

Claves para el cumplimiento normativo en materia de igualdad

21de enero 2026

Contenidos

1. Normativa.
2. Obligaciones de las empresas en materia de Igualdad
3. Obligaciones de las empresas en materias relacionadas con la de Igualdad.

Normativa

El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en el empleo, en las relaciones y condiciones de trabajo tiene un amplio reconocimiento en el ordenamiento jurídico, tanto en el ámbito internacional, comunitario, como en el nacional.

Algunas de las disposiciones normativas más relevantes en el ámbito de la empresa en el ámbito nacional son:

En materia de Igualdad

- ✓ **Constitución Española 1978 (arts. 9.2 y 14).**
- ✓ **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.**
- ✓ **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 (art. 12).**
- ✓ **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.**

Normativa nacional

- ✓ **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.**
- ✓ **Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio. Este decreto adopta y prorroga medidas relacionadas con la conciliación**
- ✓ **Real Decreto-ley 9/2025. Que modifica varias leyes para ampliar el permiso de nacimiento y cuidado.**
- ✓ **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.**

Derechos de las personas LGTBI

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



Madrid
Ciudad
Corresponsable

Normativa nacional

Ámbito laboral

- 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.
- Ley 23/2015, 21 de julio, Ordenadora del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- 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.

Otra normativa

- Convenios Colectivos / Convenios de empresa

Obligaciones de las empresas en materia de Igualdad

Área	Herramientas
Respetar la Igualdad de trato y no discriminación	Plan de Igualdad / Medidas internas relacionadas con las condiciones de trabajo
Respetar los derechos de conciliación y corresponsabilidad	Plan de Igualdad / Políticas de conciliación que promuevan la corresponsabilidad entre mujeres y hombres
Prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.	Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral
Registro retributivo	Registro retributivo (Principio de transparencia retributiva y la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor)

Obligaciones de las empresas en materias relacionadas con la de Igualdad

Área	Herramientas
Prevención de la discriminación LGTBI	Medidas Planificadas y protocolo LGTBI / Políticas de diversidad, equidad e inclusión
Formación contra la violencia sexual	Plan de igualdad / Plan de formación
Prevención de riesgos psicosociales	Plan de Prevención de riesgos laborales
Desconexión digital	Protocolo interno
Canal de denuncias	Canal habilitado
Registro horario de la jornada	Herramienta habilitada
Trabajo a distancia/Teletrabajo	Acuerdo

Obligaciones de las empresas en materia de Igualdad

- **Respetar la Igualdad de trato y no discriminación:** en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

➤ ¿Qué empresas? TODAS.

➤ Herramientas: Planes de igualdad, Medidas internas relacionadas con las condiciones de trabajo

➤ Normativa:

Ley Orgánica 3/2007: Planes de igualdad, empresas obligadas, contenido, transparencia en la implantación del plan de igualdad y Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Ley 15/2022, para la igualdad de trato y la no discriminación. Recoge medidas para garantizar un entorno laboral justo y equitativo, donde todas las personas trabajadoras deben ser tratados de forma digna e igualitaria, independientemente de su origen, género, orientación sexual, religión...



MM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Obligaciones de las empresas en materia de Igualdad

Planes de igualdad

Empresas obligadas:

- **50 o más personas trabajadoras** en su plantilla. La empresa tendrá que efectuar el cómputo de personas trabajadoras en su plantilla a fecha 30 de junio y 31 de diciembre de cada año.
- Empresas obligadas por el **convenio colectivo** que fuera de aplicación (aunque cuenten con menos de 50 personas trabajadoras).
- Empresas en las que la **autoridad laboral** lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador, sustituyendo las sanciones accesorias por la elaboración de un plan de igualdad (aunque cuenten con menos de 50 personas trabajadoras).

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas.

- **EF:** valoración del grado de consecución de los objetivos, resultados e impacto que e impacto que ha tenido el plan en la empresa.
- Sirve de base para el II Pdl



- **Composición equilibrada**
- **Actas**
- **Buena fe**
- **Pdl Negociado: acordado/no acordado**

- **Contenido mínimo**
- **Aplica a todos los puestos y niveles jerárquico y centros de trabajo**
- **Datos desagregados por sexo**

- **Comisión de seguimiento**
- **Seguimiento:** comprobación del grado de desarrollo de las medidas y valoración de resultados.
- **EI:** valoración del grado de consecución de los objetivos, resultados e impacto que vamos teniendo

