

Adaptado a los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre

# IMPLANTACIÓN PLAN DE IGUALDAD

# PASO A PASO

**Guía paso a paso de cómo implementar un plan de igualdad en una empresa**

**2.ª EDICIÓN 2021**

Incluye acceso digital a formularios y otra documentación





# **IMPLANTACIÓN PLAN DE IGUALDAD**

Guía paso a paso de cómo implementar  
un plan de igualdad en una empresa

**2.ª EDICIÓN 2021**

**Obra realizada por el Departamento de  
Documentación de Iberley**

**Colaborador**

José Juan Candamio Boutureira

**COLEX 2021**

Copyright © 2021

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos ([www.cedro.org](http://www.cedro.org)) garantiza el respeto de los citados derechos.

Editorial Colex S.L. vela por la exactitud de los textos legales publicados. No obstante, advierte que la única normativa oficial se encuentra publicada en el BOE o Boletín Oficial correspondiente, siendo esta la única legalmente válida, y declinando cualquier responsabilidad por daños que puedan causarse debido a inexactitudes e incorrecciones en los mismos.

Editorial Colex S.L. habilitará a través de la web [www.colex.es](http://www.colex.es) un servicio online para acceder a las eventuales correcciones de erratas de cualquier libro perteneciente a nuestra editorial, así como a las actualizaciones de los textos legislativos mientras que la edición adquirida esté a la venta y no exista una posterior.

© Editorial Colex, S.L.  
Calle Costa Rica, número 5, 3º B (local comercial)  
A Coruña, 15004, A Coruña (Galicia)  
[info@colex.es](mailto:info@colex.es)  
[www.colex.es](http://www.colex.es)

I.S.B.N.: 978-84-1359-193-3  
Depósito legal: C 331-2021

# SUMARIO

<b>1. NOCIONES BÁSICAS EN RELACIÓN CON EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES</b>	11
1.1. Principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales	11
1.1.1. Marco normativo del principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales	11
1.1.2. Prohibición de discriminación directa o indirecta por razón de sexo (arts. 6.1, 6.2 y 8 LOI)	18
1.1.3. El acoso sexual y por razón de sexo como actos discriminatorios por razón de sexo (art. 7 LOI)	21
1.1.4. Acciones positivas (arts. 11, D.A 11 LOI; 17.4 ET; 9.2 y 14 CE)	23
1.1.5. Prohibición de discriminación y derechos de conciliación	24
1.1.6. Garantía de indemnidad frente a represalias empresariales por ejercer los derechos de igualdad de trato	24
1.2. Poder del empresario y prohibición de discriminación en el empleo	25
1.2.1. Mejoras legales para evitar la discriminación: nulidad del despido, cálculo de indemnizaciones y periodo de prueba	25
1.2.2. Obligación de respeto del principio de igualdad: algunos ejemplos de discriminación en el empleo	26
1.3. Delito de discriminación laboral	32
1.4. Palabras y conceptos clave en materia de igualdad	33
<b>2. PLAN DE IGUALDAD: CUESTIONES GENERALES</b>	41
2.1. Nuevo entorno normativo de los Planes de igualdad	41
2.1.1. Regulación legal de Planes de igualdad, registro e igualdad retributiva	41
2.1.2. Fechas de entrada en vigor y periodos transitorios	51
2.2. Concepto de plan de igualdad y para qué se elabora	54
2.3. Obligación de tener plan de igualdad en la empresa	55
2.3.1. En función del número de personas trabajadoras en plantilla: cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa	55
2.3.2. Cuando lo establezca el convenio colectivo que sea aplicable	57
2.3.3. Cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan	57
2.3.4. En el caso de las Administraciones Públicas	57

## SUMARIO

2.4. Beneficios de tener un plan de igualdad para la empresa . . . . .	59
2.5. Qué tener en cuenta antes de empezar la negociación de los planes de igualdad . .	60
2.6. Derecho a recibir información por parte de los representantes de los trabajadores .	69
2.7. Novedades en el desarrollo de Planes de Igualdad en la empresa . . . . .	70
2.7.1. Concepto . . . . .	70
2.7.2. Ámbito de aplicación . . . . .	70
2.7.3. Grupo de empresas . . . . .	71
2.7.4. Obligatoriedad gradual de tener un plan de igualdad . . . . .	71
2.7.5. Contenido mínimo del plan. . . . .	71
2.7.6. Desarrollo de los diagnósticos previos al Plan de Igualdad . . . . .	72
2.7.7. Obligación de negociación (Empresas con/sin RLT) . . . . .	72
2.7.8. Plazos para iniciar la negociación. . . . .	73
2.7.9. Constitución de la comisión negociadora. . . . .	73
2.7.10. Plazo de adaptación de un plan de igualdad ya negociado . . . . .	74
2.7.11. Extensión del plan de igualdad a las personas trabajadoras puestas a disposición . . . . .	74
2.7.12. Obligación de registro. . . . .	74
2.7.13. Cómputo de la plantilla. . . . .	74
2.7.14. Periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad. . . . .	75

