



equipa

Servicio de asesoramiento
a empresas en igualdad

PREGUNTAS FRECUENTES

EQUIPA

La trayectoria que el Instituto Andaluz de la Mujer ha venido desarrollando durante dos décadas en el asesoramiento a empresas en materia de igualdad, ha permitido concretar una serie de Preguntas Frecuentes (FAQ) que esperamos puedan resolver dudas y orientar a todas las personas y organizaciones interesadas en incluir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su gestión y/o que se encuentren inmersas en un proceso de elaboración de su plan de igualdad.

¿Qué ofrecemos?

- Asesoramiento en todas las fases de elaboración de planes de igualdad en empresas.
- Formación y capacitación empresarial desde la perspectiva de género.
- Asesoramiento en la elaboración de protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.
- Herramientas y recursos digitales.
- Normativa.
- Convocatorias.

¿A quién va dirigido?

- Empresas públicas o privadas.
- Organizaciones laborales y entidades asociativas laborales.
- Organismos públicos.
- Consultoras.
- Ciudadanía en general.

¿Cómo funciona?

Para solicitar asesoramiento o resolver dudas en cualquier proceso relacionado con la elaboración, desarrollo y puesta en marcha de un plan de igualdad, cursos de formación relacionados con la gestión empresarial con perspectiva de género o elaboración de protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo en su empresa, puede llamar al teléfono 900 200 999, de lunes a viernes (laborables) en horario de 8:00 a 16:00 horas, también puede enviar su consulta accediendo al formulario en el siguiente [enlace](#).





Contenido

PRINCIPAL NORMATIVA APLICABLE	9
COMISIÓN NEGOCIADORA	10
¿Quién forma parte de la comisión negociadora por la representación social?	10
¿Pueden los centros de trabajo que no tengan representación legal de personas trabajadoras delegar la representación a la representación legal del otro centro de trabajo?	10
¿Cuáles son los plazos para constituir la comisión negociadora?.....	10
¿Puede contar la comisión negociadora con el apoyo y el asesoramiento de personas expertas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral?	11
En la composición de la comisión negociadora, ¿debe promoverse el equilibrio con respecto al sexo de sus integrantes?	11
¿Es importante que las personas integrantes de la comisión negociadora tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral?.....	11
Cuando se constituye la comisión negociadora, ¿es necesario levantar acta de constitución?	12
¿Es importante dejar constancia por escrito de las reuniones mantenidas por la comisión negociadora?.....	12
¿Cuáles son las competencias de la comisión negociadora?	12
¿Es la comisión negociadora la misma comisión que la comisión de seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad?	12
¿Existe alguna forma de conocer y acreditar quiénes son las personas legitimadas y con capacidad para negociar el plan de igualdad de mi empresa, cuando esta carece de RLPT en todos los centros de trabajo?.....	13
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	14
¿En qué consiste el diagnóstico de situación?	14
¿Qué materias deben analizarse en el diagnóstico previo?.....	14
¿Qué otras materias pueden abordarse voluntariamente en un plan de igualdad?.....	14
¿Es imprescindible que en el análisis cuantitativo y cualitativo del diagnóstico de situación los datos estén desagregados por sexo?	14
¿Deben negociarse los diagnósticos de situación y los planes de igualdad?.....	15
¿El plan de igualdad dirigido a socios y socias de las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo debe incluir un diagnóstico de situación?.....	15
¿Existen materias mínimas que debe abordar el diagnóstico de situación de los planes de igualdad de las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo?	15
PLANES DE IGUALDAD	16

¿Está la Administración pública obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y a elaborar un plan para la igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos?	16
¿Están todas las empresas obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral?	17
¿Qué es un plan de igualdad en la empresa?	17
¿Qué empresas están obligadas a elaborar e implantar un plan de igualdad?	17
¿Qué periodo de vigencia debe tener un plan de igualdad?	17
¿Es aplicable el plan de igualdad a la totalidad de la plantilla?	17
¿Cuál es el contenido mínimo de un plan de igualdad?	18
Para las empresas no obligadas a elaborar un plan de igualdad que deciden hacerlo de forma voluntaria, ¿es aplicable el procedimiento de negociación establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020?	18
¿Cuándo deben revisarse los planes de igualdad?	19
¿Existe alguna regulación específica de los planes de igualdad para las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo?	20
¿Las socias y socios de una cooperativa computan como plantilla a efectos de la obligatoriedad de negociar el plan de igualdad?	20
¿Qué contenido específico deben incluirse en los planes de igualdad de las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo?	20
REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD	21
¿Existe un Registro específico para los planes de igualdad de las Administraciones públicas?	21
¿Existe algún registro y depósito específico para planes de igualdad de las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo?	21
¿Es obligatorio registrar los planes de igualdad?	22
Además de los planes de igualdad, ¿pueden las empresas depositar voluntariamente otras medidas o procedimientos que desarrollen relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres?	22
¿Cómo se realiza la tramitación para registrar los planes de igualdad?	22
¿Qué ocurre si el plan de igualdad no cumple los requisitos reglamentarios?	23
REGISTRO RETRIBUTIVO	24
¿Qué es el registro retributivo?	24
¿Tienen obligación las Administraciones públicas de elaborar un registro retributivo?	24
¿Están obligadas las empresas cuya plantilla esté formada exclusivamente por hombres o por mujeres a contar con un registro retributivo?	24
¿Desde qué fecha es obligatorio que las empresas cuenten con un registro retributivo conforme a las previsiones contenidas en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre?	24
¿Cuántos registros retributivos debe elaborar una empresa que tiene varios centros de trabajo dedicados a distintas actividades y convenios colectivos de aplicación diferentes?	24

¿Qué empresas tienen la obligación de tener un registro retributivo?.....	25
¿Qué datos contiene el registro retributivo para las empresas?.....	25
¿Qué datos contiene el registro retributivo obligatorio para la elaboración de los planes de igualdad?	25
¿Qué información del registro retributivo está obligada la empresa a proporcionar a la representación legal de la plantilla?	25
¿Pueden acceder las personas trabajadoras al registro retributivo?	26
Si la empresa no tiene representación legal, ¿a qué información del registro retributivo pueden acceder las personas trabajadoras?.....	26
¿Qué periodo temporal de referencia tendrá el registro retributivo?	26
¿Existe alguna herramienta que facilite a las empresas la elaboración del registro retributivo?	26
AUDITORÍA RETRIBUTIVA	27
¿Qué empresas están obligadas a realizar una auditoría retributiva?	27
¿Cuál es la vigencia de la auditoría retributiva?	27
¿Qué contenido tiene la auditoría retributiva?	27
Si una empresa tiene realizado un plan de igualdad de grupo, ¿la auditoría retributiva debe realizarse de manera individualizada por cada empresa que forme parte del grupo o una sola auditoría del grupo?	27
Para realizar la auditoría retributiva, ¿qué conceptos retributivos deben tenerse en cuenta?	28
¿Es obligatorio elaborar el registro retributivo para hacer la auditoría retributiva?	28
¿Es obligatorio elaborar una valoración de puestos de trabajo para hacer la auditoría retributiva?.....	28
¿Existe alguna herramienta que facilite a las empresas la elaboración de la valoración de puestos de trabajo?.....	28
¿Existe algún manual o guía que facilite a las empresas la elaboración de la auditoría retributiva?.....	29
PLANES DE IGUALDAD EN GRUPOS DE EMPRESAS	30
¿Cómo se regulan los planes de igualdad en grupos de empresa?	30
SUBVENCIONES	31
¿Existen subvenciones para la implantación de planes de igualdad?	31
DISTINTIVOS EMPRESARIALES.....	32
IGUALDAD EN LA EMPRESA (DIE).....	32
¿Existe algún reconocimiento institucional en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que reconozca la labor de las empresas comprometidas con la igualdad?	32
MARCA ANDALUZA DE EXCELENCIA EN IGUALDAD (MAEI)	32

