizar que no se produzcan conductas discriminatorias o si es un imperativo trabajar de forma mucho más «profunda» utilizando herramientas de gestión de cambio cultural. Estos aspectos serán desarrollados próximamente en una segunda parte de este artículo.