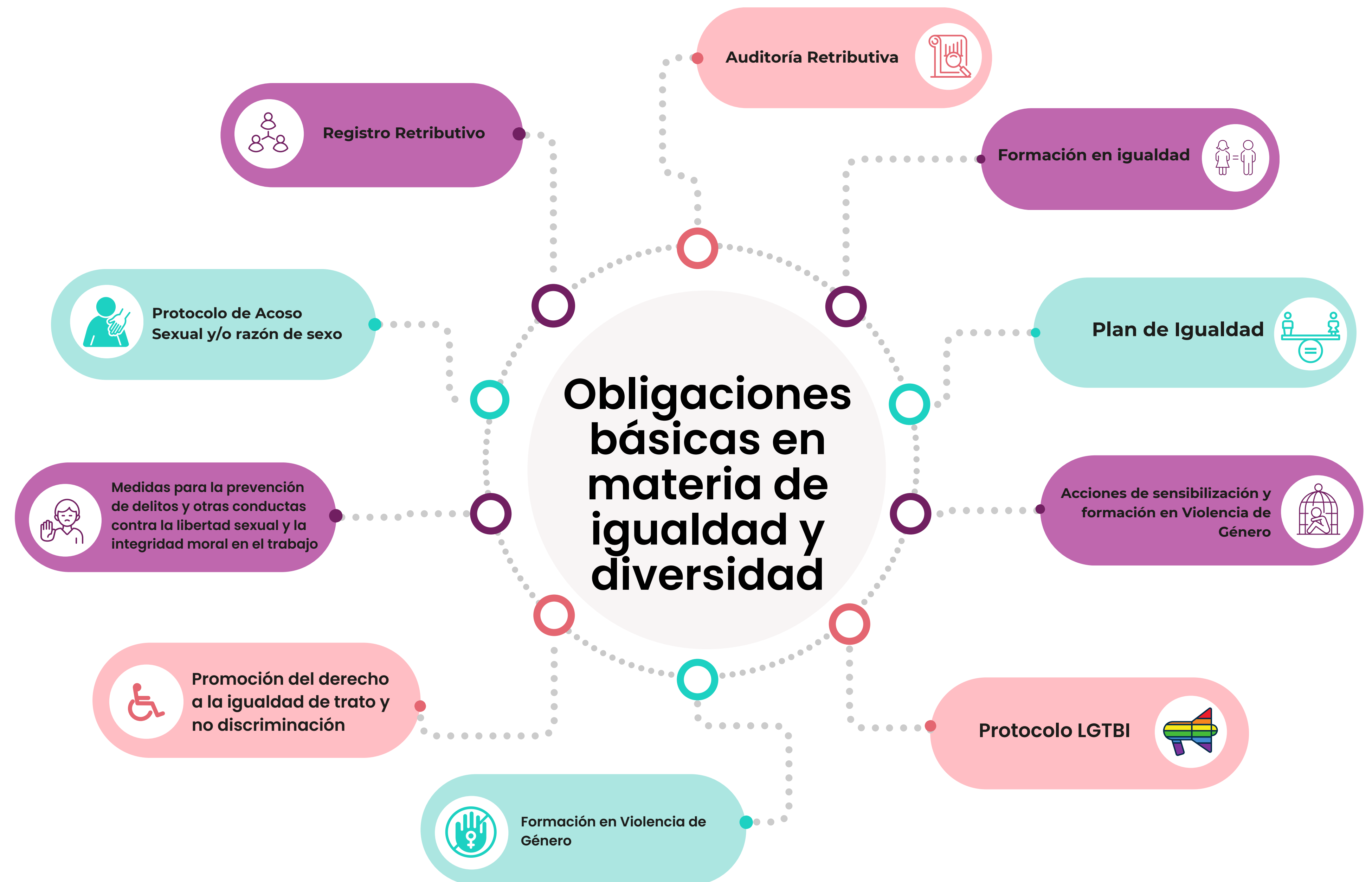


Las empresas deben estar al día en materia de igualdad y diversidad, para ello deberán conocer la reciente normativa que ha supuesto un importante avance en estas materias y que les permitirán no sólo cumplir las obligaciones legales sino estar a la vanguardia en la consolidación de derechos para sus trabajadores y trabajadoras.

A través de este breve documento les informamos de los servicios que desde GAYA, consultora social ponemos a su disposición.





Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad es un documento que recoge las medidas concretas que debe adoptar la empresa para evitar cualquier discriminación entre mujeres y hombres, además de ser un motor para la fomentar la igualdad en la empresa.

Desde el 7 de marzo de 2022 todas las empresas españolas de 50 o más personas en la plantilla deben contar de forma obligatoria con un plan de igualdad. Las medidas se deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de las personas trabajadoras.

Según la Ley de Contratos del Sector Público, las empresas que no cuenten con un plan de igualdad o no cumplan con el plan no podrán firmar contratos con las Administración Pública.

Las empresas que cuenten con 50 o más personas en plantilla deben tener un Plan de Igualdad aprobado y registrado por el REGCON para acceder a las bonificaciones e incentivos en la contratación laboral, así se establece en el Real Decreto-ley 1/2023



Auditoría Retributiva

La auditoría retributiva es el proceso de recopilar y analizar datos sobre el sistema retributivo de la empresa, para detectar diferencias salariales y aplicar medidas, evitar, corregir y prevenir posibles desigualdades salariales por cuestiones de género.

Desde el 7 de marzo de 2022 todas las empresas de 50 o más personas trabajadoras deberán contar con un plan de igualdad que deberá incorporar con carácter previo la auditoría retributiva de la empresa adaptada al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El no cumplimiento de esta obligación supondrá una sanción para la empresa conforme a la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).



Registro Retributivo

El registro retributivo es un documento donde deberá recogerse toda la información salarial de la empresa, de forma detallada, que muestre de forma separada las retribuciones de hombres y mujeres de la plantilla.

Desde 2021 todas las empresas, con independencia de su tamaño, están obligadas a elaborar un registro retributivo adaptado al Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. El registro retributivo deberá ser renovado anualmente.

El registro retributivo afecta a toda la plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.



Protocolo de Acoso Sexual y/o Razón de Sexo

Las personas trabajadoras tienen “derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

El protocolo será de aplicación a toda la plantilla de la empresa, también a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.



Protocolo LGTBI

Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar 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 las personas LGTBI.

Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.

Estas medidas serán obligatorias a partir del 2 de marzo de 2024.



Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo

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, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de los trabajadores, y trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

A partir del 13 de junio de 2023, en las empresas de 50 o más personas trabajadoras, estos protocolos de acoso, que establezcan canales de denuncias, deben estar integrados en el sistema interno de información de la empresa, conforme a lo previsto en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.



Promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación

Las empresas podrán asumir la realización de acciones de responsabilidad social consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad de trato y no discriminación en el seno de las empresas o en su entorno social. En todo caso, se informará a la representación de los trabajadores y trabajadoras de las acciones adoptadas.

La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de las personas trabajadoras, así como con las organizaciones cuyo fin primordial sea la defensa y promoción de la igualdad de trato y no discriminación y los organismos de igualdad de trato.

Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad.