¿Otorga la Junta de Andalucía, algún reconocimiento a entidades y empresas que incentiven las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres?.....	32
¿Qué empresas pueden optar al reconocimiento de la “Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad”?.....	33
¿Qué requisitos tienen que acreditar las empresas para poder solicitar la obtención de la MAEI?	33
¿Cómo pueden las empresas presentar la solicitud para la convocatoria?.....	34
¿Es compatible la MAEI con el otorgamiento del distintivo de igualdad «Igualdad en la Empresa» previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de e 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como con otra distinción o premio?	34
¿Qué criterios de valoración establece el Decreto 1/2022 para la evaluación de las candidaturas?	34
¿Qué facultades o derechos adquieren las empresas distinguidas con la MAEI?	35
¿Qué plazo existe para resolver una vez finalizado el plazo de presentación de solicitudes?	35
¿Cómo está prevista la entrega de la certificación acreditativa del reconocimiento de la “Marca Andaluza de Excelencia en igualdad”?	35
¿Queda establecida en el Decreto 1/2022 de 11 de enero la vigencia de la “Marca Andaluza de Excelencia en igualdad”?	35
¿Pueden las Administraciones públicas presentar candidaturas para la obtención de la del reconocimiento de la MAEI?.....	35
¿Prevé el Decreto 1/2022 de 11 de enero, un seguimiento del avance y de los efectos de las actuaciones implantadas de los planes de igualdad de las empresas distinguidas con la “Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad”?.....	36
¿Está previsto un procedimiento de renovación del reconocimiento de la MAEI?.....	36
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	37
¿Qué es el acoso sexual?.....	37
¿Qué es el acoso por razón de sexo?	37
¿Cuál es la diferencia entre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral en la empresa?.....	37
¿Quiénes pueden ser sujetos activos y pasivos en situaciones de acoso sexual y/ o por razón de sexo?.....	38
¿Cuántas modalidades de acoso sexual existen?.....	38
¿Constituyen el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo conductas discriminatorias? ..	38
¿Qué se entiende por discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral?	38
¿Qué se entiende por discriminación directa e indirecta?	39

¿Qué conductas pueden ser constitutivas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo?	39
¿Qué efectos puede tener el acoso sexual o por razón de sexo en las personas y empresas?	40
¿De qué medios legales dispongo para denunciar una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo?	40
¿Están las empresas obligadas a tener un protocolo de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo?	41
¿Están las empresas obligadas a desarrollar acciones de sensibilización y formación para toda su plantilla?	41
¿Qué pueden hacer las empresas en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo? ..	42
¿Están obligadas las empresas a negociar con la representación de las personas trabajadoras las actuaciones en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo?	42
¿Pueden las empresas depositar voluntariamente las medidas específicas y los protocolos para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo?	42
¿Están obligadas las Administraciones públicas a negociar con la representación de las personas trabajadoras el protocolo de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo?	43
¿Están obligadas las Administraciones públicas a registrar los protocolos frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo?	43
¿Qué significa que la empresa deba desarrollar una política de información y divulgación?	44
¿Existe algún modelo de protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo de referencia elaborado por el IAM?	44
¿Por qué normativa se rige el modelo de protocolo?	44
¿A quién sirve el modelo de protocolo?	44
¿Para qué sirve firmar el protocolo de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo?	45
¿Qué es y para qué sirve la Comisión para la prevención y atención de los casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en una empresa?	45
¿Cuáles son las competencias específicas de la Comisión para la prevención y atención de los casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en una empresa?	45
¿Qué es y para qué sirve la persona asesora con carácter confidencial en los casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en una empresa?	46
¿Quién puede presentar una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo ante la Comisión para la prevención?	47

PRINCIPAL NORMATIVA APLICABLE

[Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto](#), de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

[Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre](#), de garantía integral de la libertad sexual.

[Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

[Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre](#), de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

[Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre](#), del Código Penal.

[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.

[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.

[Ley 15/2022, de 12 de julio](#), integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

[Ley 36/2011, de 10 de octubre](#), reguladora de la jurisdicción social.

[Ley 8/2017, de 28 de diciembre](#), para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.

[Ley 12/2007, de 26 de noviembre](#), para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

[Ley 13/2007, de 26 de noviembre](#), de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

[Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

[Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

[Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo](#), de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

[Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre](#), por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

[Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre](#), de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

[Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo](#), sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

[Decreto 1/2022, de 11 de enero](#), por el que se crea la "Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad" y se establecen los criterios para su obtención, control de la ejecución y renovación.

[Resolución de 13 de julio de 2023](#), de la Secretaría de Estado de Función Pública.

COMISIÓN NEGOCIADORA

¿Quién forma parte de la comisión negociadora por la representación social?

Su composición estará formada paritariamente por la representación de la empresa y por la de las personas trabajadoras. Como regla general, participarán en la comisión negociadora, por parte de las personas trabajadoras, el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el párrafo anterior se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. En este caso, la comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte. Si existen centros de trabajo con representación legal y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación y, por otro lado, por la comisión sindical constituida en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con la representación. En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes.

¿Pueden los centros de trabajo que no tengan representación legal de personas trabajadoras delegar la representación a la representación legal del otro centro de trabajo?

No, los centros que no tengan representación legal de personas trabajadoras deben constituir la comisión sindical que refiere el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020.

No obstante, son los sindicatos los que deciden quién les representa en una comisión negociadora a la que son llamados, sin que el Real Decreto impida que, de ser su voluntad, que deberá constar expresa y formalmente por escrito, puedan estar representados en la comisión negociadora a través de delegados o delegadas de otros centros en los que sí exista representación unitaria.

¿Cuáles son los plazos para constituir la comisión negociadora?

Un plazo máximo de 3 meses una vez alcanzado el número de personas en plantilla que lo hacen obligatorio.

Si la obligación de negociar el plan de igualdad es por convenio colectivo, el plazo para iniciar el procedimiento de negociación se establecerá en el propio convenio o, en su defecto, en los tres meses siguiente a la publicación del mismo.

Si la obligación de elaborar e implementar un plan de igualdad procede de un procedimiento sancionador acordado con la Autoridad laboral, en sustitución de las sanciones accesorias, el plazo será el fijado en dicho procedimiento.

Las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación, de conformidad con lo establecido en los apartados anteriores.

¿Puede contar la comisión negociadora con el apoyo y el asesoramiento de personas expertas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral?

Sí, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.

En la composición de la comisión negociadora, ¿debe promoverse el equilibrio con respecto al sexo de sus integrantes?

Sí, deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de ambas partes de la comisión negociadora.

¿Es importante que las personas integrantes de la comisión negociadora tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral?

Sí, deberá promoverse que cuenten con esta formación o experiencia, y si no fuese así, es recomendable prever los mecanismos para que reciban esta formación al inicio del proceso, de cara a asegurar el buen desarrollo del diagnóstico de situación y el diseño de medidas concretas, objetivas y factibles.

Cuando se constituye la comisión negociadora, ¿es necesario levantar acta de constitución?

Sí, y se incluirá un reglamento de funcionamiento interno de la comisión, la composición de la comisión y sus funciones, así como, aquella información que se considere de interés por las partes.

¿Es importante dejar constancia por escrito de las reuniones mantenidas por la comisión negociadora?

Sí, durante el proceso de negociación se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

¿Cuáles son las competencias de la comisión negociadora?

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como, sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como, las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

¿Es la comisión negociadora la misma comisión que la comisión de seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad?

No necesariamente. No obstante, la comisión negociadora, una vez negociado el diagnóstico y plan de igualdad, puede quedar constituida como comisión de seguimiento, cuando así sea acordado en el seno de la propia comisión, haciéndolo constar entre las funciones de su reglamento de funcionamiento interno.

