



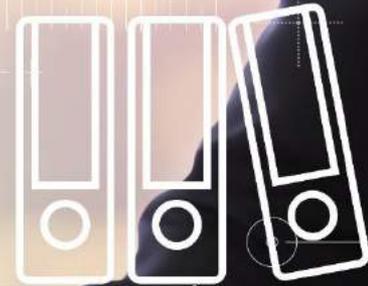
Normas de obligado cumplimiento  
para empresas en **Igualdad de género**

 **GRUPO SAE**

# ¿Quiénes somos?

Como **expertos en la aplicación de la normativa de igualdad de género**, ofrecemos a nuestros clientes una solución integral a través de los siguientes servicios:

- 1.- Informe Registro Retributivo**
- 2.- Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo**
- 2.- Plan de Igualdad**
- 3.- Formación en igualdad de Género**



# Informe de Registro Retributivo

(Real Decreto 902/2020)



# ¿Qué es el Registro Salarial?

El registro salarial es un documento en el que la empresa recoge los salarios de los empleados, incluyendo personal directivo y altos cargos. Dichos salarios deben estar desglosados **por sexos** y basados en una media aritmética y mediana.

Este documento debe incluir:

- **Los valores medios de los salarios base.**
- **Los complementos salariales.**
- **Las percepciones extra-salariales.**

Toda esta información deberá desglosarse por sexo y según la naturaleza de la retribución, especificando cada concepto que se reciba y por cada grupo profesional, categoría o puesto junto con el detalle de las posibles desviaciones y las medidas a tomar.

# ¿Quién está obligado?

Están obligadas todas las empresas.

**Plazo:** Desde el 14 de abril de 2021 deben cumplir con la obligación de implementar un registro retributivo prevista en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres ("RD 902/2020").

**Vigencia:** El período de referencia es de 1 año natural, a no ser que existan cambios sustanciales de alguno de los conceptos.

**Posibles sanciones:** podrán imponerse sanciones administrativas de entre 625 € y 6.250 € según la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

**¿Quién puede tener acceso a esta información?** Los trabajadores tienen derecho a conocer su contenido y podrán acceder al Registro Salarial, con lo que las empresas deberán disponer del mismo.

Este informe deben tenerlo las empresas porque será solicitado por los trabajadores.

# ¿Qué le ofrecemos?

Nos ponemos a su disposición para darle una solución integral con respecto a las obligaciones de Registro Salarial o Retributivo de su empresa.

El servicio incluye el registro retributivo obligatorio para todas las empresas y un estudio de su convenio con las medidas específicas que tiene que cumplir en igualdad y unas medidas generales que le afectan como empresa:

- 1. Toma de datos de los salarios de sus trabajadores y estudio de su convenio para determinar la aplicación de medidas de igualdad que afectan a su empresa.**
- 2. Análisis de la información de los salarios de sus trabajadores.**
- 3. Preparación del documento del Registro Salarial de su empresa.**
- 4. Entrega del informe con las conclusiones, recomendaciones, medidas generales y uso.**
- 5. Actualización durante el año de vigencia del servicio de su Registro Salarial por cambios sustanciales en las condiciones salariales.**

# ZERO TOLERANCE |

**Protocolo de prevención de  
acoso sexual y por razón de sexo**  
(Ley Orgánica 3/2007)

 **GRUPO SAE**

# ¿Cuál es su objetivo?

**El protocolo para la prevención de acoso sexual y por razón de sexo**, tiene como objetivo establecer un procedimiento de actuación para que en el caso de que alguien de la plantilla detecte o considere que es objeto de acoso moral, sexual, por razón de sexo o moral, o discriminación por embarazo o maternidad, pueda hacer uso del mismo.

Permitiendo de esa forma que se lleven a cabo los actos necesarios que aclaren la existencia o no de un supuesto acoso y se adopten las medidas pertinentes, a la vez que se disponen los mecanismos adecuados para, si se produce abordar el problema y evitar que se repita, **con la finalidad esencial de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas implicadas.**

# ¿Qué debe contener?

Como indica la normativa es imprescindible que el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo contenga los siguientes aspectos:

- **Declaración de principios.**
- **Decálogo de buenas prácticas.**
- **Glosario de términos y diferenciación conceptual.**
- **Procedimiento estandarizado de denuncia de acoso.**
- **Acciones Sancionadoras.**

# ¿Quién está obligado?

**Están obligadas todas las empresas**, sin importar el tamaño de la plantilla.

Éstas deben disponer de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo además de un procedimiento de resolución interna de conflictos y un protocolo de acoso laboral, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que en su Artículo 48.1. y 48.2.

