

## OBLIGACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD QUE AFECTAN A LAS EMPRESAS



### **MEDIDAS PARA EVITAR DISCRIMINACIÓN LABORAL (ART. 45 LOIEMH)**

Todas las empresas deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Deberán negociarlas con la representación legal de la plantilla.



### **PLANES DE IGUALDAD**

En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores/as, elaborarán y aplicarán un PLAN DE IGUALDAD que será registrado en el REGCON.



### **REGISTRO RETRIBUTIVO (ART. 28 ET Y 5 RD 902/2020)**

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.



### **PROTOCOLOS DE ACOSO (ART. 12.1 LOGILS)**

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. Deben negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras.



### **SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN (ART. 12.2 LOGILS)**

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



### **PLANES LGTBI (ART. 15 LEY 4/2023)**

Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar a partir del 2 de marzo de 2024 con un plan LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Deberá ser negociado con la representación legal de las personas trabajadoras.