¿Existe alguna forma de conocer y acreditar quiénes son las personas legitimadas y con capacidad para negociar el plan de igualdad de mi empresa, cuando esta carece de RLPT en todos los centros de trabajo?

Sí, es posible hacer una consulta a la autoridad laboral correspondiente y solicitar la correspondiente acreditación sobre las personas legitimadas para negociar el plan de igualdad.

Se podrá consultar, en el caso de que no exista representación legal de las personas trabajadoras o no existan en todos los centros de trabajo de la empresa, las personas legitimadas para formar la parte social de la comisión negociadora, en cuanto a los sindicatos más representativos y los más representativos del sector al que pertenezca la empresa.

A continuación, se facilitan los organismos a los que se puede solicitar esta acreditación:

- Corresponde a la Dirección General de Trabajo (Subdirección General de Relaciones Laborales) del Ministerio de Trabajo y Economía Social cuando el ámbito afectado supere el de una Comunidad Autónoma
<http://tramites.administracion.gob.es/comunidad/tramites/recurso/oficina-publica-estatal-de-elecciones-sindicales/2b12f666-563b-4930-96fc-46bf2f49e110>

Esta página web se encuentra temporalmente inhabilitada, por ello, se puede también hacer la consulta enviando un correo electrónico a la dirección sgon@mit.es

- Corresponde a la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral (Servicio de Relaciones Colectivas) de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo cuando el ámbito sea de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
<https://www.juntadeandalucia.es/servicios/sede/tramites/procedimientos/detalle/24679.htm>
- Corresponde a la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades (Servicio de Administración Laboral) cuando el ámbito afectado no supere la provincia.

En todos los casos, los datos que deben facilitarse para hacer esta consulta deben ser:

- Nombre de la empresa.
- CIF.
- CNAE que recoja la actividad económica de la empresa.
- Nombre completo y código del convenio/s colectivo/s de REGCON (número de catorce dígitos) de aplicación a los distintos centros de trabajo que tiene la empresa, que puede ser convenio colectivo propio o, en su defecto, del sector.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

¿En qué consiste el diagnóstico de situación?

Es un proceso de toma y recogida de datos dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento. Constituye la primera fase de un plan de igualdad.

¿Qué materias deben analizarse en el diagnóstico previo?

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

¿Qué otras materias pueden abordarse voluntariamente en un plan de igualdad?

Medidas relativas a materias como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras que puedan considerarse de interés.

¿Es imprescindible que en el análisis cuantitativo y cualitativo del diagnóstico de situación los datos estén desagregados por sexo?

Sí, es imprescindible que la información sobre la plantilla y su participación en los procesos de gestión de la empresa distingan la variable sexo. Este proceso de adaptación de los datos con la variable sexo podrá conllevar más tiempo y esfuerzo, pero es necesario para detectar las desigualdades y desventajas que puedan estar produciéndose entre mujeres y hombres en la empresa, identificación *sine qua non* para el diseño de un plan de igualdad.

¿Deben negociarse los diagnósticos de situación y los planes de igualdad?

Sí, los diagnósticos de situación y los planes de igualdad deberán ser negociados en el seno de la comisión negociadora según el procedimiento establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020.

¿El plan de igualdad dirigido a socios y socias de las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo debe incluir un diagnóstico de situación?

Sí, el plan de igualdad deberá incluir, un diagnóstico de situación, resultado del proceso de recogida de datos inicial, dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de los obstáculos que puedan existir en la cooperativa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la cooperativa o del grupo cooperativo, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta, incluidas las condiciones profesionales y de prevención de riesgos laborales.

¿Existen materias mínimas que debe abordar el diagnóstico de situación de los planes de igualdad de las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo?

El diagnóstico de situación se referirá, al menos, a las siguientes materias:

- a) Análisis de la situación retributiva en la cooperativa. El análisis de situación retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. El desarrollo de este análisis requiere una evaluación de los puestos de trabajo realizada a través de sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.
- b) Acceso a la condición de persona socia trabajadora.
- c) Carrera profesional de la persona socia trabajadora.
- d) Formación.
- e) Condiciones de trabajo, incluido el análisis de la situación retributiva, que vendrá referida al anticipo cooperativo.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y profesional.
- g) Infrarrepresentación femenina, en los puestos en que se organice la actividad de la cooperativa y en los cargos societarios y de representación.
- h) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

PLANES DE IGUALDAD

¿Está la Administración pública obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y a elaborar un plan para la igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos?

Sí, y así queda establecido en el apartado 1 y 2 de la Disposición adicional séptima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre:

“1. Las Administraciones Públicas 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.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual”.

En base a ello, mediante Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, se creó el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo, al que se incorporarán:

- Los planes de igualdad de las Administraciones Públicas (estatal, autonómica y local), así como de aquellos organismos públicos que tengan la consideración de Administración Pública o que estén integrados en la misma y tengan un plan de igualdad propio.

- Los protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo del mismo ámbito.

En el ámbito andaluz, debe citarse el artículo 182 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, que dispone: *“la Administración de la Junta de Andalucía y las entidades del sector público instrumental incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley aprobarán planes de igualdad de género para garantizar la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre hombres y mujeres de conformidad con lo establecido en la normativa sectorial reguladora de esta materia”.* Así como, el Acuerdo de 24 de octubre de 2023, del Consejo de Gobierno, por el que se ratifica el I Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2027, aprobado por la Comisión Negociadora del citado Plan, en fecha 6 de julio de 2023.”

¿Están todas las empresas obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral?

Sí, todas las empresas deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral (artículo 45.1 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

¿Qué es un plan de igualdad en la empresa?

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

¿Qué empresas están obligadas a elaborar e implantar un plan de igualdad?

En los siguientes casos las empresas estarán obligadas a elaborar e implantar un plan de igualdad:

1. Las empresas que tengan una plantilla de cincuenta o más personas trabajadoras.
2. Cuando se establezca tal obligación por el convenio colectivo aplicable.
3. Cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan.

¿Qué periodo de vigencia debe tener un plan de igualdad?

El plan deberá incluir su periodo de vigencia, que se acordará en el seno de la comisión negociadora, sin que pueda ser superior a cuatro años. Metodológicamente se recomienda, al menos, un año de vigencia, aunque puede establecerse un plazo mayor.

¿Es aplicable el plan de igualdad a la totalidad de la plantilla?

El plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

Las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

¿Cuál es el contenido mínimo de un plan de igualdad?

Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

- Presentación o introducción: contextualización del plan de igualdad con los datos de la empresa.
- Determinación de las partes que los conciertan.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Resumen del informe diagnóstico que refleje sus principales conclusiones y propuestas. En caso de que se trate de un grupo de empresas, resumen del informe diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- Resultados de la auditoría retributiva, así como, su vigencia y periodicidad.
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como, diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Para las empresas no obligadas a elaborar un plan de igualdad que deciden hacerlo de forma voluntaria, ¿es aplicable el procedimiento de negociación establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020?

Sí, deberá ser negociado según el procedimiento de negociación que establece el artículo 5, del Real Decreto 901/2020, que se refiere a “todos los planes de igualdad”, por lo que se aplica a los que tengan carácter voluntario. Y así se recoge, igualmente, en el artículo 2.4 del mismo Real Decreto, donde se

indica, además, que la elaboración e implementación de los planes de igualdad voluntarios deben ser previamente consultados o negociados con la representación legal de las personas trabajadoras y les será de aplicación lo regulado en el Real Decreto cuando así resulte de su contenido.

¿Cuándo deben revisarse los planes de igualdad?

Los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación estipulado en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad y en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.
- No obstante, se realizará, al menos, una evaluación intermedia y otra final, así como, cuando sea acordado por la comisión de seguimiento

¿Existe alguna regulación específica de los planes de igualdad para las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo?