- **Contenido mínimo**
- **las medidas deberán responder a la situación real de la empresa**
- **Registro**

Contenido mínimo del diagnóstico de situación

Para la elaboración del diagnóstico se deberá atender a los criterios indicados en el **Anexo RD 901/2020**:

1. Condiciones generales:

- Todos los datos deben estar desagregados por sexo.
- Recogerá información básica, interna y externa, de las características, estructura organizativa y situación de la empresa: Distribución de la plantilla por edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad, nivel de formación, así como su evolución en la promoción en los últimos años.
- Referencia al proceso y la metodología utilizados

Contenido mínimo del diagnóstico

Proceso de selección y contratación	Ingresos y ceses, canales de comunicación utilizados, métodos de selección, lenguaje y contenido de las ofertas...
Clasificación profesional	Criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales
Formación	Nº de personas que han recibido formación por áreas, contenido de las acciones formativas, horario de impartición, permisos otorgados
Promoción profesional	Especificando nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación de origen y de los puestos a los que se ha promocionado e indicando si está vinculada a movilidad geográfica, disponibilidad para viajar
Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial	Horarios, el teletrabajo, desconexión digital, suspensión y extinciones, permisos y excedencias, movilidad funcional y geográfica
Retribuciones y auditoría salarial	Salario base y complementos salariales y extrasalariales por grupos profesionales, puestos, tipo de jornada, de contrato y duración, descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad, canales de comunicación utilizados para informar a platilla
Infrarrepresentación femenina	La participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos y grupos profesionales (segregación vertical), grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento o área (segregación horizontal)
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Descripción de los procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra del acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como de la accesibilidad a los mismos

Elaboración del diagnóstico

1. Recogida de información

2. Análisis de los datos

**Perspectiva
de género**

13

**3. Elaboración del informe
de diagnóstico**

4. Recomendaciones finales



MIW

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Auditoría retributiva

- a) **Ámbito de aplicación:** Todas las empresas que elaboren un plan de igualdad, tanto obligatorio como voluntario, deben incluir una auditoría retributiva dentro de dicho plan
- b) **Responsabilidad y elaboración:** La empresa es responsable de la auditoría, pero el diagnóstico de la situación retributiva en la empresa y el plan de actuación deben elaborarse en el seno de la comisión negociadora del plan de igualdad
- a) **Vigencia:** La auditoría tiene la misma duración que el plan de igualdad, salvo que se establezca un plazo inferior
- b) **Requisitos previos obligatorios:** Antes de hacer la auditoría es imprescindible:
 - Elaborar el registro retributivo, conforme a lo dispuesto en los artículos 5 y 6 del RD 902/2020,
 - Realizar la valoración de puestos de trabajo con criterios objetivos y sin sesgos de género, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 4 y 8.1 del RD 902/2020

Auditoría retributiva

e) Contenido de la auditoría retributiva:

- **Diagnóstico de la situación retributiva.** Para llevarlo a cabo se tendrá en cuenta:
 - la evaluación de los puestos de trabajo, según el sistema retributivo aplicable en la empresa y el mecanismo de promoción
 - la relevancia de otros factores desencadenantes que pudieran dar lugar a la diferencia retributiva como, por ejemplo:
 - posibles desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa
 - las dificultades para la promoción profesional o económica
 - las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.
- **Plan de actuación** para corregir las desigualdades detectadas

Contenido del Plan de Igualdad

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas y el diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos para la implantación, seguimiento y evaluación
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión

Obligaciones de las empresas en materia de Igualdad

- **Respetar los derechos de conciliación y corresponsabilidad**

- ¿Qué empresas? TODAS.
- Herramientas: Planes de igualdad, Políticas de conciliación que promuevan la corresponsabilidad entre mujeres y hombres
- Normativa: **Ley Orgánica 3/2007**, **Ley 39/1999**, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, **Real Decreto-ley 5/2023**, de 28 de junio. Este decreto adopta y prorroga medidas relacionadas con la conciliación y **Real Decreto-ley 9/2025**. Que modifica varias leyes para ampliar el permiso de nacimiento y cuidado.

