AcreditaPRO

MANUAL DE ESTUDIO

Igualdad en la Empresa: Conceptos Básicos y Obligaciones Legales

Material de apoyo para la preparación del examen

Formación impartida conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto 901/2020 sobre planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Generado el 16/11/2026

© AcreditaPro

Índice

1. 1. Introducción y objetivos del curso
2. 2. ¿Qué es la igualdad de trato y de oportunidades?
3. 3. Discriminación directa e indirecta: diferencias
4. 4. El marco legal de la igualdad en España
5. 5. La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva
6. 6. El Real Decreto-ley 6/2019: la obligación para +50 trabajadores
7. 7. El Plan de Igualdad: qué es y para quién es obligatorio
8. 8. Las 9 materias mínimas del Plan de Igualdad
9. 9. El diagnóstico de situación: punto de partida del Plan
0. 10. El registro retributivo: qué es y a quién obliga
11. 11. La auditoría retributiva: cómo se hace y qué detecta
12. 12. La brecha salarial de género: definición y causas
13. 13. La igualdad en el acceso al empleo y la selección
4. 14. La igualdad en la clasificación profesional y promoción
5. 15. La conciliación y la corresponsabilidad
6. 16. El registro y depósito del Plan de Igualdad (REGCON)
17. 17. La Directiva europea de transparencia retributiva (2026)
8. 18. Sanciones por incumplimiento: la LISOS
9. 19. El rol del empleado en la igualdad de la empresa
0. 20. Igualdad en la comunicación y el lenguaje
21. 21. Buenas prácticas y casos prácticos
2. 22. Resumen de puntos clave
3. 23. Anexo normativo: marco de referencia
4. 24. Glosario de términos

© AcreditaPro — Bimedio. Material gratuito, prohibida su reventa.

Este curso acredita competencias en materia de igualdad de trato y oportunidades en el entorno laboral, conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto 901/2020 sobre planes de igualdad y el Real Decreto 902/2020 sobre igualdad retributiva. Es una acreditación de sensibilización en igualdad dirigida a la plantilla general, no una habilitación como Agente o Experta/o en Igualdad.

1. Introducción y objetivos del curso

La igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo no es solo una obligación legal — es una condición necesaria para que los equipos funcionen mejor y las organizaciones aprovechen todo el talento disponible. España ha desarrollado en los últimos años uno de los marcos normativos más avanzados de Europa en esta materia, con obligaciones concretas para las empresas que afectan directamente al trabajo diario de toda la plantilla.

Este curso está dirigido a toda la plantilla como parte de la sensibilización en igualdad, no a las personas responsables de elaborar o negociar el Plan de Igualdad. Estas últimas requieren formación especializada como Agentes de Igualdad.

Al finalizar este curso, serás capaz de:

- Comprender qué es la discriminación directa e indirecta en el trabajo.
- Conocer las obligaciones legales de tu empresa en materia de igualdad.
- Entender qué es un Plan de Igualdad y cómo te afecta.
- Identificar situaciones discriminatorias y saber a quién dirigirte.
- Contribuir activamente a un entorno laboral más equitativo.

2. ¿Qué es la igualdad de trato y de oportunidades?

La **igualdad de trato** significa que todas las personas reciben el mismo trato, sin discriminación por razón de sexo, origen, orientación sexual, edad, discapacidad u otras características protegidas.

La **igualdad de oportunidades** va más allá: reconoce que para llegar al mismo punto de partida, personas que han estado en situaciones de desigualdad histórica necesitan medidas activas que corrijan esa desventaja. Es el principio que justifica las políticas de igualdad activa — no se trata de privilegiar a nadie, sino de nivelar el campo de juego.

La diferencia es fundamental: la igualdad formal dice "todos tenemos los mismos derechos"; la igualdad real dice "pero no todos partimos del mismo punto, así que hay que actuar".

3. Discriminación directa e indirecta: diferencias

Discriminación directa: cuando una persona recibe un trato menos favorable que otra en situación comparable por razón de su sexo u otra causa protegida. Ejemplo: no contratar a una mujer en edad fértil porque "podría quedarse embarazada".

