



ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DE TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

C./ Puerta San Miguel, nº18, 1º, 1ª, 46800-XÀTIVA (Valencia)
www.astac.es - www.facebook.com/astacasociacion

Circular OBLIGACIONES en materia de IGUALDAD

¿Qué OBLIGACIONES tiene mi empresa en materia de IGUALDAD?

=====

ASTAC CONTINÚA CON SU CAMPAÑA PARA LA SENSIBILIZACIÓN EN LOS TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS

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 para el correcto cumplimiento de la regulación sobre igualdad y diversidad y que **afecta no solo a empresas de 50 o más personas trabajadoras, sino también a empresas de menor tamaño**, concretamente:

- ü Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ü Reales Decretos 901/2020, de planes de igualdad y su registro, y 902/2020, de igualdad retributiva.
- ü Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- ü Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

ü 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 y Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Obligaciones en igualdad para empresas de menos de 50 trabajadores/as

-
- 1. Medidas de promoción de la igualdad
-

Todas las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras que presten sus servicios, deben adoptar medidas concretas en favor de la igualdad en el seno de la organización, que además deben ser negociadas con la representación legal de la plantilla. Art. 45.1 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

-
- 2. Registro retributivo
-

Todas las empresas, deben realizar anualmente un registro retributivo, para toda su plantilla, incluyendo al personal directivo y altos cargos. El objeto es garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, mediante la elaboración de un documento con datos promediados, desglosados y desagregados por sexo.

Se encuentra regulado en el artículo 5.1 del RD 902/2020 y en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

-
- 3. Protocolo para la PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL E INTEGRIDAD MORAL.
-

-

Todas las empresas deben contar con un protocolo específico para la prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Para facilitar la implantación del procedimiento de actuación, el Instituto de las Mujeres ha elaborado el siguiente [Manual de referencia](#).

Además, las empresas deben **ofrecer formación** para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio, entendida esta como sensibilización y concienciación, (Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual)

A este respecto, remitimos link a los diferentes recursos de sensibilización y concienciación contra la VIOLENCIA DE GÉNERO puestos en marcha por el MINISTERIO de Igualdad:

[Sensibilización y concienciación: la sociedad actúa](#).

Así como a la campaña específica contra la VIOLENCIA SEXUAL:

https://violenciagenero.igualdad.gob.es/sensibilizacionconcienciacion/campannas/violencia_gobierno/violenciasexual/.

La Asociación tiene a disposición de sus asociados un cartel confeccionado a tal efecto, el cual se puede utilizar a modo de concienciación y sensibilización al respecto (éste se repartió en la última Asamblea General entre los asistentes, pudiéndose recoger en las oficinas de la Asociación).

Por último, también deben incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

Obligaciones en igualdad para empresas de 50 o más trabajadores/as

1. Diagnóstico y Plan de Igualdad

-

En el caso de las empresas de 50 o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad deben dirigirse a elaborar y aplicar un diagnóstico y Plan de Igualdad, siendo además objetivo de negociación con la representación legal de la plantilla o, en su defecto, atendiendo al procedimiento regulado en el artículo 5.3 del RD 901/2020.

Este plan de igualdad y el diagnóstico de situación previo deben ser depositados en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, conocido como REGCON.

2. Auditoría Salarial

-

Todas las empresas que elaboren un plan de igualdad, es decir, las que tienen más de 50 personas en plantilla o aquellas que lo elaboren de forma voluntaria, deben incluir en el mismo una Auditoría Retributiva, de conformidad con lo establecido en el artículo 7 de del RD 902/2020. Esta Auditoría Retributiva debe ir precedida de una Valoración de Puestos de Trabajo.

3. Planes LGTBI

-

Las empresas de más de 50 personas trabajadoras también deben contar con una planificación de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que a su vez incluya un protocolo para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, negociadas con la representación legal de las personas trabajadoras (art. 12 Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y de los derechos de las personas LGTBI), atendiendo a lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

IMPORTANTE: AQUELLOS AFECTADOS QUE NO ESTÉN RECIBIENDO MATERIALMENTE AYUDA SE LES TRASMITE QUE HAY VOLUNTARIADO ESPECIALIZADO EN CAMINO (TANTO DE VALENCIA COMO DEL RESTO DE ESPAÑA) Y SE ESTÁ PIDIENDO MATERIAL PARA AYUDARLES DE FORMA INMEDIATA. SI LO PRECISAN QUE SE PONGAN EN CONTACTO.

GRACIAS A TODOS LOS QUE YA ESTÁIS AYUDANDO Y GRACIAS TAMBIÉN DE FORMA ANTICIPADA A LOS QUE LO VAYAN A HACER EN LOS PRÓXIMOS DÍAS.