Son muy importante los canales de información y comunicación utilizados para informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Como mínimo se debe comunicar:

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Medidas que ofrece la empresa en materia de conciliación/corresponsabilidad

Procedimiento a seguir para la gestión de las solicitudes del personal

Su objetivo es fomentar la participación equitativa de ambos géneros en el ámbito laboral y familiar

Obligaciones de las empresas en materia de Igualdad

El **Real Decreto-ley 9/2025** ha ampliado recientemente el **permiso por nacimiento y cuidados a 19 semanas**:

- Se amplía de 16 a 17 semanas el permiso por nacimiento para ambos progenitores, desde el 31 de julio de 2025.
- Además, se añaden y se retribuyen 2 semanas del permiso parental para el cuidado de un/a menor de hasta 8 años. Esta medida tiene carácter retroactivo desde el 2 de agosto de 2024.

El permiso por nacimiento y cuidado del menor se distribuye de la siguiente manera:

- 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa, posteriores al parto. En el caso de la madre biológica, existe la opción de anticipar este periodo hasta 4 semanas antes de la fecha prevista del parto.
- Las 11 semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes al parto.
- 2 semanas para el cuidado del menor: podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los 8 años.
- Durante este período los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a recibir su salario completo, lo que refuerza el apoyo necesario para aquellos que optan por ejercer su derecho a disfrutar de estos permisos.

Obligaciones de las empresas en materia de Igualdad

- **Prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.**
- ¿Qué empresas? TODAS.
- Herramientas: Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.
- Normativa: **Ley Orgánica 3/2007 y Ley Orgánica 10/2022**, de libertad sexual: Las empresas deben promover la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio y deben incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.



Madrid
Ciudad
Corresponsable

Obligaciones de las empresas en materia de Igualdad

1. En materia de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo las empresas están **obligadas a garantizar:**

- Los derechos de: No discriminación, Integridad y el Respeto a la intimidad
- Promover un entorno laboral que evite el acoso: asegurando los derechos laborales y la salud de las personas trabajadoras
- Arbitrar procedimientos para la prevención y tratamiento del acoso:
 - Medidas preventivas: Con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral
 - Procedimientos de investigación de las denuncias

2. **Aplicación del protocolo:**

- A toda la plantilla
- A personas que, sin relación laboral, prestan servicios en la empresa

3. **Participación de la RLPT:** si en la elaboración del Pdl / No, si no la hay

Obligaciones de las empresas en materia de Igualdad

4. Contenido mínimo del protocolo

- Declaración de principios
- Procedimiento de actuación frente al acoso
- Identificación de las medidas reactivas

5. Ejemplo de índice de un protocolo

1.- Exposición de motivos	7.- Objetivos
2.- Marco normativo	8.- Principios rectores del protocolo
3.- Compromiso	9.- Identificación de conductas
4.- Ámbito de aplicación	10.- Publicidad del protocolo
5.- Vigencia, seguimiento y evaluación	11.- Medidas de sensibilización, información y formación
6.- Registro o depósito	12.- Procedimiento de actuación

Garantías ante la activación del Protocolo



MM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Confidencialidad

- Protección a la víctima y a la persona denunciada
- Evitar el deterioro del clima laboral
- Preservar la integridad del proceso de investigación:



Procedimiento interno

Presentación de denuncia o reclamación

- Persona que recibe estas reclamaciones, Cuenta específica para recibir las denuncias
- Recepciones de comunicaciones confidenciales

Reunión de la comisión instructora del protocolo de acoso

- Hay que tener en cuenta el c. colectivo, número limitado
- Ej: Plazo máximo 3 días laborables desde la recepción de la denuncia o reclamación

Expediente informativo.

- Investigación
 - Adopción de medidas cautelares
- Ej: Plazo máximo 10 días laborables

Resolución del Expediente de acoso

Ej: Plazo máximo 3 días laborables

- Actas indicando si hay indicios o no
- Si hay indicios la CI insta a la dirección de la empresa a adoptar medidas sancionadoras

Seguimiento

Ej: Pazo máximo 30 días naturales



Investigación

Evaluación
Decisión consensuada o
mayoría

Acta

Adopción de
medidas

Hay indicios

No hay indicios



MM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Investigación: Comisión Instructora y Principios rectores

Imparcialidad

Es la capacidad de la Comisión Instructora de investigar los hechos y de emitir una valoración de manera objetiva, es decir, considerando únicamente los factores estrictamente involucrados y sin tomar en cuenta su propia subjetividad. Se entiende como una decisión objetiva, carente de vicios y prejuicios.



Investigación: Comisión Instructora y Principios rectores

Presunción de inocencia y principio de credibilidad

Presunción de inocencia: la persona denunciada como agresora es inocente hasta que se demuestre lo contrario

Principio de credibilidad: es la capacidad de la Comisión Instructora para evaluar la credibilidad de las declaraciones de las personas involucradas, de testigos y pruebas aportadas.