© AcreditaPro — Bimedio. Material gratuito, prohibida su reventa.

Discriminación indirecta: cuando una norma, criterio o práctica aparentemente neutra perjudica de forma desproporcionada a personas de un sexo u otro grupo protegido. Ejemplo: exigir disponibilidad horaria total para un puesto que no lo requiere, lo que excluye desproporcionadamente a quienes tienen cargas de cuidado — que estadísticamente son más mujeres.

La discriminación indirecta es más difícil de detectar y más frecuente. Muchas empresas la practican sin saberlo, a través de criterios de selección, sistemas de clasificación profesional o estructuras retributivas que parecen neutrales pero no lo son.

4. El marco legal de la igualdad en España

El sistema normativo de igualdad en España se compone de varias capas:

- **Constitución Española (art. 14)**: prohíbe la discriminación por sexo, origen, religión y otras causas.
- **Ley Orgánica 3/2007**: la norma principal de igualdad laboral — crea los planes de igualdad, regula la brecha salarial y establece el derecho a la conciliación.
- **Real Decreto-ley 6/2019**: extiende la obligación del Plan de Igualdad a todas las empresas de 50 o más trabajadores.
- **Real Decreto 901/2020**: desarrolla el contenido, la negociación y el registro de los planes de igualdad.
- **Real Decreto 902/2020**: regula la igualdad retributiva y la auditoría salarial.
- **Ley 15/2022 de igualdad de trato**: amplía la protección frente a la discriminación a nuevas causas.
- **Directiva (UE) 2023/970 de transparencia retributiva**: el plazo de transposición vence el 7 de junio de 2026.

5. La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres es la norma principal en materia de igualdad laboral en España. Sus pilares son:

- El **principio de igualdad de trato** en el acceso al empleo, la formación, la promoción y las condiciones de trabajo.
- La prohibición de la **discriminación por embarazo** o maternidad.
- El derecho a la **conciliación** de la vida personal, familiar y laboral.
- La obligación de las empresas de elaborar **planes de igualdad** (art. 45 y 46).
- La obligación de arbitrar **procedimientos contra el acoso** sexual y por razón de sexo (art. 48).
- Las disposiciones sobre **igualdad retributiva** — a igual trabajo, igual salario.

6. El Real Decreto-ley 6/2019: la obligación para +50 trabajadores

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, extendió progresivamente la obligación de elaborar un Plan de Igualdad a todas las empresas de 50 o más trabajadores. Los plazos de implantación escalonada

© AcreditaPro — Bimedio. Material gratuito, prohibida su reventa.

ya están cumplidos en 2026 — todas las empresas de 50 o más trabajadores deben tener su plan en vigor.

Para determinar el umbral de 50 trabajadores se cuenta: contratos indefinidos, contratos temporales y personas con jornada parcial (que computan como una persona completa, sin proporcionalidad según su jornada). Es decir, una empresa con 30 indefinidos y 25 temporales de media anual supera el umbral.

7. El Plan de Igualdad: qué es y para quién es obligatorio

Un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, dirigidas a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Obligatorio para:

- Empresas de **50 o más trabajadores** (desde 2022, sin excepción).
- Empresas de **cualquier tamaño** cuando lo exija el convenio colectivo.
- Empresas de cualquier tamaño cuando la Inspección de Trabajo lo imponga como medida sustitutoria de una sanción.

Para empresas de menos de 50 trabajadores: no es obligatorio el plan, pero sí lo son el protocolo anti-acoso (desde el primer trabajador) y el registro retributivo.

El plan debe tener una vigencia máxima de **4 años**, estar negociado con la representación legal de los trabajadores, y registrarse en el REGCON.

8. Las 9 materias mínimas del Plan de Igualdad



El Real Decreto 901/2020 establece que todo Plan de Igualdad debe abordar al menos estas 9 materias:

1. **Proceso de selección y contratación**: criterios neutros en cuanto al género para el acceso al empleo.

