



OPINIÓN

Érica Ruiz Aledo

Asociada sénior del Departamento Laboral de Garrigues

ADAPTACIÓN DE LAS EMPRESAS A LA 'LEY TRANS': MEDIDAS Y PROTOCOLO

El pasado 2 de marzo finalizó el plazo concedido por 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 para que las empresas de más de 50 trabajadores, en línea el artículo 15, 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 o la violencia contra dicho colectivo

Podemos destacar la existencia de dos bloques de obligaciones. Por un lado, (i) las medidas preventivas: contar con un conjunto de medidas y recursos para introducir la dimensión LGTBI en la empresa; y, por otro, (ii) las reactivas: contar con un protocolo de actuación frente al acoso o violencia contra las personas LGTBI.

Respecto del conjunto de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, es preciso realizar un análisis de datos que nos permita fijar los puntos de mejora dentro de la organización. Una vez definidos los objetivos, es preciso fijar aquellas medidas e indicadores que nos permitirán cumplirlos, así como verificar el grado de consecución de estos. Por último, como en toda planificación, es preciso fijar el calendario de actuaciones, las personas responsables y los plazos para su revisión o actualización según correspondan. Existen diferencias esen-

ciales respecto de los planes de igualdad que hacen recomendable que se trate de un documento de trabajo distinto. Sin ánimo de exhaustividad, podemos destacar las siguientes: sujetos legitimados para la negociación, sujetos protegidos, requisitos de publicación y registro, período de vigencia... El objetivo fundamental es introducir la dimensión LGTBI en las empresas con actuaciones tales como la sensibilización y formación a la plantilla, a la dirección y al propio departamento de recursos humanos de la empresa. De esta forma se conseguirá la no discriminación en el acceso al empleo, promoción, lenguaje e imagen de las empresas, creando entornos seguros para los trabajadores independientemente de su orientación sexual o identidad de género.

Respecto del protocolo de actuación frente al acoso o violencia contra las personas LGTBI, se trata de un protocolo distinto al de acoso laboral, sexual y por razón de sexo. De nuevo, nos encontramos con una temática totalmente distinta en cuanto sujetos legitimados, definiciones y particularidades respecto de la tramitación.

Sin perjuicio de todo lo expuesto, el contenido y alcance de las obligaciones fijadas por la Ley 4/2023 está pendiente del correspondiente desarrollo reglamentario, si bien queda claro que se atribuye a las empresas un rol colaborador en la defensa de los derechos de las personas LGTBI, tanto en el cumplimiento de la norma, como mediante la implementación de estrategias y políticas relacionadas con la responsabilidad social y el cumplimiento de los criterios ESG.

El objetivo es introducir la dimensión LGTBI en las empresas con actuaciones tales como la sensibilización y la formación

Respecto del protocolo de actuación, este es distinto al de acoso laboral, sexual y por razón de sexo



Equipo profesional de Eosol en Murcia. Eosol

INVERSIÓN. El grupo reafirma su compromiso con el desarrollo sostenible

Eosol amplía oficina en Murcia para abordar la creciente demanda del sector energético e industrial

MURCIA

NE. Eosol ha anunciado su intención de incrementar en un 50% su capacidad operativa en Murcia. Este paso es crucial para afrontar el crecimiento del sector energético y el desarrollo industrial, tanto a nivel nacional como internacional. «Este crecimiento nos permitirá diversificar y fortalecer aún más nuestras capacidades, haciendo frente a los nuevos retos que se presentan en las diversas áreas de ingeniería», asegura Carmen Ibañez, directora de Ingeniería de la compañía y natural de Cartagena.

Eosol, fundada en Pamplona, se especializa en servicios de ingeniería y consultoría en sectores clave como energía, transmisión y distribución, industria, agua e infraestructuras. Con un crecimiento anual del 96% en empleados y del 87%

en facturación, nuestra expansión ha sido notable, destacando especialmente en el ámbito de las energías renovables. A lo largo de su trayectoria, ha completado más de 1.000 proyectos en 45 países y contamos con 15 oficinas a nivel mundial, incluidas sus cuatro sedes en España: Pamplona, Madrid, Granada y Murcia.

Desde su apertura en Murcia en 2021, el grupo ha experimentado un crecimiento significativo, contando actualmente con más de 30 ingenieros. Ha ampliado sus servicios a sectores como arquitectura y edificación, además de seguir fortaleciendo su liderazgo en energía. Ante la creciente demanda de proyectos, la compañía ha incrementado su capacidad en Murcia e inaugurado una nueva oficina. Esta expansión ha facilitado la contratación de más inge-

nieros locales, fomentando así el desarrollo del talento en la Región.

Además, Eosol se caracteriza por su enfoque internacional, empleando actualmente a más de 700 profesionales. Con 16 años de experiencia, ha logrado desarrollar nuevas unidades de negocio que ofrecen soluciones integrales clave para cubrir las nuevas necesidades de la industria, como la gestión de biorresiduos y proyectos de descarbonización.

Carmen Ibañez destaca que «la oficina de Murcia se creó para brindar un servicio de proximidad a nuestros clientes, siendo un lugar estratégico no solo para proyectos de energía, sino también para otros sectores como el agua. Actualmente, estamos trabajando en proyectos de tratamiento de agua, que nos entusiasman especialmente por su importancia para Murcia».

RSC

El Ciruelo, nuevo patrocinador en especie de Casa España del Comité Olímpico Español

MURCIA

NE. El Comité Olímpico Español y El Ciruelo firmaron recientemente un contrato de patrocinio en especie, a través del cual la empresa especializada en la producción y comercialización de uva de mesa y fruta de hueso se convierte en el proveedor oficial de fruta de Casa España, la sala de hospitalidad del Comité Olímpico Español durante los Juegos de París, que arrancan el 26 de julio.

El presidente del Comité Olímpico Español, Alejandro Blanco, y Fuensanta Velasco Andreo, como

representante de El Ciruelo, fueron los encargados de rubricar este acuerdo que tiene como objetivo apoyar al movimiento olímpico español este verano en la capital francesa con fruta murciana fomentando los valores de la alimentación sana y saludable.

El presidente de la entidad olímpica, Alejandro Blanco, señaló que «estamos muy contentos de contar con el apoyo de El Ciruelo, cuya fruta de alta calidad no solo refuerza nuestro compromiso con una dieta equilibrada y nutritiva, sino que también

destaca la excelencia de los productos españoles».

Fuensanta Velasco, CMO de El Ciruelo, aseguró que «formar parte de este evento, apoyando a nuestros deportistas y proporcionando nuestras frutas, es un honor para nosotros. Esta colaboración es una gran oportunidad para estrechar vínculos entre el deporte y la alimentación saludable, perfectamente alineado con nuestra misión corporativa de divulgación de hábitos saludables que venimos desarrollando con diferentes acciones bajo nuestra marca El Ciruelo».

El Ciruelo es un grupo empresarial dedicado a la producción y comercialización de frutas de hueso y uva de mesa. Respalda los proyectos de más de 40 años en el sector hortofrutícola y un gran equipo de profesionales. Uno de sus principales objetivos es marcar la diferencia en el sector mediante la innovación constante.