**Las Administraciones Públicas están obligadas** a disponer de un protocolo de acoso sexual en el trabajo, de conformidad con el art. 62 de la Ley Orgánica 3/2007, sobre Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

**El incumplimiento de las obligaciones impuestas en el artículo 48.1 y 48.2 de la Ley Orgánica 3/2007 está tipificado como Infracción Muy Grave en el artículo 8 de la LISOS (Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social) y puede ser sancionado con multas de entre 6.251 y 187.515 euros.**

# ¿Qué le ofrecemos?

Nos ponemos a su disposición para ofrecerle un protocolo adaptado a su empresa:

- 1. Redacción de protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.**
- 2. Asesoramiento en la designación del instructor o asesor confidencial en los procedimientos de acoso.**
- 3. Asesoramiento en la tramitación de los procedimientos de denuncia por acoso sexual y por razón de sexo.**
- 4. Asesoramiento sobre campañas de sensibilización para la prevención del acoso.**
- 5. Asesoramiento técnico en caso de requerimientos por Inspección laboral sobre protocolo de prevención de acoso sexual o por razón de sexo.**
- 6. Realización de campañas informativas de sensibilización en materia de prevención del acoso.**
- 7. Plan de formación para los empleados sobre prevención del acoso.**
- 8. Consultas ilimitadas de asistencia técnico-jurídica durante la vigencia del contrato.**

# Formación preventiva

## ACTUACIONES FRENTE AL ACOSO SEXUAL

A nivel general en la sociedad y también dentro de empresas de diferente envergadura, deben promoverse condiciones que eviten el acoso sexual y por razón de sexo, a través de diferentes mecanismos y herramientas que frenen estas tendencias sexistas.

En esta formación se estudiará qué desencadena estas situaciones de acoso, y cómo prevenirlas, así como sus efectos, basándonos en la normativa vigente y proporcionando las pautas para saber cómo actuar en el caso de que se cometieran, plasmándolas correctamente en planes de actuación de prevención del acoso sexual.

*Dirigido a todo tipo de trabajadores.*

**Modalidad: Online**  
**Duración: 57 horas**

### Contenidos:

1. Acercamiento a la magnitud del problema del acoso sexual y por razón de sexo
2. Tipos de acoso sexual en el trabajo
3. El tratamiento institucional y normativo (ámbito internacional, europeo y nacional)
4. Medidas y propuestas para la negociación colectiva: convenios y planes de igualdad.
5. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.



**Plan de Igualdad**

 **GRUPO SAE**

# ¿Qué es un Plan de Igualdad?

Un plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas con las que se trata de alcanzar en las empresas y administraciones la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

**Un plan de igualdad debe fijar los objetivos de igualdad a alcanzar, estrategias y prácticas a adoptar, así como sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.**

Es necesario tener en cuenta que los planes de igualdad deben ser únicos para cada empresa.



# ¿Quién está obligado?

Disponer de un plan de igualdad es obligatorio desde el 7 de marzo para las empresas de más de 100 trabajadores; y a partir del 7 de marzo de 2022 lo será para las empresas de más de 50 trabajadores.

No solo tendrán que hacer la implantación de un plan de igualdad las empresas que tiene más de 50 trabajadores en distinto plazos sino que **además lo tendrán que hacer independientemente de su volumen de trabajadores las siguientes empresas y/o entidad públicas y/o privadas:**

- Empresas que así lo establezca su convenio colectivo.
- Empresas que así se lo establezca la Autoridad Laboral.
- Todas las Administraciones Públicas y/o empresas participadas mayoritariamente por entidades públicas.

# Ventajas para la empresa



**Evita sanciones económicas y pérdidas de beneficios fiscales**



**Mejora la gestión de Recursos Humanos con los trabajadores**



**Potencia la productividad y consigue mayor puntuación en concursos públicos y subvenciones**

# ¿Cómo se realiza?

En el plan de igualdad se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:



**El acceso al empleo**



**La clasificación profesional, la promoción y la formación**



**El sistema de retribución**



**La ordenación del tiempo de trabajo**



**La prevención del acoso y la discriminación**



## Acceso al empleo

En esta área se deben implementar muchas medidas, desde establecer criterios de selección de personal que no descarten ninguna candidatura por razón de sexo a utilizar un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.



## La clasificación profesional

Tras analizar los puestos con menor presencia de hombres o mujeres, se establecen medidas para corregir esta situación mediante criterios claro, objetivos y no discriminatorios que facilitan la promoción interna de la plantilla.

Se trata de valorar el talento de los trabajadores y trabajadoras independientemente de su género.



## El sistema retributivo

En esta área hay que analizar la política de retribución de la empresa para detectar si hay diferencias salariales por razones de género.

**Se debe tener en cuenta que será necesario previamente la auditoria retributiva conforme a lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, ya que el resultado de la misma formará parte del diagnóstico, así como el contenido del registro retributivo.**

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.



