



**COLEGIO OFICIAL DE DENTISTAS DE HUELVA**

www.coehu.com

C/ Vázquez López, 43. 21001 Huelva.

☎ 959250123. coehu@coehu.com

www.coehu.com

---

## **IMPORTANTE – OBLIGACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO**

Ante las diferentes consultas que se vienen realizando en relación con las obligaciones que para los dentistas, en su condición de empresarios/empleadores han de adoptar en sus respectivas clínicas dentales con motivo de la entrada en vigor de las recientes modificaciones de la Ley Orgánica 32007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se informa lo siguiente:

- Se nos está indicando por algunos colegiados que están recibiendo llamadas telefónicas de empresas que ofrecen cursos de supuesta obligatoriedad en su realización, y asimismo de supuesta gratuidad por ser bonificados con cargo a la Fundación Tripartita. A este respecto se indica que las obligaciones que han de cumplir los dentistas empresarios (con menos de cincuenta trabajadores) no parten de la base de tener que hacer determinados cursos, sino que, como ya se ha informado por el Colegio en mail remitido el pasado 11 de Abril, se ha de cumplir con una Guía/Protocolo que está publicado en la página Web del Ministerio y que se indica a continuación: [https://www.igualdadnlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo\\_Acoso\\_Sexual\\_y\\_Por\\_Razon\\_De\\_Sexo.pdf](https://www.igualdadnlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_y_Por_Razon_De_Sexo.pdf)  
Nos consta que numerosos colegiados ya han accedido al enlace y cumplido con sus obligaciones sin requerir un curso de formación, y por supuesto sin que sea obligatorio para cumplimentar los modelos, tener que hacer formación específica al respecto.
- Por otro lado, a continuación se transcribe nuevamente la información que fue difundida por este Colegio a iniciativa del Consejo General y remitida a la colegiación el pasado 11 de Abril:

### **TEXTO REMITIDO EL PASADO 11 DE ABRIL A LA COLEGIACIÓN**

*(Transcripción de la recomendación del Consejo General de Dentistas a los diferentes Colegios)*

*La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, pretendía corregir la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales, a través de la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido. Medidas que se han ido consolidando y desarrollando posteriormente a través de Reales Decretos (RD 901/2020 y 902/2020 de 13 de octubre).*



## COLEGIO OFICIAL DE DENTISTAS DE HUELVA

www.coehu.com

C/ Vázquez López, 43. 21001 Huelva.

☎ 959250123. coehu@coehu.com

www.coehu.com

---

Todas las personas consideradas “empleadoras”, lo que incluye a todas las organizaciones colegiales que cuenten con trabajadores a su cargo, están en la obligación de aplicar el principio de igualdad en el trabajo, para lo que se requiere de una serie de protocolos y herramientas que han de estar implantadas en el seno de la organización. Así, es necesario contar con:

- 1) **un protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo, con todas las garantías necesarias, así como tener a disposición del personal un canal de denuncias;**
- 2) **elaborar un registro retributivo y ponerlo a disposición de la representación legal de las plantillas o en ausencia de representación unitaria, de las personas trabajadoras.**

### 1) **Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo:**

Hay empresas que tienen la obligación de desarrollar e implantar “Planes de igualdad” que garanticen la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre. Según la normativa vigente, y dentro de estos planes de igualdad, se incluye la obligación de elaborar un “Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral”. Las empresas que obligatoriamente tienen que implantar planes de igualdad, serían los que se encuentren en los siguientes supuestos:

- 1) Las empresas que tengan una plantilla mínima, de acuerdo con los siguientes plazos de aplicación paulatina: A partir del 7 de marzo de 2022, deberán tener aprobado los planes de igualdad las empresas que tengan entre 50 y 100 personas trabajadoras.
- 2) Cuando se establezca tal obligación por el convenio colectivo aplicable.
- 3) Cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan.



## COLEGIO OFICIAL DE DENTISTAS DE HUELVA

www.coehu.com

C/ Vázquez López, 43. 21001 Huelva.

☎ 959250123. coehu@coehu.com

www.coehu.com

---

*No obstante, todas las empresas, independientemente del número de trabajadores que tengan, tienen la obligación de adoptar medidas o establecer protocolos de prevención del acoso sexual o por razón de sexo. El protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, atajar con todas las garantías estas formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral, así como de cumplir con la legalidad vigente, especialmente con el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.*

*Se trata de un documento que debe incluir las pautas para identificar una situación de acoso y el procedimiento a seguir en caso de que ocurra, siendo obligatorio para todas las empresas independientemente del número de trabajadores. En el caso de que la empresa sufra una denuncia por un caso de acoso sexual o por razón de sexo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social le solicitará las medidas que la empresa tiene adoptadas o en su caso, el Protocolo Preventivo contra el Acoso Sexual o por Razón de Sexo. La inexistencia de estos protocolos puede conllevar la imposición de sanciones.*

*Os facilitamos el enlace donde podéis acceder a la Guía elaborada por el Ministerio de Igualdad, Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva, en el que se incluyen dos modelos de protocolos:*

- I. Modelo de protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo para empresas que elaboren un plan de Igualdad (obligatorio o voluntario).*
- II. Modelo de protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo para empresas de menor tamaño que carezcan de plan de igualdad.*

*Enlace: [https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo\\_Acoso\\_Sexual\\_y\\_Por\\_Razon\\_De\\_Sexo.pdf](https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_y_Por_Razon_De_Sexo.pdf)*



**COLEGIO OFICIAL DE DENTISTAS DE HUELVA**

www.coehu.com

C/ Vázquez López, 43. 21001 Huelva.

☎ 959250123. coehu@coehu.com

www.coehu.com

## **2) Registro retributivo:**

*Por otra parte, destacar la obligación que tienen las empresas (incluyendo organizaciones colegiales) de contar con **un registro salarial**, establecida en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, y en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y entró en vigor el 14 de abril de 2021.*

*Así, se establece la obligación para cualquier empresa (independientemente del número de trabajadores) de llevar un registro retributivo de la plantilla que incluya los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales desagregados por sexo y por grupos o categorías profesionales.*

*Asimismo, deberá contener la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.*

*Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información que se facilitará por parte de la empresa no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.*

*A los efectos oportunos, en el siguiente enlace podéis acceder a la herramienta habilitada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social:*

*Enlace: [https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta\\_registro\\_retributivo/index.htm](https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_registro_retributivo/index.htm)*