Sí, a la obligación ya existente de las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo de contar con un plan de igualdad cuando empleen a 50 o más personas trabajadoras por cuenta ajena, se ha añadido, respecto de los socios y socias de trabajo, la posibilidad de implementar un plan de igualdad voluntario regulado en la Disposición adicional duodécima “Planes de igualdad de las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo” de la [Ley 11/2023, de 8 de mayo](#), de trasposición de Directivas de la Unión Europea en materia de accesibilidad de determinados productos y servicios, migración de personas altamente cualificadas, tributaria y digitalización de actuaciones notariales y registrales; y por la que se modifica la Ley 12/2011, de 27 de mayo, sobre responsabilidad civil por daños nucleares o producidos por materiales radiactivos.

¿Las socias y socios de una cooperativa computan como plantilla a efectos de la obligatoriedad de negociar el plan de igualdad?

No, puesto que la relación que vincula a las sociedades cooperativas con sus socios y socias trabajadoras no es laboral sino societaria, no obstante, a las socias y socios trabajadores se les aplica toda la normativa transversal que ampara la prohibición de discriminación directa e indirecta por razón de sexo.

¿Qué contenido específico deben incluirse en los planes de igualdad de las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo?

Si el resultado del diagnóstico pusiera de manifiesto la infrarrepresentación femenina en determinados puestos o niveles jerárquicos, los planes de igualdad cooperativos deberán incluir medidas destinadas a eliminar la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical. Asimismo, si resultase necesario conforme al resultado del análisis de situación retributiva de la sociedad, el plan de igualdad cooperativo deberá recoger un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.

Igualmente, deberá incluir los siguiente:

- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad cooperativo, así como, vigencia o duración del plan, que no podrá ser superior a cuatro años.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica, incluidas las acciones de información y sensibilización a las personas socias trabajadoras.

REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD

¿Existe un Registro específico para los planes de igualdad de las Administraciones públicas?

Sí, así queda establecido en el apartado 3 de la Disposición adicional séptima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre:

“3. En el plazo de 3 meses se creará un Registro de Planes de Igualdad, adscrito al departamento con competencias en materia de función pública, al que deberán remitir las distintas Administraciones públicas sus planes de igualdad, así como sus protocolos que permitan proteger a las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo, para un mejor conocimiento, seguimiento y transparencia de las medidas a adoptar por todas las Administraciones Públicas en esta materia.”

El 24 de julio de 2023, se publicó en el BOE la [Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 16 de marzo de 2023, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.](#)

Esta Resolución modifica el apartado segundo, que queda redactado de la siguiente forma:

“Segundo. Contenido del Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas.

- 1.** *Al Registro de Planes de Igualdad se incorporarán:*
 - a) *Los planes de igualdad de las Administraciones públicas (estatal, autonómica y local), así como de aquellos organismos públicos que tengan la consideración de Administración pública o que estén integrados en la misma y tengan un plan de igualdad propio.*
 - b) *Los protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo del mismo ámbito.*
- 2.** *Para el cumplimiento de esa finalidad, los órganos competentes en materia de igualdad remitirán al buzón institucional dependiente de la Dirección General de la Función Pública, los mencionados planes y protocolos, acompañados de los anexos 1 y 2 de esta resolución, así como sus posteriores actualizaciones.*
- 3.** *Los planes y protocolos y la documentación prevista en el apartado anterior se publicarán en la sección de igualdad de la página web de la Dirección General de la Función Pública y, en todo caso, en el Portal www.administracion.gob.es para permitir el acceso público y facilitar su consulta automatizada”.*

¿Existe algún registro y depósito específico para planes de igualdad de las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo?

Está previsto que se habilite el registro y depósito específico para planes de igualdad de las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo. Hasta que se

habilite y conforme a la normativa reguladora de los registros correspondientes, este se formalizará en los términos del artículo 12 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Dicho depósito dotará a tales planes de igualdad de los efectos derivados de los artículos 45 y siguientes de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en relación con los planes de igualdad en el ámbito laboral, y asimilará la situación de tales cooperativas a los efectos de su reconocimiento respecto de la contratación del sector público y de la eventual percepción de las subvenciones y ayudas públicas prevista en los artículos 33, 34 y 35 de la referida Ley Orgánica.

¿Es obligatorio registrar los planes de igualdad?

Sí, los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.

Además de los planes de igualdad, ¿pueden las empresas depositar voluntariamente otras medidas o procedimientos que desarrollen relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres?

Sí, serán objeto de depósito voluntario las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas conforme a los artículos 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como, las medidas específicas y protocolos para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

¿Cómo se realiza la tramitación para registrar los planes de igualdad?

El registro de planes de igualdad viene regulado en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

La solicitud de registro del plan de igualdad deberá presentarse dentro del plazo de quince días a partir de su firma. Deberá presentarla la persona designada por la comisión negociadora, debidamente acreditada, a través de medios electrónicos y ante el registro de la autoridad laboral competente.

Se deberán facilitar todos aquellos datos relativos a las partes firmantes o negociadoras y la fecha de la firma, en su caso, conforme se establece en el anexo 1 del Real Decreto 713/2010. Asimismo, se deberán cumplimentar los datos estadísticos recogidos en los modelos oficiales que figuran en el anexo 2.V del Real Decreto 713/2010, que no han sido modificados en la Orden TES/1573/2025, de 31 de diciembre, por la que se actualiza el contenido del anexo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Presentada la solicitud de registro, la persona solicitante podrá consultar y hacer seguimiento del expediente.

El procedimiento de registro se realiza a través del REGCON (Registro y Depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad) plataforma que determina la documentación y los datos estadísticos que han de remitirse para que la solicitud de inscripción sea tramitada.

- URL registro: <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/>
- A nivel de la Comunidad Autónoma de Andalucía, puedes acceder directamente al registro en el siguiente enlace: <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/and/index.htm>

Para incidencias informáticas o información adicional, el registro pone a disposición un teléfono de información y un correo electrónico:

- Teléfono: 900 49 44 53
- A nivel estatal: cauregcon@meys.es

¿Qué ocurre si el plan de igualdad no cumple los requisitos reglamentarios?

La autoridad laboral deberá efectuar requerimientos para su subsanación, quedando constancia en el registro a los efectos oportunos.

REGISTRO RETRIBUTIVO

¿Qué es el 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 desagregada por sexo las retribuciones de la plantilla. Se deberá incluir toda la información sobre los salarios, incluyendo personal directivo y altos cargos.

¿Tienen obligación las Administraciones públicas de elaborar un registro retributivo?

Lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, respecto del registro retributivo, será de aplicación también al personal al servicio de las Administraciones públicas, teniendo en cuenta lo establecido en su legislación específica.

¿Están obligadas las empresas cuya plantilla esté formada exclusivamente por hombres o por mujeres a contar con un registro retributivo?

Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla sin que exista excepción alguna.

¿Desde qué fecha es obligatorio que las empresas cuenten con un registro retributivo conforme a las previsiones contenidas en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre?

Es obligatorio que las empresas cuenten con un registro retributivo conforme a las previsiones del Real Decreto desde la fecha de su entrada en vigor, el 14 de abril de 2021.

¿Cuántos registros retributivos debe elaborar una empresa que tiene varios centros de trabajo dedicados a distintas actividades y convenios colectivos de aplicación diferentes?

Conforme a la regulación establecida por el Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 902/2020, 13 de octubre, el registro retributivo habrá de establecerse para cada empresa y estar referido a toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.

De acuerdo con esto, es obligatoria la realización de un registro que se refiera a toda la empresa, sin perjuicio de que, si así se decide, la empresa pueda, además, elaborar un registro retributivo por cada centro de trabajo.

¿Qué empresas tienen la obligación de tener un registro retributivo?

Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

¿Qué datos contiene el registro retributivo para las empresas?

El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo, distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos, en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable a la empresa. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando, de modo diferenciado, cada percepción.

¿Qué datos contiene el registro retributivo obligatorio para la elaboración de los planes de igualdad?