## La ordenación del tiempo

Las medidas en esta área deben ir encaminadas a favorecer la conciliación de la vida familiar y profesional, como por ejemplo, una política de horarios flexibles o bien la ampliación de permisos laborales, como la baja maternal.



## La prevención del acoso

En este sentido se pueden poner en marcha campañas de sensibilización sobre el acoso en el ámbito laboral mediante formaciones especializadas en la materia.

# ¿Cómo le ayudamos?

Como expertos en normativas de obligado cumplimiento, a través de su departamento especializado de consultoría de implantación y mantenimiento de Planes de Igualdad pone a su disposición una solución integral:

**FASE 1. Le asesoramos y ayudamos en la constitución de la comisión negociadora.**

**FASE 2. Realizamos la toma de datos y el diagnóstico de la situación.**

**FASE 3. Diseñamos el Plan de Igualdad según la normativa vigente.**

**FASE 4. Implantamos el Plan de Igualdad en su empresa y lo registramos en el Registro de convenios y acuerdos colectivos.**

**FASE 5. Revisamos y evaluamos la ejecución del Plan de Igualdad en su empresa.**

Además ponemos a su disposición nuestros expertos en la materia para solucionar cuantas dudas sean necesarias.



**Formación en  
igualdad de género**

 **GRUPO SAE**

# Formación en igualdad

Para la implantación del Plan de Igualdad se hace necesaria la formación en aquellos convenios que la tengan como obligatoriedad y también como medidas adoptadas para la prevención del acoso y la discriminación recogida en el mismo.

Desde Grupo SAE, ofrecemos asesoramiento y gestión integral en todo lo relativo a los procesos formativos de trabajadores de distintos sectores, contando con una amplia plantilla de tutores expertos en materia de igualdad entre otras muchas ventajas formativas.



Consulte a continuación los contenidos de los cursos en materia de igualdad.

# Formación en igualdad

## IGUALDAD DE GÉNERO

Con este curso se pretende concienciar al alumnado para crear una sociedad basada en la no discriminación sexista.

*Dirigido a todo tipo de trabajadores.*

**Modalidad: Online**

**Duración: 57 horas**

### **Contenidos:**

1. Sensibilización en la igualdad de género
2. Socialización y género
3. Ámbitos de actuación
4. Prácticas de intervención en contextos específicos

# Formación en igualdad

## PREVENCIÓN DEL MOBBING O ACOSO PSICOLÓGICO LABORAL

Con este curso el alumnado se trata de que el alumno reconozca la importancia en la actualidad de los riesgos psicosociales en el ámbito de la seguridad y salud laboral, los factores de riesgos, riesgos y daños, así como las consecuencias para el trabajador.

*Dirigido a todo tipo de trabajadores.*

**Modalidad: Online**  
**Duración: 57 horas**

### Contenidos:

1. Consecuencias del moobing
2. Fases y síntomas
3. Factores de riesgo en el ámbito concreto del trabajo
4. Las reglas de oro para la prevención
5. Pautas de actuación

# Formación en igualdad

## **INSERCIÓN LABORAL: SENSIBILIZACIÓN MEDIOAMBIENTAL Y EN IGUALDAD DE GÉNERO**

Con este curso el alumnado conocerá técnicas y recursos facilitadores de la inserción laboral, así como la situación del mercado de trabajo en la familia profesional en la que se integra la acción formativa principal y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

*Dirigido a todo tipo de trabajadores.*

**Modalidad: Online**  
**Duración: 30 horas**

### **Contenidos:**

1. Inserción laboral
2. Sensibilización en igualdad de género
3. Igualdad legal e igualdad efectiva.
4. Igualdad en el ámbito laboral: sectores productivos, conciliación de la vida laboral y familiar.

# Formación en igualdad

## **CURSO PRÁCTICO: PLAN DE IGUALDAD**

Este curso orienta al alumno para que adquiera unas acciones positivas, un lenguaje no sexista, se tome conciencia del abuso y del sexismo, de la discriminación directa o indirecta etc. que se deben tener en cuenta y trabajar con ello, además de introducir al Plan de Igualdad.

*Dirigido al responsable del cumplimiento del Plan de Igualdad o RRHH de la empresa.*

### **Contenidos:**

1. Sensibilización en igualdad de género
2. Socialización y género
3. Ámbitos de actuación
4. Prácticas de intervención en contextos específicos
5. El plan de igualdad en la empresa

**Modalidad: Online**  
**Duración: 57 horas**



DPTO. CONSULTORIA

[informativas@gruposae.online](mailto:informativas@gruposae.online)

957 86 00 90 (Carmen Lama) | 957 51 50 19 (Claudia de las Morenas)