



---

# ¿Cómo afecta el Plan de Igualdad a tu empresa?

---

"El Plan de Igualdad te ayudará a tener una plantilla más motivada y comprometida".

# ÍNDICE

## **INTRODUCCIÓN**

3 Introducción

## **MARCO LEGAL IGUALDAD SALARIAL**

4 Normativa básica

## **MARCO LEGAL PLANES IGUALDAD**

6 Normativa básica

## **IGUALDAD SALARIAL**

7 ¿En qué afecta el RD 902/202 de Igualdad Retributiva en la empresa?

## **REGISTRO RETRIBUTIVO**

10 Instrumentos para la Igualdad Retributiva

## **PLANES DE IGUALDAD**

12 ¿En qué afecta a mi empresa el RD 901/2020 de Regulación de Planes de Igualdad y su Registro?

## **¿QUÉ PODEMOS OFRECERTE DESDE LLADÓ GRUP CONSULTOR?**

17



# INTRODUCCIÓN

En julio de 2020, Gobierno y sindicatos firmaron un acuerdo para el Desarrollo de la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres en el Trabajo. Y este acuerdo se hizo efectivo el pasado 13 de octubre en la aprobación de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

El Plan de igualdad tiene como objetivo acabar con las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en el entorno laboral y aunque es positivo para la empresa y la plantilla contar un Plan de igualdad, es necesario tener en cuenta varias consideraciones, que afectarán, por un lado, a si tu empresa tiene o no la obligación por ley de hacerlo, y por otro lado, a si has cumplido con los primeros requisitos necesarios para comenzar a elaborarlo.

Desde su puesta en marcha surgieron grandes dudas, ¿Cómo elaborar el registro salarial? ¿Este registro salarial es lo mismo que una auditoría? ¿Quién debe realizar el Plan de Igualdad? ¿Qué ocurre si mi Plan de Igualdad no cumple los criterios que establece el Real Decreto? ¿El registro salarial debe ser público?



# MARCO LEGAL

# IGUALDAD SALARIAL

## Normativa básica

El artículo 14 de la Constitución Española reconoce expresamente el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y a la no discriminación: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

El artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, garantiza el principio de la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.

El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores establece que “El empresario está obligado a 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 Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modifica el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores, introduciendo en nuestro ordenamiento el concepto de “trabajo de igual valor”, y regulando la obligación del empresario de llevar un registro salarial de su plantilla y el derecho de las personas trabajadoras a acceder al mismo, a través de la Representación Legal de Trabajadores/as en

la empresa, de acuerdo con la Recomendación 2014/124/UE, de la Comisión Europea, 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia.

Al respecto de los Planes de Igualdad, desde el 7 de marzo de 2020, todas las empresas de más de 150 personas trabajadoras están obligadas a tener uno, lo que arroja un total de 5.452 sociedades. El 7 de marzo de 2021 serán todas las empresas de más de 100 personas trabajadoras y el 7 de marzo de 2022, las empresas de más de 50, de tal manera que, en marzo de 2022, aproximadamente 31.050 empresas deberán tener aprobado su Plan de Igualdad.

Pero no basta con tener el Plan de Igualdad, este debe ser registrado, y para ello se ha contado hasta la fecha con la herramienta REGCON a través del trámite “Acuerdos sobre Planes de Igualdad”, si bien a fecha de 13 de octubre de 2020 solo había 1.369 Planes de Igualdad registrados.

El RD 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre hombre y mujeres, en el que se determina el concepto de trabajo de igual valor, criterios para desagregar por sexo la información retributiva, los sistemas de clasificación profesional, así como el contenido de las auditorías retributivas.



# MARCO LEGAL

# PLANES DE IGUALDAD

## Normativa básica

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad individual y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la Representación Legal de Trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.

Por último, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modifica el apartado 2 del artículo 45 al respecto de la obligatoriedad de tener Planes de Igualdad en las empresas de cincuenta o más trabajadoras. El RD 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, que desarrolla la composición de la comisión negociadora, el diagnóstico, los contenidos, los sistemas y evolución, así como el registro del Plan de Igualdad.



# PLANES DE IGUALDAD

## ¿En qué afecta el RD 902/202 de Igualdad Retributiva en la empresa?

La **igualdad salarial** es el concepto según el cual las personas que realizan trabajos similares (o trabajos con la misma productividad) deben recibir la misma remuneración, sin importar el sexo, raza, orientación sexual, nacionalidad, religión o cualquier otra categoría. Para ello, se parte del principio de igualdad ante la ley. La igualdad salarial viene establecida en el Artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.