El registro retributivo deberá reflejar, además de incluir el contenido de los registros retributivos obligatorios para todas las empresas, 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, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento, 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 las personas trabajadoras.

¿Qué información del registro retributivo está obligada la empresa a proporcionar a la representación legal de la plantilla?

El contenido íntegro del mismo.

¿Pueden acceder las personas trabajadoras al registro retributivo?

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a acceder al registro retributivo de la empresa para la que presten servicios. El acceso se hará mediante el traslado del contenido por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.

Si la empresa no tiene representación legal, ¿a qué información del registro retributivo pueden acceder las personas trabajadoras?

Se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable, es decir, no tendrán acceso a los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro.

¿Qué periodo temporal de referencia tendrá el registro retributivo?

Con carácter general, será el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro.

¿Existe alguna herramienta que facilite a las empresas la elaboración del registro retributivo?

El RD 902/2020 en su artículo 5.5 establece que el documento en el que conste el registro podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad y se ha puesto a disposición de las empresas la herramienta “IR!”.

<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

¿Qué empresas están obligadas a realizar una auditoría retributiva?

Aquellas que tengan un plan de igualdad, constituyendo uno de los contenidos mínimos que debe incluir dicho plan.

¿Cuál es la vigencia de la auditoría retributiva?

La misma que el plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

¿Qué contenido tiene la auditoría retributiva?

Un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, que implica tanto una evaluación de los puestos de trabajo con relación al sistema retributivo y con relación al sistema de promoción, como la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como, las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

Para la elaboración del diagnóstico de la situación retributiva, se debe contemplar la información recabada en el diagnóstico del plan de igualdad, de conformidad con las materias recogidas en el Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre, con el fin de detectar aquellas materias o factores que puedan producir, directa o indirectamente, diferencias entre las retribuciones de mujeres y hombres.

Un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. Este plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

El diagnóstico retributivo y el plan de actuación se recogerán en un informe de resultados de la auditoría retributiva que formará parte del diagnóstico de situación previo al plan de igualdad y del contenido del propio plan, de acuerdo con lo establecido en el apartado d) del art. 8 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Si una empresa tiene realizado un plan de igualdad de grupo, ¿la auditoría retributiva debe realizarse de manera individualizada por cada empresa que forme parte del grupo o una sola auditoría del grupo?

La auditoría retributiva debe realizarse de manera individualizada por cada una de las empresas que formen el grupo. El plan de igualdad incluirá información de los diagnósticos de situación de cada una de las empresas incluyendo la auditoría retributiva.

Para realizar la auditoría retributiva, ¿qué conceptos retributivos deben tenerse en cuenta?

Se debe tener en cuenta no solo los conceptos retributivos en atención a su naturaleza (salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales), sino también reflejar todos y cada uno de los conceptos retributivos que pueda percibir la plantilla, incluidas las percepciones extrasalariales (prestaciones complementarias, dietas de alojamiento y manutención...).

¿Es obligatorio elaborar el registro retributivo para hacer la auditoría retributiva?

Sí, con carácter previo a la realización de la auditoría retributiva, la empresa deberá haber elaborado el registro retributivo, conforme a lo dispuesto en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

¿Es obligatorio elaborar una valoración de puestos de trabajo para hacer la auditoría retributiva?

Sí, ya que el registro retributivo para las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas tiene que reflejar, además de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, para todas las empresas, 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 descrita en los artículos 4 y 8.1.a) del mismo Real Decreto, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.

Por lo tanto, es necesario también realizar una valoración de puestos de trabajo de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 4 y 8.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

¿Existe alguna herramienta que facilite a las empresas la elaboración de la valoración de puestos de trabajo?

Para la elaboración de la valoración de puestos de trabajo, al igual que para la realización del registro retributivo, se pueden utilizar las herramientas realizadas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres, del Ministerio de Igualdad, junto con las organizaciones empresariales (CEOE, CEPYME) y sindicales más representativas (CCOO y UGT) a las que puede accederse desde el siguiente enlace:

<https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

Si no se usa esta herramienta, debe verificarse que el procedimiento utilizado para la valoración de puestos es un sistema analítico que garantice el cumplimiento de lo dispuesto en los arts. 4 y 8 del RD 902/2020, de 13 de octubre.

¿Existe algún manual o guía que facilite a las empresas la elaboración de la auditoría retributiva?

El Instituto de las Mujeres, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, ha elaborado una guía técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género, dando así cumplimiento a lo dispuesto en la disposición adicional tercera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Puede acceder a la misma en este enlace:

https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/guia_AR_GENERO.pdf

PLANES DE IGUALDAD EN GRUPOS DE EMPRESAS

¿Cómo se regulan los planes de igualdad en grupos de empresa?

Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, negociado conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello.

El artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores refiere que cuando se trate de convenios para un grupo de empresas la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el artículo 87.2 para la negociación de los convenios sectoriales:

“2. En los convenios sectoriales estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores:

- a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.*
- b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de comunidad autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.*
- c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio”.*

Esta posibilidad de elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, no afecta a la obligación, en su caso, de las empresas no incluidas en el plan de grupo de disponer de su propio plan de igualdad.

El plan de igualdad de grupo deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los convenios colectivos que les resultan de aplicación, e incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de éstas. Deberá, asimismo, justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

SUBVENCIONES

¿Existen subvenciones para la implantación de planes de igualdad?

La Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo publicó la Orden de 5 de octubre de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía. Dos de las líneas establecidas están relacionadas con integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial:

Línea 7. Subvenciones para la elaboración de planes de igualdad a empresas con sede social en Andalucía.

Línea 9. Subvenciones para la realización de actividades en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a empresas con sede social en Andalucía.

[Subvenciones para planes de igualdad y conciliación - Junta de Andalucía](#)

DISTINTIVOS EMPRESARIALES

IGUALDAD EN LA EMPRESA (DIE)

¿Existe algún reconocimiento institucional en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que reconozca la labor de las empresas comprometidas con la igualdad?

Sí, el Ministerio de Igualdad regula, a través del Real Decreto 1615/2009 de 26 de octubre, la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa" (DIE), como instrumento que pretende reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad.

El DIE es una marca de excelencia que otorga el Ministerio de Igualdad a empresas y otras entidades que acreditan fehacientemente destacar de forma relevante y especialmente significativa en la aplicación e implantación de planes de igualdad y en el desarrollo medidas o políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Las empresas que tienen esta distinción de excelencia integran la Red de Empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa".

El procedimiento de concesión del distintivo "Igualdad en la Empresa" se publica anualmente en el Boletín Oficial del Estado a través de una Orden que establece las bases de cada convocatoria. El órgano gestor del procedimiento es el Instituto de las Mujeres.

MARCA ANDALUZA DE EXCELENCIA EN IGUALDAD (MAEI)

¿Otorga la Junta de Andalucía, algún reconocimiento a entidades y empresas que incentiven las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres?

Sí, el [Decreto 1/2022, de 11 de enero de 2022](#) (BOJA n.º 9, de 14 de enero de 2022), de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, crea la «Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad» y se establecen los criterios para su obtención, control de la ejecución y renovación.

¿Qué empresas pueden optar al reconocimiento de la “Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad”?

Pueden optar al reconocimiento de la Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad (MAEI) cualquier empresa, entendiéndose como tal, en el sentido del artículo 1.2. del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), ya sea persona física o jurídica que, con independencia de que su capital sea público o privado, desarrolle su actividad en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Quedan excluidas de la posibilidad de presentar candidatura las Administraciones públicas, entendiéndose por tales las relacionadas en el artículo 3.2 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

¿Qué requisitos tienen que acreditar las empresas para poder solicitar la obtención de la MAEI?