© AcreditaPro — Bimedio. Material gratuito, prohibida su reventa.

2. **Clasificación profesional**: grupos y categorías sin discriminación por razón de sexo.
3. **Formación**: igualdad de acceso a la formación continua y al desarrollo profesional.
4. **Promoción profesional**: criterios transparentes y no discriminatorios para el ascenso.
5. **Condiciones de trabajo** (incluida auditoría retributiva): igualdad en las condiciones de empleo y salario.
6. **Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación**: medidas que facilitan que tanto hombres como mujeres concilien.
7. **Infrarrepresentación femenina**: medidas para corregir la ausencia de mujeres en puestos o categorías donde están infrarrepresentadas.
8. **Retribución**: registro retributivo y auditoría salarial.
9. **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**: medidas y procedimientos para prevenir y actuar ante el acoso.

9. El diagnóstico de situación: punto de partida del Plan

El diagnóstico de situación es el análisis previo que toda empresa debe hacer antes de elaborar su Plan de Igualdad. Consiste en recopilar y analizar datos desagregados por sexo sobre:

- La plantilla: quién trabaja en la empresa, en qué puestos, con qué tipo de contrato.
- La retribución: si hay diferencias salariales y cuáles son sus causas.
- La formación: quién accede a la formación y si hay diferencias por sexo.
- La promoción: quién asciende y si hay barreras invisibles para las mujeres.
- La conciliación: quién solicita y disfruta medidas de conciliación.

El diagnóstico revela la realidad de la empresa y marca las áreas donde hay que actuar. Sin diagnóstico previo, el plan de igualdad no tiene base real.

10. El registro retributivo: qué es y a quién obliga

El registro retributivo es un documento interno que toda empresa debe mantener, con los valores medios de los salarios, complementos y percepciones extrasalariales, desagregados por sexo y por categoría profesional, grupo, nivel o puesto de trabajo. Lo regula el Real Decreto 902/2020.

Obliga a todas las empresas, independientemente del tamaño — no solo a las de 50 o más trabajadores.

¿Para qué sirve? Para que la empresa tenga un control interno de si está pagando igual a personas que hacen el mismo trabajo o trabajo de igual valor, independientemente de su sexo.

Si hay una diferencia salarial media de más del 25% entre hombres y mujeres, la empresa debe incluir en el registro una justificación de que esa diferencia se debe a causas objetivas (antigüedad, categoría, complementos de especial responsabilidad), no a discriminación.

© AcreditaPro — Bimedio. Material gratuito, prohibida su reventa.

11. La auditoría retributiva: cómo se hace y qué detecta

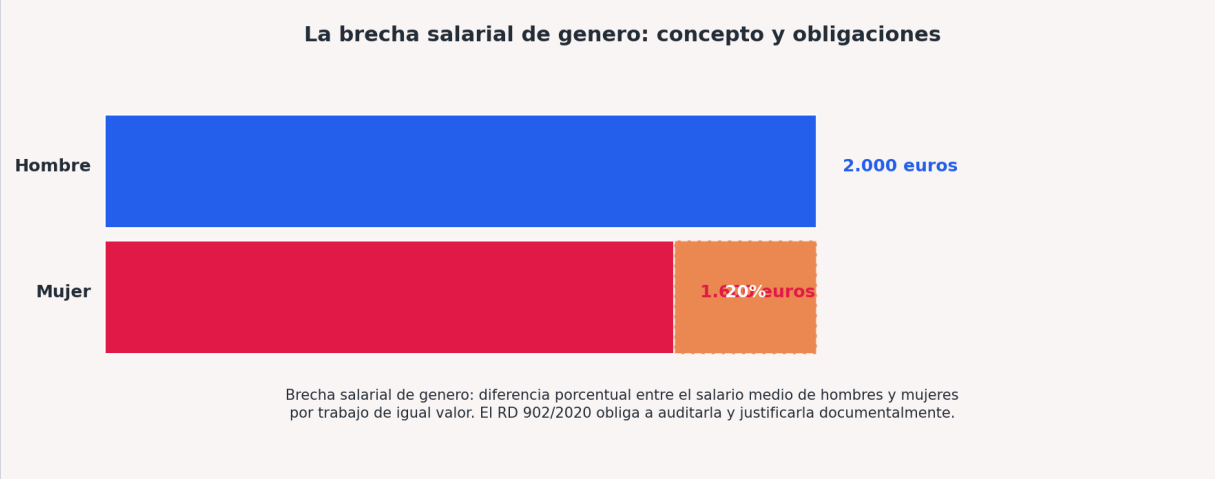
La auditoría retributiva es el análisis más profundo de las retribuciones de la empresa para detectar si existen diferencias salariales entre hombres y mujeres que no estén justificadas por causas objetivas. Es obligatoria para las empresas que tengan Plan de Igualdad (50+ trabajadores).