Investigación: Comisión Instructora y Principios rectores

Protección a las partes involucradas

Es fundamental para garantizar que el procedimiento de investigación sea justo y equitativo. Trata de evitar injusticias



Obligaciones de las empresas en materia de Igualdad

▪ Registro Retributivo:

- ¿Qué empresas? TODAS.
- Herramientas: la que pone a disposición de las empresas el Instituto de las Mujeres/Otros sistemas analíticos que cumplan con la normativa vigente.
- Normativa: Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 901/2020 y Real Decreto 902/2020:

Es la información detallada sobre los salarios de la plantilla (salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales) desagregado por sexo y por grupos profesionales o categorías

Si estamos realizando un plan de igualdad, hay que justificar si hay diferencias entre sexos del 25% o más.

Principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor

TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

El principio de transparencia retributiva, art 3 RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Tiene por objeto la identificación de **discriminaciones**, en su caso, tanto **directas como indirectas**, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor se perciba una retribución inferior, sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

Instrumentos del Principio de transparencia retributiva:

- El **registro retributivo**.
- La **auditoría retributiva**.
- El **sistema de valoración de puestos de trabajo** de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación.
- El **derecho de información de las personas trabajadoras**: si existe RLPT la información del registro se facilita a través de este órgano. Si no existe RLPT la información la facilita la empresa se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres.

TRABAJOS DE IGUAL VALOR

El **principio de igual retribución por trabajo de igual valor** está contemplado en el [art. 28.1 del Estatuto de los trabajadores](#) y en el [art. 4 del Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres](#)

Este principio vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras.

Para determinar la **EQUIVALENCIA ENTRE LOS TRABAJOS** hay que tener en cuenta:

- ✓ la **naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas**, esto es, el contenido esencial de la relación laboral,
- ✓ las **condiciones educativas**
- ✓ las **condiciones profesionales y de formación**, que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora
- ✓ las **condiciones laborales y los factores estrictamente relacionados con el desempeño**

La **aportación del mismo valor** a la organización determinará la **igualdad de retribución**

REGISTRO RETRIBUTIVO

Personal a incluir: todas las personas trabajadoras por cuenta ajena, cualquiera que sea la modalidad de su contrato y en tanto el contrato está en vigor en cualquier momento en el Periodo de Referencia, y hayan percibido alguna retribución en dicho periodo

Periodo de referencia: con carácter general 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. En este caso deberá actualizarse de forma que siga cumpliendo su finalidad consistente en “garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada”. Las alteraciones que podrían tener carácter sustancial son aquellas que se producen y modifican:

- las retribuciones, ej: cambios colectivos en las condiciones de trabajo
- la plantilla: ej: reestructuraciones
- la clasificación profesional, ej: modificación del convenio colectivo

REGISTRO RETRIBUTIVO

Contenido del registro:

- Importes efectivos, información obligatoria. Son las retribuciones satisfechas a cada persona, y para cada una de sus diferentes situaciones contractuales
- Importes equiparados, de carácter voluntario. Incluye la denominada “equiparación” (normalización y/o anualización) de las retribuciones, a fin proporcionar un dato adicional de comparabilidad (importes equiparables). Se considera la última de las situaciones contractuales, en el caso de que fueran varias durante el Periodo de Referencia.
- La información debe estar desglosada por sexo, se debe indicar el promedio y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de los conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable: salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales.

Nota: Las empresas con **auditoría retributiva** deben incluir los promedios y medianas de las retribuciones de las agrupaciones que resulten del proceso de valoración de puestos de trabajo y deberán incluir una justificación cuando la media aritmética o la mediana de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25%.

Obligaciones de las empresas en materia de Igualdad

▪ Prevención de la discriminación LGTBI

- ¿Qué empresas? Empresas con + 51 personas trabajadoras o cuando el convenio colectivo de aplicación así lo exija.
- Herramientas: Medidas planificadas y protocolo de actuación frente al acoso y la violencia en el trabajo / Políticas de diversidad, equidad e inclusión
- Normativa: Ley 4/2023 y RD 1026/2024

La finalidad es establecer medidas que fomenten la diversidad e inclusión donde se valoren las diferencias individuales, incluyendo raza, género, orientación sexual, discapacidad, y otros aspectos que contribuyen a la diversidad social y cultural y donde toda la plantilla tenga acceso a las mismas oportunidades de desarrollo y promoción, sin prejuicios ni discriminación.