Los Requisitos Generales establecidos en el artículo 4.1:

- a) Estar inscritas en el correspondiente régimen de la Seguridad Social y, cuando proceda, encontrarse formalmente constituida.
- b) Encontrarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social.
- c) No haber sido sancionadas con carácter firme, en los 2 años anteriores por infracción grave, y en 3 años para las muy graves, en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- d) No haber sido sancionadas con carácter firme, en los 2 años anteriores por infracción grave, y en 3 años para las muy graves, en los supuestos recogidos en los artículos 76 y 77 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre

Los Requisitos Específicos establecidos en el artículo 4.2:

- a) Haber realizado, según los preceptos legales de aplicación para la elaboración de un plan de igualdad de empresa, un diagnóstico de situación y un informe resumen del análisis y de sus principales conclusiones y propuestas.
- b) Contar con un plan de igualdad inscrito por la empresa en el registro de planes de igualdad que la autoridad laboral tenga habilitado en cada momento.
- c) Los planes de igualdad tendrán que haber sido negociados, y en su caso acordados, con la representación legal de las personas trabajadoras y comunicados a toda la plantilla, en la forma que se determine en la legislación laboral.
- d) Tener establecidas, y depositadas las medidas específicas para prevenir y hacer frente al acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo que se produzca en el seno de la empresa y que hayan sido adoptadas conforme al artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- e) Haber iniciado al menos tres acciones del plan de igualdad, antes de la presentación de la solicitud.

¿Cómo pueden las empresas presentar la solicitud para la convocatoria?

Las empresas candidatas presentarán la documentación por medios electrónicos en la [Oficina virtual](#) del Instituto Andaluz de la Mujer, donde están disponibles los modelos normalizados para la presentación de las candidaturas y el resto de información asociada a cada una de las convocatorias.

El plazo de presentación de candidaturas es de un mes, contado desde el día siguiente a la publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía de la Orden por la que se convoca la concesión de la MAEI.

Durante el plazo de presentación de las solicitudes queda a disposición el Servicio de Asesoramiento a Empresas de Igualdad, EQUIPA, al que las empresas podrán dirigirse para resolver las dudas que puedan surgir en la presentación de su candidatura. Se trata de un servicio gratuito que se ofrece desde el Instituto Andaluz de la Mujer a través de las siguientes vías de acceso: Línea telefónica 900 200 999, o mediante un [formulario de consulta](#) desde su portal.

¿Es compatible la MAEI con el otorgamiento del distintivo de igualdad «Igualdad en la Empresa» previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como con otra distinción o premio?

Sí, la compatibilidad queda establecido en el artículo 12.2 del Decreto 1/2022 de 11 de enero, por el que se crea la «Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad» y se establecen los criterios para su obtención, control de la ejecución y renovación.

¿Qué criterios de valoración establece el Decreto 1/2022 para la evaluación de las candidaturas?

En el proceso de evaluación de las solicitudes la Comisión Evaluadora tendrá en cuenta la calidad de las evidencias presentadas, el carácter integral de la implantación de las medidas de acción positiva contenidos en los planes de igualdad y el establecimiento de procedimientos y criterios de seguimiento y evaluación periódica del plan de igualdad de las políticas de igualdad de la empresa.

Se tendrá en cuenta también la dimensión de las empresas y las especiales características de las pequeñas y medianas empresas, el grado de feminización o no del sector de actividad económica al que pertenece la empresa, así como el proceso de negociación del plan de igualdad y, en su caso, el acuerdo alcanzado.

En la evaluación se atenderán a criterios agrupados por:

- a) Criterios relativos a la estrategia de igualdad de la empresa (10 criterios)
- b) Criterios relativos al acceso al empleo, al equilibrio de la participación de mujeres y hombres en la organización, a las condiciones laborales y a la gestión de los recursos humanos (12 criterios)
- c) Criterios relativos al modelo organizativo, a la responsabilidad social de las empresas, y a los productos y servicios (7 criterios)

¿Qué facultades o derechos adquieren las empresas distinguidas con la MAEI?

- a) La entrega de una acreditación del reconocimiento de la distinción de empresa con «Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad» y la posibilidad de incorporar el logotipo a la imagen corporativa de la empresa.
- b) El uso del reconocimiento en el tráfico comercial de la empresa y en actos corporativos de imagen y, en general, con fines publicitarios.
- c) La valoración de la «Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad» a efectos de la obtención de subvenciones o ayudas públicas en cuyas bases reguladoras se premie la efectiva consecución de la igualdad.
- d) La preferencia en la adjudicación, cuando los órganos de contratación de la Administración de la Junta de Andalucía hayan señalado la misma en los pliegos de cláusulas administrativas particulares para las proposiciones presentadas por aquellas empresas con la «Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad» en vigor.

¿Qué plazo existe para resolver una vez finalizado el plazo de presentación de solicitudes?

El plazo máximo para resolver y notificar las solicitudes será de 6 meses, a partir de la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes que se fije en cada convocatoria. Transcurrido este plazo, si no recayera resolución expresa, se entenderá estimada la petición.

¿Cómo está prevista la entrega de la certificación acreditativa del reconocimiento de la “Marca Andaluza de Excelencia en igualdad”?

En un acto público.

¿Queda establecida en el Decreto 1/2022 de 11 de enero la vigencia de la “Marca Andaluza de Excelencia en igualdad”?

Sí, cuatro años, desde la publicación de la resolución de concesión en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

¿Pueden las Administraciones públicas presentar candidaturas para la obtención de la del reconocimiento de la MAEI?

No, las Administraciones públicas están excluidas, según lo establecido en el artículo 4.3 del Decreto 1/2022 de 11 de enero.

¿Prevé el Decreto 1/2022 de 11 de enero, un seguimiento del avance y de los efectos de las actuaciones implantadas de los planes de igualdad de las empresas distinguidas con la “Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad”?

Sí, el artículo 14 del Decreto 1/2022 establece que las empresas distinguidas deberán remitir un informe anual de seguimiento durante las tres primeras anualidades en el plazo ordinario de 3 meses inmediatamente posteriores a la fecha de terminación de cada anualidad de vigencia del reconocimiento, entendiéndose que la primera anualidad comienza en la fecha de la publicación de la resolución de concesión en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, pudiendo establecerse un plazo extraordinario una vez finalizado el anterior.

El informe anual reflejará las actuaciones implantadas y los efectos de las mismas en el marco de los planes de Igualdad y en los indicadores del diagnóstico de partida, así como nuevas medidas de igualdad de género incluidas en la estrategia de la empresa. Este informe ha de demostrar, al menos, un avance en el grado de ejecución de las acciones diseñadas en el plan de igualdad para ese periodo, salvo que existieran motivos objetivos que justificaran el incumplimiento de estas condiciones.

¿Está previsto un procedimiento de renovación del reconocimiento de la MAEI?

Sí, el artículo 16 del Decreto 1/2022, dispone que antes de que expire el periodo de vigencia, la empresa distinguida podrá solicitar su renovación. Para ello, la empresa deberá remitir al Instituto Andaluz de la Mujer la solicitud de renovación, acompañada de un informe en el que además se reflejen las actuaciones.

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

¿Qué es el acoso sexual?

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículo 7.1 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). No siendo necesaria la “reiteración” o “persistencia temporal”, un único episodio puede ser constitutivo de acoso sexual en el entorno laboral.

¿Qué es el acoso por razón de sexo?

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículo 7.2 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Estos comportamientos tienen su origen en los estereotipos de género que atribuyen a mujeres y hombres una serie de roles en función del sexo biológico y no de sus capacidades.

El acoso por razón de sexo afecta especialmente a las mujeres, en la medida en que se infravaloran y desprecian sus capacidades, competencias técnicas y destrezas por la mera razón de ser mujer, aunque también puede afectar a los hombres que se separen de sus roles de género.

¿Cuál es la diferencia entre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral en la empresa?

El elemento clave diferenciador entre el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo está en que el primero se circunscribe exclusivamente al ámbito sexual, mientras que el acoso por razón de sexo abarca situaciones discriminatorias más amplias sin que tenga que existir intencionalidad sexual.