La auditoría examina:

- Si el sistema retributivo es transparente y conocido por toda la plantilla.
- Si la valoración de puestos de trabajo es neutra respecto al género.
- Si los criterios de acceso a complementos son conocidos y no discriminatorios.
- Si los incrementos salariales se aplican con los mismos criterios a hombres y mujeres.

Los resultados de la auditoría determinan las medidas correctoras que deben incluirse en el Plan de Igualdad.

12. La brecha salarial de género: definición y causas



La brecha salarial de género es la diferencia porcentual entre el salario medio de los hombres y el salario medio de las mujeres. En España, la brecha salarial de género ronda el 18-22% según las estadísticas del INE — lo que significa que por cada 1.000€ de salario medio masculino, el salario medio femenino es de unos 780-820€.

Las causas de la brecha salarial son múltiples:

- La segregación ocupacional: las profesiones mayoritariamente femeninas están menos remuneradas.
- Los trabajos a tiempo parcial: son predominantemente ocupados por mujeres.
- Las interrupciones de carrera por cuidados: penalizan la antigüedad y la progresión salarial.
- El "techo de cristal": barreras invisibles que impiden a las mujeres acceder a puestos directivos mejor retribuidos.
- La discriminación salarial directa: pagar menos a una mujer que a un hombre por el mismo trabajo — menos frecuente pero existe.

© AcreditaPro — Bimedio. Material gratuito, prohibida su reventa.

13. La igualdad en el acceso al empleo y la selección

Los procesos de selección son uno de los puntos donde la discriminación es más frecuente y más difícil de detectar. Prácticas discriminatorias a evitar:

- Preguntar a las candidatas sobre estado civil, planes de maternidad o cargas familiares.
- Exigir requisitos que no son necesarios para el puesto y que excluyen desproporcionadamente a mujeres (disponibilidad total, movilidad geográfica sin justificación).
- Usar fotografías en el CV como criterio de selección.
- Aplicar estereotipos de género en la valoración de candidatos (asumir que un hombre es más adecuado para puestos de liderazgo, o que una mujer es mejor para puestos de atención).

La Directiva europea de transparencia retributiva de 2026 prohíbe a los empleadores preguntar por el historial salarial anterior del candidato, y exige publicar las bandas salariales en las ofertas de empleo.

14. La igualdad en la clasificación profesional y promoción

La **clasificación profesional** es el sistema que organiza a los trabajadores en grupos, categorías o niveles dentro de la empresa. Cuando este sistema está construido sin perspectiva de género, puede generar discriminación indirecta: trabajos históricamente feminizados valorados en categorías más bajas que trabajos similares mayoritariamente masculinos.

La **promoción profesional** es otro punto crítico. Estudios sobre la brecha de género en puestos directivos muestran que las mujeres necesitan más méritos que los hombres para ascender al mismo puesto — fenómeno conocido como el "laberinto de cristal".

El Plan de Igualdad debe establecer criterios objetivos y transparentes para la promoción que eliminen estos sesgos.

15. La conciliación y la corresponsabilidad

La **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** es el equilibrio entre el tiempo dedicado al trabajo y el tiempo personal y familiar. En España, históricamente las mujeres han asumido de forma desproporcionada las tareas de cuidado, lo que ha penalizado su carrera profesional.

