



POLÍTICA DE IGUALDAD EN CUMPLIMIENTO DE LA LEY 2/2023, DE 28 DE FEBRERO.

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 (BOE 1 de marzo), prevé en su art. 15, para empresas de más de 50 trabajadores, que cuenten 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 y la violencia contra las personas LGTBI en el ámbito laboral. Para ello, prevé que las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordada con la representación legal de las personas trabajadoras, pero también, expresamente, que estas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

El plazo previsto para contar con estas medidas es de un año desde la entrada en vigor de la ley, pero lo cierto es que, llegado ese momento, no se ha producido el desarrollo reglamentario en el que el contenido y alcance de esas medidas debían concretarse.

Por ello, en el interés del cumplimiento de la norma y mientras se produce el obligado desarrollo reglamentario, la **Asociación Valponasca** ha decidido, a fin de cubrir mientras tanto el ámbito legal, conforme con el marco de su política de cumplimiento, que viene desarrollando paulatinamente, y en sus opciones por la igualdad y la no discriminación, también por motivos de sexo, condición sexual u orientación sexual, en el ámbito laboral, conforme han sido desarrollados en el plan de igualdad inscrito por la entidad y los protocolos en caso de abusos o acosos sexuales, las siguientes medidas:

- Aplicación del protocolo de abuso y acoso sexual en el ámbito laboral de la entidad, a supuestos LGTBI, en tanto en cuanto en el mismo ya se prevé el empleo de éste en caso de acoso o abuso en virtud de la condición o la orientación sexual. Por tanto, en caso de denuncia sobre este aspecto concreto, se aplicaría dicho protocolo que es, además, en todo conforme y coherente con la reciente regulación del Sistema Interno de Información y el Canal Interno de Información de esta entidad.

- Incorporación de estos supuestos específicos en los ámbitos de formación y sensibilización del personal laboral relativos a la igualdad y la no discriminación previstos en el plan de igualdad, en cuanto en los mismos también se incluía la igualdad sexual o de orientación sexual.

- Dar traslado de estas opciones temporales, mientras se produce el obligado desarrollo reglamentario, a la representación legal de los trabajadores, allí donde existiera, para su conocimiento.



Todo ello, en cualquier caso, con respeto al ideario o carácter propio de la entidad, como fundamento, justificación y su verdadera razón de ser.

_____**ROSARIO TEN SORIANO**_____
(Presidenta de la Asociación Valponasca)

En Madrid, a 1 de marzo de 2024.