No obstante, la diferencia entre lo sexual y lo sexista tiende a diluirse cuando se analiza la cuestión desde una perspectiva de género. Ello es así porque los estereotipos de género, sean sexuales o sexistas, interactúan incluso en los supuestos más claros de agresión sexual, en otras palabras, obedecen a las relaciones de poder de los hombres hacia las mujeres.

Ambas figuras se diferencian, a su vez, del acoso laboral en que este último no tiene como objetivo obtener una satisfacción de carácter sexual y tampoco constituye un comportamiento sexista. Su finalidad es que la víctima acabe, en muchos casos, abandonando su puesto de trabajo debido a las conductas intimidantes y denigrantes que la persona acosadora ejerce sobre ella.

¿Quiénes pueden ser sujetos activos y pasivos en situaciones de acoso sexual y/ o por razón de sexo?

En cuanto al sujeto activo, se considerará acoso cuando provenga de jefes o jefas, compañeros o compañeras e incluso clientela, personas proveedoras u otras terceras personas relacionadas con la víctima por causas de trabajo.

Respecto al sujeto pasivo, quedará siempre referido a cualquier persona trabajadora, independientemente del nivel jerárquico en la empresa y de la naturaleza de la relación laboral.

¿Cuántas modalidades de acoso sexual existen?

De las diferentes tipologías de acoso sexual que pueden establecerse la clasificación más utilizada es aquella que divide estas conductas en dos tipos:

- 1) **El “chantaje sexual”** o “acoso *quid pro quo*” (del latín “algo a cambio de algo”), en el que se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral - aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo - para que acceda a comportamientos de connotación sexual que siempre será producido por un superior jerárquico o por alguna persona que pueda incidir sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.
- 2) **El acoso sexual ambiental, en el que la conducta de contenido sexual crea un entorno laboral** intimidatorio, hostil o degradante para la persona que lo padece. Se distingue del chantaje en que no hay una conexión directa entre el requerimiento sexual y las condiciones laborales. En este caso, pueden ser sujetos activos compañeros o compañeras de trabajo, sean o no superiores jerárquicos. También pueden ser terceras personas relacionadas de alguna manera con la empresa: clientela, proveedores, personas de otras empresas que prestan servicios en sus instalaciones, etc.

¿Constituyen el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo conductas discriminatorias?

Sí, conforme al artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: “*Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo*”.

¿Qué se entiende por discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral?

El condicionamiento de un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará acto de discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral (artículo 7.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).

Ambas conductas son actos contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y afectan negativamente al entorno laboral de la empresa o entidad en la que se producen.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

¿Qué se entiende por discriminación directa e indirecta?

De acuerdo con el artículo 6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se considera:

- Discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

¿Qué conductas pueden ser constitutivas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo?

A modo de ejemplo, sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan a continuación conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

- Insinuaciones sexuales, proposiciones, flirteos ofensivos, presión o chantaje sexual.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona acosada de forma innecesaria, etc.
- Observar clandestinamente a personas en lugares reservados, como servicios, vestuarios, etc.
- Gestos obscenos o miradas impúdicas.
- Insinuaciones o comentarios sexuales obscenos, bromas u observaciones sobre la apariencia sexual.
- Mostrar imágenes, fotografías, dibujos, videos, objetos o escritos sexualmente sugestivos o pornográficos.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Contacto físico deliberado no consentido.
- Acercamiento físico excesivo e innecesario.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

- Comportamientos discriminatorios por el solo hecho de ser mujer u hombre.
- Comentarios despectivos y burlas sobre las personas que asumen tareas tradicionalmente desarrolladas por personas del otro sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada en función de su sexo.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencia de la persona, en función de su sexo.
- Realizar las conductas anteriores con personas LGTBI+.

¿Qué efectos puede tener el acoso sexual o por razón de sexo en las personas y empresas?

Sin ánimo de exhaustividad, son posibles efectos del acoso sexual o por razón de sexo:

En las víctimas:

- Insatisfacción laboral.
- Menor rendimiento laboral y mayor accidentalidad.
- Afectación de la salud mental.
- Enfermedades físicas.
- Abandono del empleo.
- Feminización de la pobreza.

En la plantilla de la empresa:

- Clima laboral negativo.
- Ausencia de trabajo colaborativo.
- Rotación de personal.

En las empresas:

- Daño a la imagen y reputación corporativa de las empresas u organizaciones.
- Absentismo laboral por enfermedad.
- Aumento del coste laboral.
- Disminución de la productividad y/o calidad en el trabajo.
- Responsabilidad civil o penal si la víctima acude a la vía legal.

¿De qué medios legales dispongo para denunciar una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo?

Independientemente de la vía interna dispuesta en el protocolo de una empresa, toda víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo puede acudir a las siguientes vías legales:

Vía administrativa (Inspección de Trabajo): La Inspección de Trabajo se regula por la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y su normativa de desarrollo.

La Inspección de Trabajo puede actuar en virtud de denuncia, por propia iniciativa, o por petición de otros órganos o autoridad judicial o administrativa (artículos 20.3 Ley 23/2015, de 21 de julio; 148 d) Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social y 52 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el orden Social).

Dependiendo de la situación se recomienda acudir en primer lugar a la vía administrativa, pues la actuación de la Inspección de Trabajo no sólo tiene el beneficio de la inmediatez y de la investigación de oficio, sino que los hechos constatados en esta actuación tienen presunción de certeza y pueden hacerse valer en una vía judicial laboral posterior (artículo 23 Ley 23/2015, de 21 de julio).

Vía judicial: El artículo 12 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que “*Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación*”.

Como consecuencia, las personas agraviadas podrán acudir a las siguientes jurisdicciones:

- Jurisdicción laboral: La víctima de acoso sexual o por razón de sexo podrá interponer una demanda ante el Juzgado de lo Social.
- Jurisdicción civil: Aunque en la mayoría de los casos la responsabilidad recaiga sobre la persona empresaria, la víctima es libre de emprender acciones civiles directamente contra el propio sujeto que la acose (artículo 177.4 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre).
- Jurisdicción penal: Cuando una conducta pudiera ser constitutiva de delito deberá acudirse a la vía penal.

El Código Penal también contempla que las personas jurídicas puedan ser responsables de este delito (artículo 31 bis del Código Penal).

¿Están las empresas obligadas a tener un protocolo de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo?

Sí, todas las empresas, independientemente de su tamaño, están obligadas a arbitrar procedimientos específicos dirigidos, de un lado, a la prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo, y, de otro, a la tramitación de las denuncias o reclamaciones que formulen quienes hayan sido objeto de estos tipos de acoso (artículo 48 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, artículo 12.1 Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; art. 2 Real Decreto 901/2020).

¿Están las empresas obligadas a desarrollar acciones de sensibilización y formación para toda su plantilla?

Sí, el artículo 12.2 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de libertad sexual, relativo a la prevención y sensibilización en el ámbito laboral, establece el mandato legal de que las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Por consiguiente, desde la entrada en vigor de la citada ley, las empresas están obligadas a desarrollar acciones de sensibilización y formación para toda su plantilla.

¿Qué pueden hacer las empresas en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo?

Existen tres líneas generales de actuación que las empresas pueden desarrollar:

- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- Arbitrar procedimientos específicos para su prevención
- Arbitrar procedimientos específicos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

Además, están obligadas legal y moralmente a negociar con la representación de las personas trabajadoras, elaborar y difundir los códigos de buenas prácticas y realizar campañas informativas o acciones de formación.

¿Están obligadas las empresas a negociar con la representación de las personas trabajadoras las actuaciones en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo?

Sí. Las empresas quedan obligadas por el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Dicha negociación resulta beneficiosa para el acuerdo de las partes a la hora de actuar coordinadamente en la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas y la realización de campañas informativas o acciones de formación.