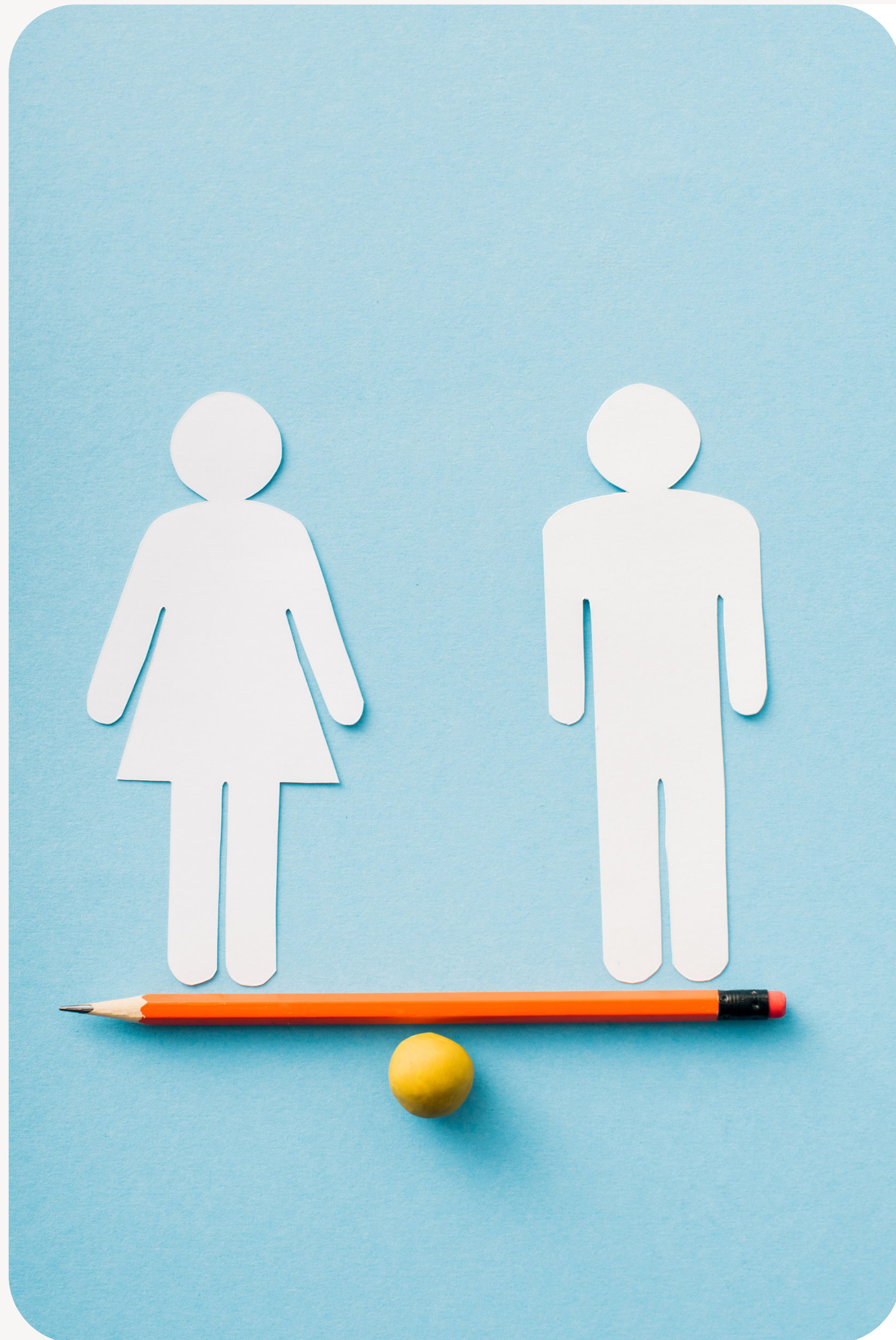


Acciones de sensibilización y formación en Violencia de Género

Las empresas socialmente responsables podrán articular un compromiso empresarial contra la violencia de género.

Para ello, pueden incidir de manera directa en las personas trabajadoras, a través de acciones de sensibilización y formaciones en la plantilla en materias de Violencia de Género, y también pueden incluir y hacer extensible, en aquellos contratos que formalicen con empresas proveedoras, su compromiso en la lucha contra la violencia de género.

Además las empresas pueden articular mecanismos de acompañamiento y ayuda para sus trabajadoras que sean víctimas de violencia de género, a través de la elaboración de un protocolo de acompañamiento y ayuda.



Formación en igualdad

GAYA ofrece distintas áreas de formación, como la formación en igualdad. La formación en igualdad de género es esencial para crear conciencia sobre las disparidades basadas en el género, fomentar la empatía y el empoderamiento, y capacitar a líderes de cambio.

Además, mejora la cultura organizacional, impulsando la igualdad de género en todas las esferas de la sociedad y contribuyendo a un mundo más justo y equitativo.



Formación en violencia de género

GAYA también te ofrece una formación integral sobre violencia de género. Respaldado por un equipo de expertas/os en igualdad de género y derechos humanos, nuestros programas abordan la prevención, la identificación temprana y el apoyo a víctimas.

Ofrecemos capacitación en políticas de género, legislación, empoderamiento y más. Nuestra misión es empoderar a personas y organizaciones para crear un mundo más seguro e igualitario.

Cursos y talleres

“La igualdad se aprende”

Disponemos de Plataforma de formación on-line donde tendrás acceso a cursos en materia de igualdad de una forma fácil y práctica, destinados a mejorar la gestión de la igualdad entre mujeres y hombres.

Accede a nuestro catálogo de formación online, presencial y semipresencial.

Nos adaptamos a tus necesidades formativas.

🌐 <https://gayaigualdad.es>

☎ **957456489**

✉ info@gayaigualdad.es