Madrid
Ciudad
Corresponsable

Obligaciones de las empresas en materia de Igualdad

- El protocolo LGTBI se **aplicará** a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a ella y a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.
- El **cómputo** se realiza el último día de los meses de junio/diciembre de cada año.
- Nacida la obligación se mantendrá inalterada hasta que concluya el período de vigencia de las medidas planificadas, aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de 51.
- El **convenio colectivo** es la pieza fundamental sobre la que se basa la negociación de las medidas
- El protocolo debe determinar:
 - el procedimiento para la presentación de la denuncia o queja: Comisión de atención/comisión instructora
 - el plazo máximo para su resolución: informe vinculante
- En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir un **Consentimiento expreso e informado**.

RD 1026/2024 Esquema del proceso de negociación

Procedimiento y tiempos

Las empresas con **convenio colectivo propio** y empresas **sin c. colectivo** y **con RLPT** negociarán sus medidas en ese marco

En los **convenios colectivos de ámbito superior** a la empresa, las medidas planificadas se negociarán en ese marco

Las empresas **sin c. colectivo** y **sin RLPT** negociarán sus medidas a través de una CN constituida por la representación de la empresa y por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa

Constitución de la mesa negociadora dentro del plazo máximo de **3 meses** desde la publicación del real decreto que fue el 8 Octubre 2024

Constitución de la mesa negociadora dentro del plazo máximo de **6 meses** desde la publicación del real decreto, 8 de octubre 2024

Plazos

En vigor

Convenios Colectivos

En negociación

Deberán constituirse las mesas de negociación en un plazo de tres meses para trabajar de forma exclusiva este tema

El real decreto deberá aplicarse en la negociación del convenio colectivo

Duración

transcurridos **tres meses desde el inicio de la negociación** sin un acuerdo, o en el caso de que el convenio colectivo no incluya medidas, las empresas aplicarán el conjunto de medidas del RD hasta que entren en vigor las del convenio colectivo o acuerdo de empresa



MM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

RD 1026/2024 Esquema del proceso de negociación

Las medidas planificadas deberán desarrollar, al menos, los siguientes **contenidos**:

- Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación
- Medidas en el acceso al empleo
- Clasificación y promoción profesional
- Formación, sensibilización y lenguaje
- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos
- Permisos y beneficios sociales
- Régimen disciplinario

La **estructura** del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género se ajustará, como mínimo, a los siguientes apartados:

1. Declaración de principios
2. Ámbito de aplicación
3. Principios rectores y garantías del procedimiento
4. Procedimiento de actuación
5. Resolución

RD 1026/2024 Esquema del protocolo de actuación

Procedimiento para la presentación de la denuncia o queja

Dónde/cómo se presenta y ante quién

Presentación de la denuncia o queja

Consentimiento expreso e informado si la denuncia es presentada por persona distinta a la que sufre el acoso

Reunión de la comisión.

Seguir los plazos (días hábiles) que se hayan acordado

Investigación e informe vinculante

Seguir los plazos (días hábiles) que se hayan acordado

Resolución

Seguir los plazos (días hábiles) que se hayan acordado

Hay que tener en cuenta lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación



MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Obligaciones de las empresas en materias relacionadas con la de Igualdad

■ Formación contra la violencia sexual

- ¿Qué empresas? TODAS.
- Herramientas: Planes de igualdad, planes de formación
- Normativa:
 - Art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007
 - La ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, establece en su artículo 12 que las empresas PROMOVERÁN la sensibilización y OFRECERÁN formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

La formación en prevención de la violencia y el acoso es fundamental para crear un entorno laboral seguro y respetuoso. En el ámbito del trabajo, la formación ayuda a:

- Las empresas: a sensibilizar, identificar y prevenir el acoso sexual, así como a proteger a las personas trabajadoras en estas situaciones
- Las personas trabajadoras: a conocer la importancia de la igualdad y el respeto y la promoción de un ambiente inclusivo y libre de discriminación



Madrid
Ciudad
Corresponsable

Obligaciones de las empresas en materias relacionadas con la de Igualdad

- **Prevención de riesgos psicosociales**

- ¿Qué empresas? TODAS.
- Herramientas: Planes de prevención de riesgos
- Normativa: Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

La evaluación de riesgos psicosociales es una herramienta clave para prevenir enfermedades y accidentes derivados del trabajo, y su correcta implementación tiene un impacto positivo en la salud y el bienestar de la plantilla puesto que analiza aquellos factores del entorno de trabajo que pueden causar daño psicológico, emocional o social a los trabajadores, afectando su salud y bienestar.