Un **trabajo tendrá igual valor** que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

# ¿Cómo afecta a tu empresa la nueva normativa de Igualdad Salarial y reglamentación de Planes de Igualdad?

**Brecha salarial** es la diferencia existente entre el salario medio de los hombres y las mujeres, como porcentaje del salario medio de los hombres. Dicho de otra manera, la brecha salarial es lo que gana de menos una mujer de media con respecto a lo que gana un hombre de media.

El **Real Decreto de igualdad salarial** contempla, entre otras cosas, que “las empresas y los convenios colectivos deben integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva”, con el objetivo “de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres”.

Las **mujeres se encargan de importantes tareas no remuneradas**, como las tareas domésticas y el cuidado de menores y familiares, con mucha más frecuencia que los hombres, e invierten un mayor número de horas semanales a estas tareas en comparación con los hombres trabajadores. En el mercado laboral esto implica que son las trabajadoras mujeres las que reducen habitualmente su jornada laboral para ocuparse de tareas de cuidados.



# ¿Cómo afecta a tu empresa la nueva normativa de Igualdad Salarial y reglamentación de Planes de Igualdad?

Las **mujeres suelen pasar pocas alejadas del mercado laboral con mayor frecuencia** que los hombres. Estas interrupciones en su carrera no solo afectan a su retribución por hora, sino también a sus ingresos futuros y pensiones.



A estos factores podemos añadir otro elemento que **agranda la brecha salarial y que son los complementos**, los cuales premian, más o menos inconscientemente, tareas o características masculinizadas, como el esfuerzo físico, la nocturnidad o la disponibilidad horaria. Por ejemplo: alguno de estos complementos, como el de peligrosidad, se suele reconocer cuando va ligado a la manipulación de maquinaria (y, por tanto, a trabajos con más presencia de hombres); pero no cuando se vincula a la manipulación de productos químicos, como sucede en trabajos muy feminizados, como la limpieza.

# REGISTRO RETRIBUTIVO

## Instrumentos para la igualdad retributiva

**Registro retributivo:** las empresas están obligadas a tener un registro retributivo para advertir si existe hipervaloración o infravaloración del puesto según el género. El registro retributivo incluir:

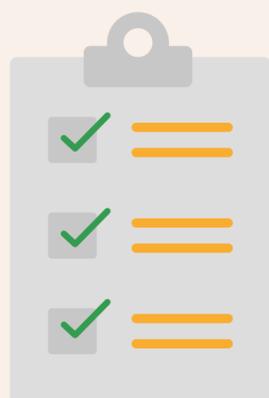
- Los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a la clasificación profesional aplicable en la empresa.
- Reflejar la media aritmética y la mediana de lo percibido en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.
- La información deber 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.

El registro deber ser actualizado anualmente, se deber consultar a la RLT antes de su elaboración (con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro) e informará ante cualquier modificación posterior (con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la modificación del registro).

Las personas trabajadoras tienen derecho a ser informadas sobre los resultados del Registro salarial:

- Si en la empresa hay Representación Legal de Trabajadores/as, el acceso al registro se les facilitará a través de la citada representación.
- En caso de no existir, la información deberá facilitarla la empresa al trabajador/a que lo solicite y se le entregará el registro sin promedios sino con diferencias porcentuales que pudieran existir en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres.

Cuando entre los resultados del registro salarial se detecte una brecha salarial de, al menos, un veinticinco por ciento, la empresa deberá emitir un informe justificativo de dicha brecha, entendiendo por “justificativo” la detección de causas de la brecha.



**Auditoría retributiva:** las empresas obligadas a elaborar un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva con el objetivo de 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 auditoría debe contener:

- Diagnóstico de la situación retributiva en la empresa: valoración de los puestos de trabajo y relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva (medidas de conciliación, promoción...).
- Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas: objetivos, actuaciones concretas, cronograma, personas responsables y sistema de seguimiento e implementación de mejoras.

La auditoría retributiva deberá incluirse en el Plan de Igualdad de la empresa y tendrá la vigencia establecida del Plan de Igualdad.

# ¿En qué afecta a mi empresa el RD 901/2020 de Regulación de Planes de Igualdad y su Registro?

El **Instrumento idóneo** para ejercer cambios, eliminar discriminaciones y alcanzar la igualdad laboral de hombres y mujeres son la **elaboración e implantación** de un **Plan de Igualdad**.

El Real Decreto 901/2020 de regulación de los planes de igualdad y su registro mantiene la definición de **Plan de Igualdad** y las empresas obligadas a elaborar e implantarlo. Entonces, ¿qué novedades trae este Real Decreto? Entre ellas destaca la regulación del contenido mínimo que debe tener un Plan de Igualdad (incluida la auditoría salarial que ya hemos detallado anteriormente), articula los mecanismos de negociación del mismo y su obligatorio registro, estableciendo indicaciones del canal donde inscribirlo y el procedimiento a seguir.