¿Pueden las empresas depositar voluntariamente las medidas específicas y los protocolos para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo?

Sí, conforme a lo establecido en el artículo 12 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro: "*Serán objeto de depósito voluntario las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas conforme a los artículos 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo*".

No obstante, de tener la empresa plan de igualdad - obligatorio o voluntario- existirá obligación de inscripción (artículos 11 RD 901/2020, de 13 de octubre y 46.2 y 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).

¿Están obligadas las Administraciones públicas a negociar con la representación de las personas trabajadoras el protocolo de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo?

Sí, en la [Resolución de 14 de noviembre de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el "Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI](#), en el artículo quinto, recoge que: *“Al igual que para los planes de igualdad, se deberá negociar de manera obligatoria los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.*

¿Están obligadas las Administraciones públicas a registrar los protocolos frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo?

Sí, así queda establecido en el apartado 3 de la Disposición adicional séptima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre:

“En el plazo de 3 meses se creará un Registro de Planes de Igualdad, adscrito al departamento con competencias en materia de función pública, al que deberán remitir las distintas Administraciones públicas sus planes de igualdad, así como sus protocolos que permitan proteger a las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo, para un mejor conocimiento, seguimiento y transparencia de las medidas a adoptar por todas las Administraciones Públicas en esta materia.”

El 24 de julio de 2023, se publicó en el BOE la [Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 16 de marzo de 2023, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.](#)

Esta Resolución modifica el apartado segundo, que queda redactado de la siguiente forma:

“Segundo. Contenido del Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas.

1. *Al Registro de Planes de Igualdad se incorporarán:*
 - a) *Los Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas (estatal, autonómica y local), así como de aquellos organismos públicos que tengan la consideración de Administración Pública o que estén integrados en la misma y tengan un plan de igualdad propio.*
 - b) *Los Protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo del mismo ámbito.*
2. *Para el cumplimiento de esa finalidad, los órganos competentes en materia de igualdad remitirán al buzón institucional dependiente de la Dirección General de la Función Pública, los mencionados planes y protocolos, acompañados de los anexos 1 y 2 de esta resolución, así como sus posteriores actualizaciones.*
3. *Los planes y protocolos y la documentación prevista en el apartado anterior se publicarán en la sección de igualdad de la página web de la Dirección General de la Función Pública y, en todo caso, en el Portal www.administracion.gob.es para permitir el acceso público y facilitar su consulta automatizada.”*

¿Qué significa que la empresa deba desarrollar una política de información y divulgación?

La empresa llevará a cabo una política de prevención, a través de políticas de eliminación de cualquier tipo de discriminación y de los mecanismos para divulgar el protocolo.

Además, la dirección de la empresa, en colaboración con la representación de las personas trabajadoras, si la hubiera, se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todo el personal de la empresa promoviendo jornadas u otro tipo de eventos; elaborando material informativo y realizando cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines del protocolo.

Como primera medida de difusión, la empresa entregará el protocolo acordado a toda su plantilla. Se incluirá formación específica para la prevención del acoso sexual y, en definitiva, sobre discriminación por razón de sexo, dirigida a todo el personal encargado de gestionar recursos humanos. Estas actuaciones se incluirán en el Plan de Formación de la empresa.

¿Existe algún modelo de protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo de referencia elaborado por el IAM?

El Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) es consciente de la necesidad de prevenir y combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en los lugares de trabajo, y por ello, se elaboró, de acuerdo con sus funciones y en el marco del I Plan Estratégico, un modelo de protocolo para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, aprobado mediante Resolución de 31 de enero de 2012, del Instituto Andaluz de la Mujer y que se puede consultar en el BOJA núm. 27 de 9 de febrero 2012. Dicho Protocolo está actualizado y adaptado a la nueva normativa vigente y se puede acceder a través del siguiente enlace:

<https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/protocolo/>

Este protocolo podrán adoptarlo aquellas empresas que lo requieran y acuerden con la representación de las personas trabajadoras, en caso de existir en la organización.

¿Por qué normativa se rige el modelo de protocolo?

El modelo de protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que puedan producirse en la empresa, fue aprobado mediante Resolución de 31 de enero de 2012, del Instituto Andaluz de la Mujer. Se puede consultar en el BOJA núm. 27 de 9 de febrero 2012.

¿A quién sirve el modelo de protocolo?

Las empresas que inicien una política de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, podrán adoptar este protocolo acordándolo con la representación de las personas trabajadoras de la organización, con el fin de garantizar la efectiva igualdad en sus centros de trabajo y, de esta forma, obtener ambientes de trabajo libres de comportamientos hostiles y discriminatorios.

¿Para qué sirve firmar el protocolo de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo?

- Disponer del protocolo firmado, vigente y aplicable supone para las empresas:
- Tener articulada su política de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa.
- Contar con un acuerdo adoptado por la empresa y por la representación de las personas trabajadoras de la organización, en caso de que exista.
- Garantizar la efectiva igualdad entre mujeres y hombres en sus centros de trabajo.
- Obtener ambientes de trabajo libres de comportamientos hostiles y discriminatorios.
- Aumentar el valor añadido de la empresa y fortalecer su reputación mediante esta actuación de responsabilidad social empresarial (RSE)

¿Qué es y para qué sirve la Comisión para la prevención y atención de los casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en una empresa?

La Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo se constituye en el seno de la empresa con el objetivo de promover, ante el departamento o área encargada de Recursos Humanos de la empresa, medidas concretas y efectivas en el ámbito de la empresa y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema, así como asegurando la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres.

La empresa tiene la obligación de capacitar, con formación específica en la materia, a la membresía que compone la Comisión.

La Comisión ha de tener representación paritaria de mujeres y hombres, y representación equilibrada de la empresa y de las personas trabajadoras, pudiendo contar en todo momento con el asesoramiento de una persona técnica en igualdad o agente de igualdad.

La Comisión podrá atender consultas anónimas o informales de trabajadoras y trabajadores en relación a la materia relacionada con sus competencias. Dichas consultas serán confidenciales.

¿Cuáles son las competencias específicas de la Comisión para la prevención y atención de los casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en una empresa?

Las competencias específicas de la Comisión son:

- a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la empresa, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que se le requiera, previa información al Departamento de Personal.
- c) Recomendar y gestionar ante el Departamento de Personal las medidas preventivas que se estimen convenientes.
- d) Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, en su caso, a la Dirección de recursos humanos de la empresa a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta
- e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- f) Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- g) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

La Comisión llevará a cabo sus actuaciones y adoptará decisiones por mayoría de votos.

La Comisión efectuará un informe anual, sin datos personales o con datos disociados del conjunto de sus actuaciones que elevará a la dirección del departamento o área encargada de Recursos Humanos, del que se dará publicidad por los medios habituales a la totalidad de la plantilla de la empresa.

¿Qué es y para qué sirve la persona asesora con carácter confidencial en los casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en una empresa?

La Comisión, ante un caso concreto, delegará en una de las personas que la componen, a elección de la persona denunciante, las siguientes competencias en materia de acoso:

- a) Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas.
- b) Representar a la víctima ante la Comisión, siempre que esta así lo determine.
- c) Efectuar las entrevistas con las personas afectadas. Para ello podrá recabar la intervención de personas expertas (psicólogos/as, juristas, médicos/as, etc.). También podrá mantener reuniones con las personas implicadas que estime oportunas y tendrá acceso a los centros de trabajo.
- d) Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, manteniéndola informada del estado de la misma, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior. Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesitase la víctima, incluida la gestión ante la Dirección de aquellas medidas que resultasen convenientes adoptar.
- e) Reportar a la Comisión el informe preliminar.

¿Quién puede presentar una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo ante la Comisión para la prevención?

La víctima o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo podrá denunciar personalmente o por medio de terceros (siempre con el consentimiento expreso de la víctima), a la persona presunta agresora ante la Comisión. Dicha denuncia será por escrito cuando no la realice la presunta víctima.