### **3. FASES PARA LA ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN LA EMPRESA . . . . .**

3.1. Puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad. . . . .	79
3.1.1. Compromiso de la empresa para implantar una política en concordancia con el principio de igualdad de oportunidades . . . . .	79
3.1.2. Constitución de la Comisión Negociadora para la elaboración de un Plan de Igualdad en la empresa . . . . .	80
3.2. Diagnóstico . . . . .	90
3.2.1. Disposiciones generales aplicables para la elaboración del diagnóstico . . . .	90
3.2.2. Concreción de los objetivos a alcanzar y materias de obligada negociación. .	94
3.2.3. Modelo de indicadores y recogida de información . . . . .	99
3.2.4. Análisis de la información y valoración de los indicadores . . . . .	110
3.2.5. Resultado del diagnóstico e Informe previo al Plan de Igualdad . . . . .	111
3.3. Diseño, aprobación y registro del Plan de Igualdad en la empresa . . . . .	114
3.3.1. Definición de objetivos generales y específicos para el plan de igualdad . .	116
3.3.2. Acciones y medidas de actuación . . . . .	119
3.3.3. Cronograma y presupuesto . . . . .	122
3.3.4. Personas responsables . . . . .	126
3.3.5. Redacción y aprobación del Plan . . . . .	128
3.3.6. Registro, depósito y publicidad del Plan de igualdad. . . . .	133
3.4. Implantación y seguimiento. . . . .	139
3.4.1. Implantación del Plan de igualdad . . . . .	139
3.4.2. Seguimiento del Plan de igualdad . . . . .	141
3.5. Evaluación y revisión . . . . .	145
3.5.1. Evaluación del Plan de igualdad . . . . .	145
3.5.2. Revisión del Plan de igualdad. . . . .	152

<b>4. CONTENIDO Y MATERIAS A TRATAR EN LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS</b> .....	157
4.1. Contenido mínimo del plan de igualdad .....	158
4.2. Acceso al empleo: proceso de selección y contratación .....	160
4.2.1. Materias relativas al acceso al empleo en el Plan de igualdad. ....	160
4.2.2. Medidas para la implantación de sistemas objetivos de selección de personal y contratación .....	161
4.2.3. Protocolo de selección y acceso a la entidad para evitar la discriminación por género en el acceso y la contratación .....	165
4.3. Clasificación profesional, formación y promoción profesional .....	166
4.3.1. Clasificación profesional. ....	167
4.3.2. Promoción y formación .....	169
4.4. Retribuciones .....	173
4.4.1. Principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor .....	177
4.4.2. Registro retributivo .....	184
4.4.3. Valoración de puestos de trabajo (VPT) .....	191
4.4.4. Brecha retributiva .....	199
4.4.5. Doble escala salarial .....	210
4.5. Condiciones de trabajo .....	217
4.5.1. Análisis de las condiciones de trabajo en el Plan de igualdad .....	218
4.5.2. Auditoría retributiva .....	221
4.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral ..	227
4.7. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo .....	238
4.7.1. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el Plan de igualdad ..	238
4.7.2. Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y/o por razón de sexo .....	245
4.7.3. Depósito de medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo .....	253
4.8. Infrarrepresentación femenina .....	253
4.8.1. Concepto de infrarrepresentación femenina en los planes de igualdad. ....	254
4.8.2. "Suelo pegajoso" y "techo de cristal" .....	255
4.8.3. Presencia o composición equilibrada .....	257
4.9. Otras materias .....	259
4.9.1. Salud laboral con perspectiva de género .....	259
4.9.2. Lenguaje y comunicación no sexista .....	267
4.9.3. Violencia de género .....	269
<b>5. DISTINTIVO «IGUALDAD EN LA EMPRESA»</b> .....	275
5.1. Requisitos para conseguir la certificación .....	276
5.2. Criterios de valoración del Ministerio de Igualdad .....	277
5.3. Obligaciones derivadas de la obtención del distintivo "Igualdad en la Empresa". ...	280
<b>6. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DE LOS PLANES DE IGUALDAD</b> .....	283
6.1. Tipos de infracciones .....	285
6.2. Sanciones .....	286

SUMARIO

6.3. Sanciones accesorias .....	286
6.4. La actividad inspectora en materia de Igualdad y no discriminación por razón de sexo: Instrucción ITSS 3/2011 .....	287
<b>ANEXO. FORMULARIOS Y OTRA DOCUMENTACIÓN .....</b>	<b>289</b>

# **1. NOCIONES BÁSICAS EN RELACIÓN CON EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES**

## **1.1. PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES**

---

El art. 14 CE prevé que «*Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión*».

