

La proliferación de normativa en materia de igualdad y diversidad ha hecho que las empresas deban estar atentas a toda una serie de obligaciones. Con este documento, tratamos de ofrecer, de manera esquemática, un resumen de las cuestiones esenciales que no hay que perder de vista para el correcto cumplimiento de la regulación sobre igualdad y diversidad.

Registro retributivo



Protocolo trans



Obligaciones básicas en materia de **igualdad y diversidad**, de un vistazo

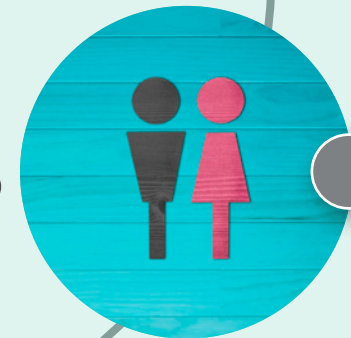
Medidas para la prevención de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo



Auditoría retributiva



Plan de igualdad



Reserva del 2 % de puestos de trabajo a favor de personas con discapacidad



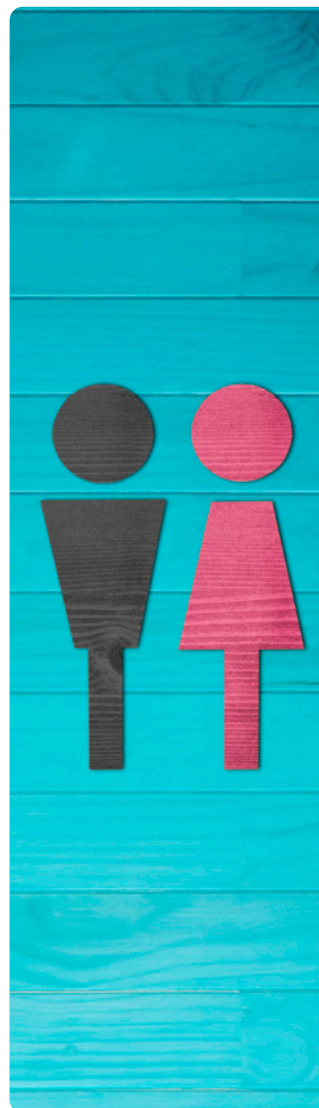
Haz en clic en los botones para conocer más sobre cada uno de los temas



Auditoría retributiva

Las empresas que elaboren un plan de igualdad deben incluir en el mismo una auditoría retributiva. Esta tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

La auditoría retributiva requiere el diagnóstico de la situación retributiva de la empresa (a través de la valoración de los puestos de trabajo) y el establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.



Plan de igualdad

Todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y deben adoptar medidas dirigidas a evitar la discriminación laboral entre mujeres y hombres.

En las empresas con plantillas de 50 o más personas, estas medidas se han de incluir en un plan de igualdad que ha de ser negociado con la representación legal de los trabajadores después de realizar un diagnóstico de situación —también negociado—.

Registro retributivo

Todas las empresas tienen la obligación de llevar un registro con los valores medios (media aritmética y mediana) de los salarios base, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla (incluyendo el personal directivo y los altos cargos), desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

El registro retributivo tiene por objeto garantizar (i) la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y (ii) un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño.

Cuando en una empresa con al menos 50 trabajadores el promedio de las retribuciones de los trabajadores de un sexo sea superior al del otro en un 25 % o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, la empresa deberá incluir en el registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de los trabajadores.

En las empresas con obligación de tener un plan de igualdad (aquellas con 50 o más trabajadores) el registro salarial debe reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo que se efectúa para realizar la auditoría retributiva, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados en atención a la naturaleza de la retribución. En este caso, el registro también tiene que incluir la justificación referida en el párrafo anterior cuando las medias aritméticas o medianas de dichas agrupaciones sean superiores en un sexo a las del otro en, al menos, un 25 %.





Protocolo trans

Las empresas deben adoptar métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de las situaciones de discriminación de las personas LGTBI (personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales), en los términos definidos en 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, así como articular medidas para su cese inmediato.

A partir del 2 de marzo de 2024, las empresas con plantillas de más de 50 personas 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 dichas personas. Las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de los trabajadores.

El contenido y alcance de estas medidas está pendiente de desarrollo reglamentario.

Además, en la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.

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

Las empresas deben 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 pueden establecer medidas que deben negociarse con la representación legal de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. En estas medidas se incluyen los protocolos contra el acoso.

A partir del 13 de junio de 2023, en las empresas con 50 o más trabajadores (o a partir del 1 de diciembre en empresas con 249 o menos trabajadores), estos protocolos contra el acoso, que establezcan canales de denuncias, deben estar integrados en el sistema interno de información de la empresa establecido para comunicar información sobre infracciones previstas 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. Más información sobre los canales de denuncia y sistemas internos de información, [aquí](#).





Reserva del 2 % de puestos de trabajo a favor de personas con discapacidad

Las empresas con plantillas de 50 o más personas deben emplear a al menos un 2 % de personas con discapacidad. La norma habilita la posibilidad de que la autoridad laboral apruebe, a las empresas que lo soliciten y cumplan los requisitos, la aplicación de medidas alternativas al cumplimiento de esta obligación. Estas medidas alternativas son:

- La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.
- La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
- La realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de las personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquellas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo.
- La constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.