La **corresponsabilidad** es el principio por el que estas responsabilidades deben compartirse de forma equitativa entre hombres y mujeres, y entre familias y empresas/Estado.

Los Planes de Igualdad deben incluir medidas de conciliación que sean igualmente accesibles para hombres y mujeres: la conciliación no puede ser "cosa de mujeres". Cuando solo las mujeres se acogen a medidas de conciliación, el resultado es que se penaliza su carrera mientras que la de los hombres no se ve afectada.

© AcreditaPro — Bimedio. Material gratuito, prohibida su reventa.

16. El registro y depósito del Plan de Igualdad (REGCON)

El Plan de Igualdad no tiene validez legal si no está registrado en el REGCON (Registro y Depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad), gestionado por el MITES (Ministerio de Trabajo).

El proceso de registro: la empresa o la comisión negociadora presenta el plan en el REGCON. La autoridad laboral revisa que cumple los requisitos formales y lo registra. Sin ese registro, el plan no produce efectos jurídicos aunque exista en papel.

La vigencia máxima es de 4 años, tras los cuales debe renovarse. La comisión de seguimiento debe reunirse periódicamente para evaluar el cumplimiento de las medidas.

17. La Directiva europea de transparencia retributiva (2026)

La **Directiva (UE) 2023/970, de 10 de mayo de 2023**, sobre transparencia retributiva introduce cambios significativos que los Estados miembros deben transponer antes del 7 de junio de 2026:

- **Bandas salariales en las ofertas de empleo**: los empleadores deben publicar el rango salarial del puesto o comunicarlo antes de la primera entrevista.
- **Prohibición de preguntar por el historial salarial**: el candidato no puede ser preguntado por lo que ganaba en empleos anteriores.
- **Derecho a la información retributiva**: los empleados pueden solicitar información sobre los salarios medios de sus compañeros por categoría y por sexo.
- **Inversión de la carga de la prueba**: si se detecta una diferencia salarial, la empresa debe demostrar que tiene justificación objetiva.

18. Sanciones por incumplimiento: la LISOS

La Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) tipifica como infracciones graves y muy graves los incumplimientos en materia de igualdad:

- **Infracción grave**: no elaborar o no aplicar el Plan de Igualdad cuando es obligatorio. Sanción de 751€ a 7.500€.
- **Infracción muy grave**: discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Sanción de 7.501€ a 225.018€.
- El incumplimiento del Plan de Igualdad también impide acceder a contratos públicos y a determinadas subvenciones y beneficios de la Seguridad Social.

La Inspección de Trabajo está actualizando su actividad en este ámbito y realiza comprobaciones sistemáticas sobre el cumplimiento de los planes de igualdad registrados.

© AcreditaPro — Bimedio. Material gratuito, prohibida su reventa.

19. El rol del empleado en la igualdad de la empresa

La igualdad en la empresa no es solo responsabilidad del departamento de RRHH o de la dirección — cada empleado contribuye o dificulta un entorno igualitario con su comportamiento diario:

- **Cuestionar los estereotipos**: cuando se asigna automáticamente un trabajo de atención a una mujer o un trabajo técnico a un hombre, vale la pena preguntarse si hay una razón real.
- **Promover el acceso equitativo a la información**: asegurarse de que compañeras tienen acceso a las mismas oportunidades de formación y proyectos que los compañeros.
- **No tolerar comentarios discriminatorios**: aunque sean "bromas", normalizan actitudes que generan un ambiente hostil.
- **Conocer y usar el protocolo de acoso**: si se observa o se sufre una situación de acoso o discriminación, el protocolo de la empresa es el canal correcto.