En base al principio de igualdad ningún trabajador puede ser discriminado por razón de nacimiento, sexo, raza, religión o cualquier otra condición personal o social.

### **1.1.1. Marco normativo del principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales**

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas (arts. 3 y 4 LOI).

#### **Normativa internacional**

El principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales cuenta con reconocimiento internacional expreso desde el 10 de diciembre de 1948, fecha en la que la Asamblea General de las Naciones Unidas declaró que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y se les garantiza la protección contra todo tipo de discriminación. En concreto:

*Declaración Universal de Derechos Humanos*  
*Artículo 1.*

*«Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros».*

*Artículo 7.*

*«Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación».*

La igualdad es, asimismo, un **principio fundamental en la Unión Europea**. Desde la entrada en vigor del **Tratado de Ámsterdam**, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado:

- **Directiva 2006/54/CE del Parlamento europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006** relativa a la igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluyendo la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación; con conceptos como igualdad de retribución, así como desarrollando como sobre quién recaerá la carga de la prueba.
- **Directiva 2002/73/CE**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, donde se introduce el concepto de transversalidad y se insta a los estados miembros a tener en cuenta de forma activa el objetivo de igualdad.
- **Directiva 2004/113/CE**, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

## **Constitución Española**

Para definir el alcance y contenido del principio de igualdad hemos de hacer obligada referencia al tratamiento que la **Constitución Española (CE)** realiza del mismo:

- El **art. 1 CE**, bajo la regulación *“España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”*, proclama junto a la libertad, justicia y el pluralismo político, la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico nacional.
- El **art. 9.2 CE**, establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
- El **art. 14 CE**, prevé –constituyendo el núcleo central del derecho a la igualdad– que *«los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión»*. En este caso, el artículo 14 de la Constitución contiene una cláusula general de igualdad de todos los españoles ante la ley; cuando existe una diferencia de trato en situaciones comparables, se rompe el equilibrio y el Derecho debe restaurar la igualdad.
- Sobre este punto, la prohibición de discriminación por razón de sexo tiene su razón de ser en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad, en la vida social y jurídica, de la mujer. Por tanto, siguiendo unánimemente doctrina científica, la prohibición de discriminación entre

sexos impone que la distinción entre los mismos sólo pueda ser utilizada excepcionalmente como criterio de diferenciación jurídica de trato entre los varones y las mujeres, resultando un principio también vigente en materia de empleo.

- El art. 24.1 CE, asociado al derecho de tutela judicial efectiva en relación al principio de igualdad, preceptúa que *«todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión»*. En último lugar, en relación con la introducción del concepto, el art. 35.1 CE, indica que *«todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo»*.

## Estatuto de los Trabajadores

Centrando este apartado introductorio en el principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales, resulta igualmente necesario reflejar, los artículos 4.2 c), 7 c), 9.3, 28 y 53.4, 55.5 del 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 (ET), algunos de los cuales han recibido nueva redacción tras las últimas modificaciones realizadas –con efectos de 08/03/2019– por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo:

- El art. 4.2 c) ET, dentro de los derechos laborales, establece que en la relación de trabajo, las personas trabajadoras tienen derecho *«a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español»*.
- Del mismo modo, amplía la imposibilidad de discriminación por razón de discapacidad, *«siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate»*.
- El art. 7 c) ET, donde se reconoce la capacidad para contratar a los extranjeros, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia.
- El art. 17.1 ET, precisa que *“se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta ...por razón de sexo...”*.
- El art. 9.3 ET, el nuevo apartado 3 al artículo 9 ET añadido por el RD-ley 6/2019, de 1 de marzo ha añadido, con efectos de 08/03/2019 específica: *«en caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor»*.
- El art. 22.3 ET, igualmente modificado por el RD-ley 6/2019, establece la necesidad de que *«la definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones,*

*tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1».*

- El art. 28 ET, preceptuando, dentro del deber de igualdad de remuneración, la obligación empresarial de pagar *«pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella».*
- El art. 54.2 ET (en relación con el despido disciplinario por acoso) *“2. Se considerarán incumplimientos contractuales: (...) g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”.*
- El art. 55.5 ET (en similar redacción a la del art. 53.4 ET para los supuestos de extinción por causas objetivas), donde se considera nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de las personas trabajadoras, junto con una serie de supuestos concretos como:
  - El de los trabajadores durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural (art. 45.1.d) y e) ET) o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.
  - El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos (arts. 37.4, 5 y 6, ET), o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia (art. 46.3, ET); y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el texto estatutario.
  - El de las personas después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, delegación de guarda, acogimiento, o paternidad (art. 45.1.d) ET) siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción, delegación de guarda o acogimiento del hijo o del menor.

#### **RESOLUCIÓN RELEVANTE**

**SAN N° 198/2018, de 18 de diciembre de 2018, ECLI:ES:AN:2018:4697**

Analizando normativa interna que regula la retribución variable equipare el descanso por paternidad al de maternidad, recalculando objetivos y condiciones de devengo en proporción al tiempo trabajado, *“cabe concluir, parafraseando a la referida STS 10/2017, que “para evitar toda discriminación y garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, los trabajadores que se hayan acogido a un permiso parental no pueden estar en*

*una posición de desventaja con respecto a los trabajadores que no se hayan acogido a tal permiso'. Y esto es aplicable tanto a mujeres como a hombres, tanto para la suspensión por maternidad como por paternidad. Porque si la paternidad queda menos protegida que la maternidad, la consecuencia lógica es un menor índice de disfrute de la primera en detrimento de la segunda, perpetuándose así la asunción mayoritaria de cargas familiares por las mujeres al ser estas quienes utilizan de modo absolutamente mayoritario estos permisos".*

## LISOS

En el 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 (arts. 7.13; 8.17; 12; 16 y 46 bis LISOS), se establece que serán infracciones muy graves las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminación directa o indirecta; así como las que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

### **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, fija el deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, contemplando, específicamente, el **deber de negociar planes de igualdad** (arts. 45 y 46 LOI que desarrollaremos a lo largo de la obra).

En su Título Primero, la LOI define los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad, como las de discriminación directa e indirecta (art. 6), acoso sexual y acoso por razón de sexo (art. 7), y acciones positivas (art. 11). Asimismo, determina las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias e incorpora garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho de igualdad.

## Código Penal

El Código Penal, donde dentro del mismo fundamentalmente los arts. 173.1 y 184 (párrafos 1, 2 y 3) hacen referencia a la sanción penal del acoso sexual, especificando:

*"1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.*

*Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima."*

*"1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.*

*2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.*

# IMPLANTACIÓN PLAN DE IGUALDAD PASO A PASO

El nuevo desarrollo reglamentario de los planes de igualdad impulsado por el Real Decreto 901/2020 y, de forma complementaria por el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva, mantiene la obligación de tener planes de igualdad en las empresas de más de 50 personas trabajadoras, así como la necesidad de adaptar los planes vigentes a la nueva regulación sobre registro retributivo, auditoría retributiva y valoración de puestos de trabajo.

Esta guía pretende dar respuestas al difícil proceso de implantación de los principios de igualdad y transparencia retributiva en la empresa, analizando, junto a la normativa aplicable y sus distintos periodos transitorios, todas las claves para la puesta en marcha del proceso de elaboración del Plan de Igualdad, constitución con éxito de la Comisión Negociadora, diagnóstico, diseño, aprobación, registro, implantación, seguimiento, evaluación y revisión. Esta obra se desarrolla en seis partes: la primera aborda el principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales, con referencia al principio de «trabajo de igual valor». Las tres partes siguientes analizan las cuestiones generales previas, las distintas fases de elaboración de los Planes de igualdad, así como su contenido y registro. En la parte quinta se analiza el Distintivo «Igualdad en la Empresa», y, por último, la parte sexta aborda las consecuencias del incumplimiento de los Planes de igualdad.

Para dotarla de un mayor interés práctico, la obra se acompaña de esquemas aclaratorios y el análisis de las sentencias más recientes sobre aspectos controvertidos, junto con acceso digital a formularios actualizados y otra documentación interesante.



[www.colex.es](http://www.colex.es)



PVP 20,00 €

ISBN: 978-84-1359-193-3



9 788413 591933