



Planes LGTBI

LART.15 Ley 4/2023



Planes de igualdad

Empresas de 50 o más trabajadores



Registro retributivo

Art .28 ET
5 RD 902/2020

di↓**ersitas**
GROUP

OBLIGACIONES BÁSICAS EN MATERIA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD

El aumento de leyes y regulaciones en torno a la igualdad y diversidad ha requerido que las empresas estén al tanto de una serie de responsabilidades.

Nuestro objetivo es proporcionar un resumen conciso de los aspectos fundamentales que deben tenerse en cuenta para cumplir adecuadamente con la normativa de igualdad y diversidad.



botón acceso directo

Medidas para evitar discriminación laboral

Art 45 LOEIEHM



Protocolos de acoso

A.12.1 LOGISLS



Sensibilización y Formación

Artl 12.2 LOGILS



Códice
IGUALDAD

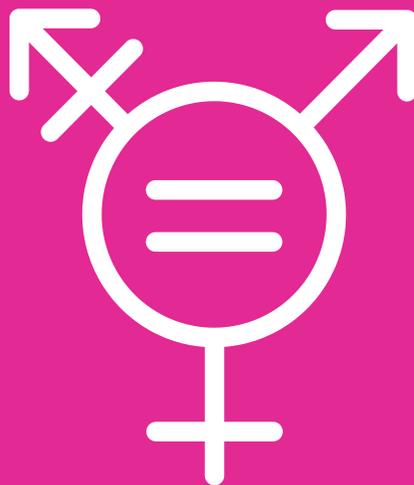
Plan LGTBI

Todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras deberán implantar un Plan LGTBI en 2024, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Debe ser integral y abarcar diversas áreas de actuación dentro de la empresa.

Debe incluir políticas de no discriminación, formación en diversidad y sensibilización, así como medidas específicas para promover la inclusión de las personas LGTBI.

Los protocolos existentes deben revisarse y actualizarse, incluyendo el plan de igualdad y el protocolo de acoso sexual, en base a la nueva normativa.



Medidas para evitar discriminación laboral

Se deberán adoptar para evitar discriminación laboral entre hombres y mujeres y se negocian con los representantes legales de la plantilla.

- Políticas de igualdad de género.
- Procesos de reclutamiento y selección transparentes.
- Formación y sensibilización.
- Políticas de conciliación laboral y familiar.
- Promoción de la diversidad.
- Evaluación y seguimiento.
- Protocolos de actuación ante casos de discriminación.

Plan de Igualdad

El plan de igualdad es una herramienta de gestión que tiene como finalidad alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en el entorno laboral. Así, mediante los planes de igualdad se establecen medidas que evitan la discriminación laboral por razones de sexo.

Estas medidas, además, son progresivas y dinámicas y, por tanto, deben acompañarse de un calendario de actuación y de métodos de evaluación y seguimiento.

Las empresas, además, tienen que inscribir su plan de igualdad en el Registro Autonómico correspondiente.



Protocolos de acoso

Las empresas deberán arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo y otras conductas que atentan contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

El protocolo de acoso laboral es un plan contra el acoso laboral que contempla aquellas medidas que son necesarias para prevenir, evitar o eliminar cualquier tipo de acoso laboral en la empresa, sea este acoso por razón de sexo, acoso sexual o acoso moral. Su objetivo es, por tanto, erradicar comportamientos nocivos que perjudican tanto a los trabajadores que los sufren como a la propia empresa que es responsable del bienestar físico y psicológico de sus empleados.

El protocolo debe contener el procedimiento de actuación que se debe seguir ante una situación de acoso, informando a toda la plantilla de cómo deben actuar ante este escenario y cómo deben denunciar.

Registro Retributivo

Todas las empresas deben llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

El registro retributivo obligatorio es un documento que recopila, de forma detallada, la información media salarial de los empleados de una empresa. Tiene como objetivo informar si existe desigualdad a la hora de remunerar el trabajo a hombres y mujeres.



Esta brecha salarial se calcula restando al salario medio de los hombres el de las mujeres, dividido entre el salario de los hombres.

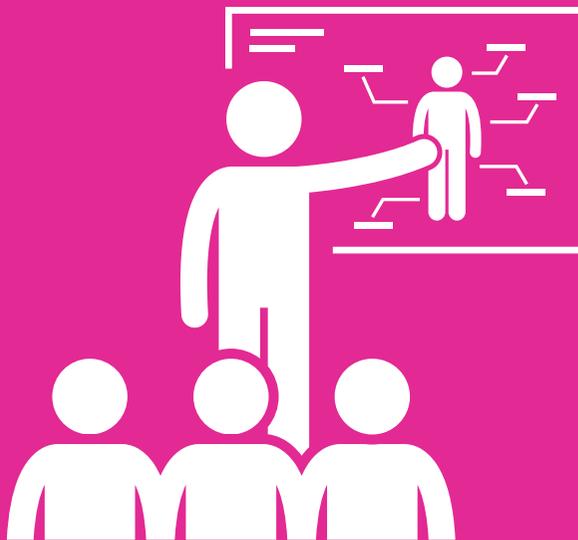
El registro retributivo pretende medir y, si cabe, sancionar a las empresas con desigualdades salariales por razón de género.

Si se observa que la desigualdad es superior al 25% en empresas de más de 50 empleados, hay que justificar el motivo. Si no existe justificación, hay que tomar las medidas oportunas para eliminar la desigualdad, desde la primera fecha en que se tiene constancia del hecho.

Sensibilización y formación

Las empresas están obligadas a proporcionar formación específica sobre la prevención del acoso laboral a sus empleados que debe incluir aspectos como:

- Definición y tipos de acoso laboral.
- Consecuencias legales y organizacionales.
- Procedimientos de denuncia y actuación.
- Prevención y sensibilización.
- Cultura organizacional.



Aunque solo las empresas de 50 o más personas trabajadoras deben contar con un Plan de Igualdad y con un Plan LGTBI, el resto de obligaciones se dirigen a TODAS las empresas, con independencia del tamaño, sector, dispersión geográfica, etc.

Más información sobre los canales de denuncia y sistemas internos de información, [aquí](#).



Paseo Alfredo Basanta, 4
47008 | Valladolid
+34 983440106

diversitas@diversitasgroup.es



C. Miguel Íscar, 12, 1º,
47001 | Valladolid
+34 983 301 038



at.cliente@rbhglobal.com



Calle Tres de Noviembre, 1
39010 | Santander
+34 685 908 736



contacto@codiceconsultoragenero.com