20. Igualdad en la comunicación y el lenguaje

El lenguaje no es neutral — refleja y refuerza las estructuras sociales existentes. El uso de un lenguaje inclusivo en el entorno laboral:

- **Usar el genérico de forma inclusiva cuando sea posible**: "el equipo", "la plantilla", "el personal", "las personas trabajadoras".
- **Nombrar a las mujeres cuando están presentes**: decir "jefas y jefes de departamento" cuando ambos géneros están representados.
- **Evitar el masculino genérico cuando excluye**: si en un departamento hay mujeres, hablar de "los compañeros" las invisibiliza.
- **Evitar estereotipos en la comunicación**: no usar imágenes o ejemplos que asocien roles a géneros (hombres en puestos técnicos, mujeres en puestos de servicio).

21. Buenas prácticas y casos prácticos

Caso 1 — La candidata embarazada: en un proceso de selección, la candidata más cualificada está visiblemente embarazada. No contratar a alguien por su estado de embarazo es discriminación directa tipificada como infracción muy grave. La decisión de contratación debe basarse exclusivamente en los méritos para el puesto.

Caso 2 — Diferencia salarial "por antigüedad": al cruzar datos del registro retributivo, se detecta que las mujeres del mismo grupo profesional cobran de media un 15% menos que los hombres. La empresa justifica que es por antigüedad. El análisis correcto requiere verificar si la antigüedad real justifica esa diferencia o si hay otras causas subyacentes.

Caso 3 — Solo los hombres van a formación: en una empresa de logística, los cursos de actualización se programan por las tardes. La mayoría de mujeres no pueden asistir por sus cargas de cuidado, mientras que los hombres sí. Aunque no sea intencional, es discriminación indirecta — la empresa debe cambiar el horario o buscar alternativas.

© AcreditaPro — Bimedio. Material gratuito, prohibida su reventa.

22. Resumen de puntos clave

- La igualdad formal (mismos derechos en el papel) no basta — la igualdad real requiere medidas activas.
- El Plan de Igualdad es obligatorio para empresas de 50 o más trabajadores; el protocolo anti-acoso y el registro retributivo lo son para todas las empresas.
- El Plan debe abordar 9 materias mínimas según el RD 901/2020 y registrarse en el REGCON para tener validez legal.
- La brecha salarial tiene múltiples causas estructurales — el RD 902/2020 obliga a medirla y justificarla.
- Todo empleado tiene un papel activo en la igualdad de su empresa.

23. Anexo normativo: marco de referencia

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: extensión de la obligación del plan de igualdad a empresas de 50 o más trabajadores.
- **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- **Ley 15/2022, de 12 de julio**, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- **Directiva (UE) 2023/970**, de 10 de mayo de 2023, para reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de medidas de transparencia retributiva.

24. Glosario de términos

- **Igualdad formal**: igualdad reconocida en la ley — los mismos derechos para todos en el papel.
- **Igualdad real o material**: igualdad efectiva en la práctica — que todos partan del mismo punto.
- **Discriminación directa**: trato menos favorable por razón de sexo u otra causa protegida.
- **Discriminación indirecta**: norma aparentemente neutra que perjudica desproporcionadamente a un sexo.
- **Plan de Igualdad**: conjunto de medidas negociadas para alcanzar la igualdad en la empresa.
- **Brecha salarial de género**: diferencia porcentual entre el salario medio de hombres y mujeres.
- **Registro retributivo**: documento interno con los salarios medios desagregados por sexo y categoría.
- **Auditoría retributiva**: análisis profundo de si existen diferencias salariales injustificadas entre hombres y mujeres.
- **REGCON**: Registro y Depósito de convenios colectivos, acuerdos y planes de igualdad — donde se registra oficialmente el plan.

© AcreditaPro — Bimedio. Material gratuito, prohibida su reventa.

- **Techo de cristal**: barreras invisibles que impiden a las mujeres acceder a los niveles más altos de las organizaciones.
- **Corresponsabilidad**: principio por el que hombres y mujeres comparten equitativamente las responsabilidades familiares y de cuidado.
- **LISOS**: Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social — regula las sanciones por incumplimiento de la normativa laboral, incluida la de igualdad.

© AcreditaPro — Bimedio. Material gratuito, prohibida su reventa.