## Novedades que incorpora el Real Decreto

### **Plazo para llevar a cabo la negociación del Plan de Igualdad:**

Las empresas deberán tener aprobado y presentada la solicitud de registro de su Plan de Igualdad en el plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha que finalice el plazo de 3 meses previsto para constituir la comisión negociadora del Plan de Igualdad.

## **Procedimiento de negociación de los Planes de Igualdad:**

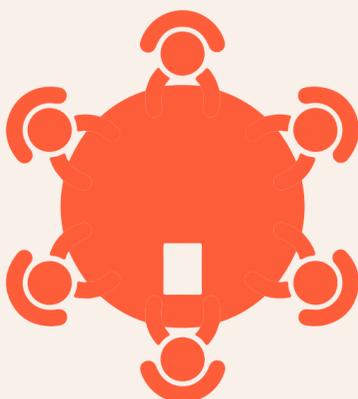
Se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras.

- En las empresas con varios centros de trabajo negociar el comité intercentros si existe y tiene establecidas competencias para la negociación.
- En las empresas donde no existan las representaciones legales de los trabajadores, se creará una comisión negociadora constituida por representación de la empresa y una representación de las personas trabajadoras integrada por los sindicatos más representativos así como del sector a que pertenezca la empresa.
- En las empresas con varios centros de trabajo, cuando en unos se cuente con Representación Legal de Trabajadores/as y en otros no, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por la Representación Legal de las personas Trabajadoras de los centros que cuentan con una y, por otro lado, por la comisión constituida conforme lo indicado en el párrafo anterior.

La **comisión negociadora** podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.

## **Competencias de la comisión negociadora:**

- Negociación y elaboración del diagnóstico, y negociación de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.



- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Cuantas otras funciones pudiera atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerde por la propia comisión, incluida la remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

**Formación en igualdad de la Comisión Negociadora:** las personas que integren la Comisión Negociadora deberán tener formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

### **Contenido del Diagnóstico de Situación:**

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

### **Contenido mínimo de los Planes de Igualdad:**

- Determinación de las partes que los conciertan.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Un resumen del informe diagnóstico y de sus principales conclusiones y propuestas.
- Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad.

- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de Igualdad.
- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas.
- Identificación de los medios y recursos.
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- Composición y funcionamiento de la comisión encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los Planes de Igualdad.
- Procedimiento de modificación.

**Plan de Igualdad grupal:** Los grupos de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, el Plan de Igualdad de grupo deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los convenios colectivos que les resultan de aplicación, e incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de estas. Y deberá justificar la conveniencia de disponer de un único Plan de Igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

### **Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan:**

- La **vigencia** del Plan de Igualdad no podrá superar los 4 años de duración.
- **Seguimiento y evaluación:** de las medidas previstas en el Plan de Igualdad deber realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad. No obstante, se realizar al menos una evaluación intermedia y otra final.



- **Revisión y actualización de Plan de Igualdad:** en los supuestos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa, así como ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial su plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, se tendrá que realizar una revisión y actualización del diagnóstico y de las medidas del Plan de Igualdad.
- **Planes de Igualdad vigentes:** deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión, y en todo caso, deberán adaptar su contenido en un plazo máximo de 12 meses contados a partir de la entrada en vigor de este real decreto.

**Registro de Planes de Igualdad:** Los Planes de Igualdad deben obligatoriamente ser inscritos en registro público, hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.

- La herramienta establecida para este trámite es el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, REGCON.
- El registro permitir el acceso público al contenido del Plan de Igualdad.
- Para la inscripción en registro se cumplimentar una hoja estadística que incluye datos tipo: ámbito geográfico, datos de la comisión negociadora, titularidad de la empresa, ámbito funcional, datos del diagnóstico de situación, datos del Plan de Igualdad y datos del sistema de seguimiento y evaluación (el Real Decreto anexa los datos que incorpora la hoja estadística).



# ¿QUÉ PODEMOS OFRECERTE DESDE LLADÓ GRUP CONSULTOR?

En **Lladó Grup Consultor** hay un equipo especializado en la elaboración de Planes de Igualdad, tenemos experiencia en el acompañamiento a empresas garantizando la igualdad entre mujeres y hombres en el entorno laboral.

Un equipo experto que te ayudará a tener una plantilla más motivada y comprometida, con el objetivo de conseguir la igualdad de trato y de oportunidades en los equipos de trabajo de mujeres y hombres.

Desde Lladó Grup Consultor te ofrecemos un plan de trabajo en:

- **Diagnóstico**, la creación de una comisión de Igualdad. Recogida y análisis de información y diagnóstica de la situación.
- **Elaboración**, planificación y elaboración de un Plan de Igualdad.
- **Implantación**, comunicación y ejecución de las acciones.
- **Evaluación**, adaptación y mejora del plan, así como, el seguimiento y control del Plan de Igualdad.

