

MEDIDAS PARA EL CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE IGUALDAD, DIVERSIDAD, GESTIÓN DEL ACOSO Y NO DISCRIMINACIÓN



OBLIGACIONES PARA EMPRESAS DE MENOS DE 50 TRABAJADORES

01

REGISTRO RETRIBUTIVO
Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

05

PROTECCION DEL COLECTIVO LGTBI / PLAN DE DIVERSIDAD
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.

02

DOCUMENTO DE MEDIDAS DE IGUALDAD / PROTOCOLO DE ACOSO
LEY ORGANICA 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

04

PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO DISCRIMINATORIO
Ley 15/2022 de 12 de Julio, Integral por la igualdad de trato y no discriminación.

03

PROTOCOLO CONTRA VIOLENCIAS SEXUALES
Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre de Garantía Integral de libertad sexual.

01 REGISTRO RETRIBUTIVO

Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿Qué es el Registro Salarial o Registro Retributivo?

El registro salarial obligatorio es un documento en el que se hacen constar todos los valores medios de los salarios de los trabajadores de una empresa. Incluye, además, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales.

Tendrá una **validez de un año natural**, salvo que se produzcan circunstancias o cambios que suponan una alteración sustancial de los datos incluidos en el documento, incluyendo todas las retribuciones efectivamente satisfechas y percibidas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, con independencia de su fecha de devengo.

¿Qué empresas están obligadas?

Todas las empresas que operan en España están obligadas a contar con un registro retributivo, independientemente del tamaño de las mismas. Es decir, las empresas pequeñas de menos de 50 trabajadores, a diferencia de lo que ocurre con los **planes de igualdad en empresas**, también están obligadas a contar con este registro.

02 DOCUMENTO DE MEDIDAS DE IGUALDAD / PROTOCOLO DE ACOSO

LEY ORGANICA 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

¿Qué obligaciones tiene la empresa respecto a la Ley de Igualdad?

Artículo 45 Ley 3/2007

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Artículo 48 Ley 3/2007

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Por tanto, las empresas deberán disponer de un **Documento de Medidas de Igualdad** estructurado que permita dar cobertura al art. 45 de esta Ley, así como implantar un **Procedimiento en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo** que permita dar cobertura al art. 48 de la misma Ley.

03 VIOLENCIAS SEXUALES

Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre de Garantía Integral de libertad sexual.

Se considera violencia sexual cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que **condicione el libre desarrollo de la vida sexual** en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital (incluye el homicidio, mutilación genital femenina, explotación sexual, pornografía no consentida, extorsión sexual, acoso con connotación sexual, etc).

¿Qué obligaciones tiene la empresa respecto a la violencia sexual?

Art. 12 Ley 10/2022: Las empresas deberán **promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas** contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Establece que se deberán arbitrar procedimientos específicos para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones.

Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Artículo 16. Espacios públicos seguros.

Las empresas integrarán la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las trabajadoras. Para ello, se hace necesario el estableciendo un sistema de gestión que contemple la identificación de los espacios de la empresa, los mecanismos preventivos y los mecanismos correctivos en caso de violencia sexual, cumpliendo con las obligaciones en materia laboral y de seguridad social en caso de trabajadoras víctimas de violencia sexual.

04 PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO DISCRIMINATORIO

Ley 15/2022 de 12 de Julio, Integral por la igualdad de trato y no discriminación

Según Art. 2 de la Ley 15/2022: Nadie podrá ser discriminado por razón de **nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.**

¿Qué obligaciones tiene la empresa respecto al acoso discriminatorio?

El Art.25 de la Ley 15/2022 obliga a la aplicación de métodos o instrumentos suficientes para su detección, la adopción de medidas preventivas, y la articulación de medidas adecuadas para el cese de las situaciones discriminatorias.

El incumplimiento de las obligaciones previstas en el apartado anterior dará lugar a **responsabilidades administrativas, así como, en su caso, penales y civiles** por los daños y perjuicios que puedan derivarse, y que podrán incluir tanto la restitución como la indemnización, hasta lograr la reparación plena y efectiva para las víctimas.

Igual de taxativa es la Ley en su art.15 ley 15/2022: **Serán igualmente responsables del daño causado las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios cuando la discriminación se produzca en su ámbito de organización o dirección y no hayan cumplido las obligaciones previstas en el artículo 25.**

05 PROTECCION DEL COLECTIVO LGTBI

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

¿Cuál es el objetivo de la Ley 4/2023?

El objetivo de la ley es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBI) erradicando las situaciones de discriminación

¿Qué obligaciones tiene la empresa respecto a la Ley 4/2023?

Artículo 62.3. Las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios deberán adoptar **métodos o instrumentos** suficientes para la **prevención y detección de las situaciones de discriminación** por razón de las causas previstas en esta ley, así como articular medidas adecuadas para su cese inmediato.

Artículo 55. En la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las personas trans.