



## **INFORME SOBRE LAS OBLIGACIONES EMPRESARIALES EN MATERIA DE FORMACIÓN CONTRA LA VIOLENCIA SEXUAL SEGÚN LA LEY ORGÁNICA 10/2022**

### **1. Introducción**

Desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual en octubre de 2022, las empresas están obligadas a proporcionar formación a su plantilla para la protección integral contra la violencia sexual. Sin embargo, una parte significativa del tejido empresarial aún no está al tanto de esta exigencia legal, lo que dificulta su cumplimiento.

El presente informe tiene como objetivo analizar las principales novedades introducidas por la normativa y proporcionar pautas claras para su implementación efectiva en el ámbito empresarial.

### **2. Novedades laborales introducidas por la Ley Orgánica 10/2022**

La Ley Orgánica 10/2022 establece un conjunto de derechos y obligaciones en el ámbito laboral con el fin de garantizar una protección integral a las víctimas de violencia sexual. Entre las principales medidas se incluyen:

- Nuevos derechos para las trabajadoras víctimas de violencia sexual:
- Reducción de jornada laboral.
- Reordenación del tiempo de trabajo.
- Adaptación del puesto de trabajo y apoyos necesarios por discapacidad derivada de la agresión.
- Cambio de centro de trabajo o movilidad geográfica.
- Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto por un periodo inicial de 6 meses, prorrogable hasta un máximo de 18 meses por decisión judicial.
- Extinción del contrato laboral.

Protección social y laboral:

- Derecho a la protección por desempleo para trabajadoras víctimas de violencia sexual.



- Cese temporal de actividad para trabajadoras autónomas por motivos de protección o asistencia social.
- Justificación de ausencias o faltas de puntualidad por consecuencias físicas o psicológicas derivadas de la violencia sexual, siempre que sean acreditadas por los servicios de salud o sociales.

Beneficios y bonificaciones empresariales:

- Contratos de interinidad para cubrir a víctimas de violencia sexual con bonificaciones en la Seguridad Social.
- Bonificaciones para empresas en caso de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo de la víctima (hasta 6 meses).
- Adaptaciones horarias y suspensión de contrato para autónomas TRADE víctimas de violencia de género o sexual.
- Consideración como periodo cotizado del tiempo de suspensión con reserva de puesto, a efectos de prestaciones futuras (incapacidad, jubilación, maternidad, desempleo, etc.).

### **3. Obligación de formación en las empresas**

El artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022 establece que las empresas deben implementar medidas de prevención y sensibilización contra la violencia sexual en el entorno laboral. En concreto, las empresas están obligadas a:

- Promover la sensibilización sobre violencia sexual en el entorno de trabajo.
- Proporcionar formación a todo el personal sobre la protección integral contra la violencia sexual.
- Implantar procedimientos específicos para la prevención de conductas de acoso sexual y por razón de sexo.
- Habilitar un canal de denuncias confidencial para las víctimas, incluyendo la posibilidad de denuncias por violencia sexual en el ámbito digital.

A pesar de la obligatoriedad de esta formación desde octubre de 2022, un alto porcentaje de empresas aún no la ha implementado, lo que puede conllevar sanciones en caso de inspección laboral.

### **4. Implementación efectiva de la normativa en la empresa**

- Para cumplir con las obligaciones establecidas en la Ley Orgánica 10/2022, se recomienda a las empresas seguir los siguientes pasos:
- Diagnóstico inicial: Revisar la situación actual en la empresa en materia de igualdad y prevención de la violencia sexual.



- Diseño de un plan de acción: Incorporar en el Plan de Igualdad medidas específicas para la formación y sensibilización sobre violencia sexual.
- Formación obligatoria para la plantilla:
  - Organizar cursos presenciales o virtuales sobre violencia sexual y acoso en el entorno laboral.
  - Asegurar que todo el personal recibe formación periódica y actualizada.

Difusión de buenas prácticas: Elaborar códigos de conducta y realizar campañas informativas en la empresa.

Habilitación de un canal de denuncias: Garantizar la confidencialidad y seguridad para las víctimas.

Revisión periódica y auditoría: Evaluar el cumplimiento de estas medidas a través de revisiones internas y auditorías externas.

## **5. Conclusión**

La Ley Orgánica 10/2022 ha supuesto un avance significativo en la protección de las víctimas de violencia sexual en el ámbito laboral, estableciendo derechos laborales específicos y obligaciones para las empresas.

Es fundamental que todas las entidades empresariales adopten un compromiso real con la prevención de la violencia sexual y cumplan con sus obligaciones formativas, no solo para evitar sanciones, sino también para promover un entorno de trabajo seguro y libre de violencia.

Dado el creciente control por parte de la Inspección de Trabajo en materia de igualdad, se recomienda a las empresas actualizar sus protocolos y procedimientos de manera inmediata.

En caso de dudas o necesidad de asesoramiento, se recomienda acudir a profesionales especializados en igualdad laboral y legislación de género.

## **6. Referencias legales**

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.