El hecho de integrar el área de prevención de riesgos laborales en los planes de igualdad es un aspecto muy relevante para establecer una adecuada prevención, adaptada a las mujeres, incidiendo en las diferencias biológicas, y también, en lo que se refiere a aspectos fundamentales como la ergonomía y los riesgos psicosociales a los que las mujeres están más expuestas

Obligaciones de las empresas en materias relacionadas con la de Igualdad

- **Protocolo de desconexión digital.**

- ¿Qué empresas? TODAS.
- Herramientas: Protocolo interno
- Normativa: Art. 88. Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

Todas las empresas, independientemente del tamaño, están obligadas a elaborar y poner en práctica un protocolo de desconexión digital, que detalle las **normas y medidas** que la empresa va a implementar para asegurar el derecho a la desconexión. Esto incluye la regulación del uso de dispositivos electrónicos y la comunicación fuera del horario laboral, así como acciones de sensibilización y formación.

El protocolo debe ser acordado con la RLPT, si no la hubiera la empresa debe establecer el protocolo de manera unilateral, pero siempre respetando el derecho a la desconexión.

Obligaciones de las empresas en materias relacionadas con la de Igualdad

▪ Trabajo a distancia/Teletrabajo

- ¿Qué empresas? Aquellas que formalizan un acuerdo por escrito con la persona trabajadora
- Normativa: Ley 10/2021, que regula el teletrabajo.
- Herramientas: Acuerdo por escrito

El **acuerdo** debe detallar las condiciones específicas como el horario y el centro de trabajo de referencia, dotación de medios, compensación de gastos. Las empresas deben garantizar que las personas trabajadoras tengan los mismos derechos que las presenciales, como el derecho a la desconexión digital, promoción, la formación, etc.

Trabajo a distancia: es una modalidad laboral que permite a las personas trabajadoras realizar sus tareas desde ubicaciones diferentes a las de la empresa, utilizando tecnologías de comunicación, de forma regular. ¿Cuándo se considera "regular"? Cuando afecta al menos un 30% de la jornada en un periodo de tres meses

Teletrabajo: Es una subcategoría del trabajo a distancia que se caracteriza por el uso exclusivo o predominante de medios y sistemas informáticos y de telecomunicación.

Obligaciones de las empresas en materias relacionadas con la de Igualdad

▪ Canal de Denuncias

- ¿Qué empresas? Empresas con más de 50 o más personas trabajadoras
- Normativa: 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.
- Herramienta: canal habilitado

Esta ley obliga a las empresas a implementar sistemas internos de información para proteger a los informantes sobre infracciones normativas.

Objetivo: proteger a las personas que informan sobre infracciones normativas y fomentar un entorno laboral ético.

Obligaciones de las empresas en materias relacionadas con la de Igualdad

- **Registro Horario de Jornada.**

- ¿Qué empresas? TODAS
- Normativa: Real Decreto-ley 8/2019 que modifica el art. 34 del Estatuto de los trabajadores
- Herramienta: sistema habilitado

El objetivo es garantizar el cumplimiento de la jornada pactada y controlar las posibles horas extra, independientemente de si está a jornada parcial o completa. También si está en modalidad de teletrabajo.

Es obligación de las empresas de mantener registros fiables.



MIA

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Conclusiones

Tener un compromiso firme con la igualdad es una inversión en el futuro de la organización que busca:

- Garantizar que todas las personas, tengan las mismas oportunidades en el acceso al empleo, la formación, la promoción y las condiciones laborales.
- Cumplir con las obligaciones normativas y morales que contribuyen a crear un entorno laboral más justo y equitativo.
- Mejorar del ambiente laboral ya que se promueve un entorno de trabajo inclusivo. Esto se traduce en un aumento de la satisfacción entre la plantilla, reducción de conflictos internos y un incremento en la motivación y compromiso con la empresa.
- Conseguir beneficios estratégicos, ya que aumenta el rendimiento de la plantilla, se mejora la reputación corporativa, se capta y se retiene mejor el talento.
- Prevenir el acoso y la discriminación, al establecer un marco claro y estructurado para la promoción de la igualdad de trato y oportunidades de las personas de nuestra organización

GRACIAS

Contacto

contacto@madridcorresponsable.es
madridcorresponsable.es