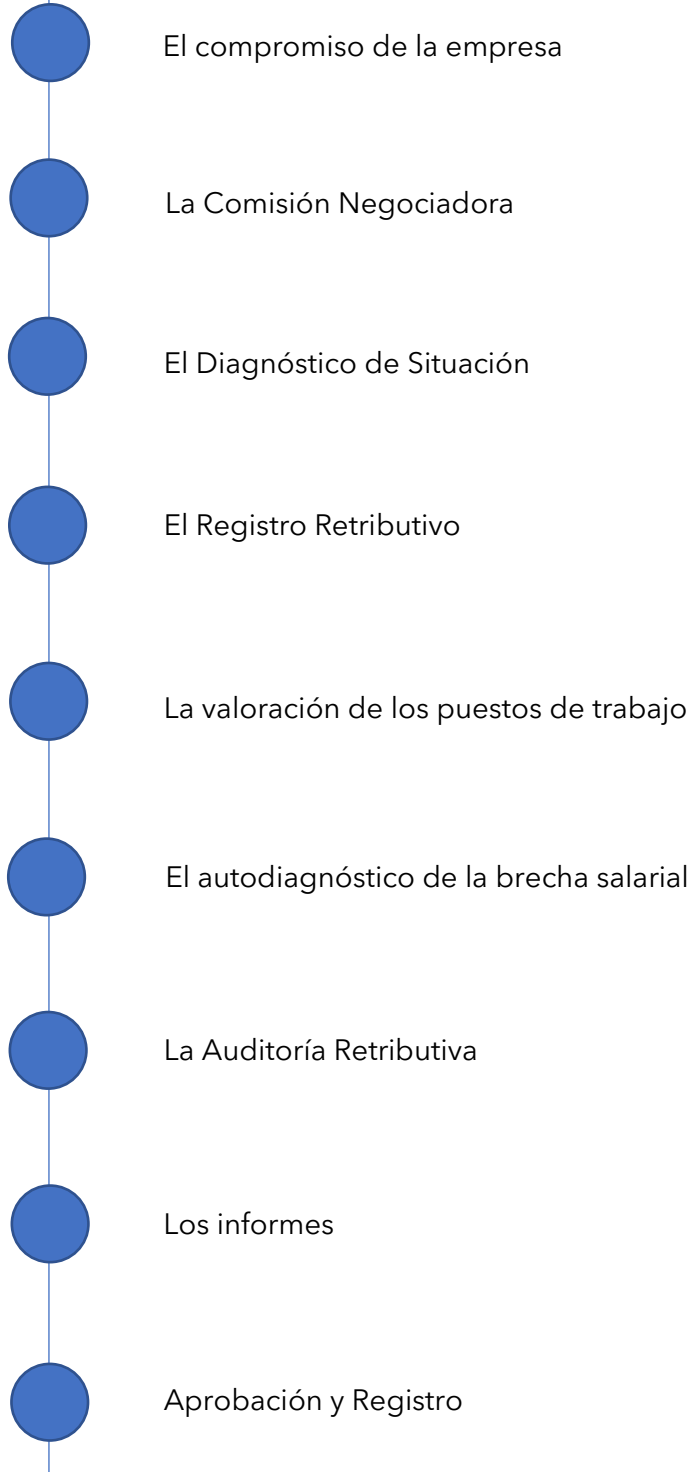




Plan de Igualdad Dossier

Hoja de ruta del Plan de Igualdad





Desde la entrada en vigor de la LO 3/2007 y del RDL 6/2019 de 1 de marzo de Medidas Urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y ocupación, estarán obligadas a disponer de un Plan de Igualdad, a través de la apertura de la negociación y la constitución de una comisión negociadora, las siguientes empresas:

- ❖ Empresas de más de 100 empleados.
- ❖ A partir del 7 de marzo de 2022, la obligación alcanza a las empresas con más de 50 trabajadores.
- ❖ Las obligadas por Convenio Colectivo.
- ❖ Las que decida la autoridad laboral como consecuencia de haberse incoado un procedimiento sancionador.

No disponer del Plan de Igualdad o que éste sea irregular o incompleto constituye infracción en el marco de las relaciones laborales y empleo y podrá ser sancionado:

- ❖ Las infracciones leves, con multas de 70 a 750 euros.
- ❖ Las infracciones graves, con multas de 751 a 7.500 euros.
- ❖ Las infracciones muy graves, con multas de 7.501 a 225.018 euros.
- ❖ Accesorias: Pérdida de ayudas o subvenciones, etc.



El Plan de Igualdad, más allá de constituir el cumplimiento de una obligación legal, ha de ser entendido como el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Este compromiso de la empresa ha de ser materializado mediante la adopción activa de las medidas necesarias que garanticen la igualdad real en el acceso al empleo, en la clasificación profesional, en la formación y en la promoción.

El Plan de Igualdad deberá estar dirigido a la conciliación desde la corresponsabilidad y a la prevención y erradicación de los riesgos psicosociales y de la violencia en el trabajo y el acoso.



Somos partidarios de pensar que, en la medida en que seamos capaces de encontrar un valor añadido al cumplimiento de una obligación de autorregulación regulada ciertamente trabajosa y a la que habrán de ser aplicados recursos humanos y económicos, nuestra disposición para cumplir con la ley será más llevadera.

Al contrario de lo que sucede con otras obligaciones venidas desde la ley, no es tarea fácil hallar en la obligación de desarrollar un Plan de Igualdad un valor añadido para la empresa, más allá de cumplir con un deber. Puede alcanzarse a ver el siguiente valor añadido:

- ❖ Elusión de la aplicación de sanciones sencillamente aterradoras.
- ❖ Preferencia en la adjudicación de contratos públicos y de ayudas públicas.
- ❖ Mejora del clima laboral, dicen algunos. Sin embargo, conocemos casos en los que sucede justamente lo contrario ya que emergen conflictos hasta entonces inexistentes.
- ❖ Mejora de la productividad y reducción del absentismo, dicen algunos. Sin embargo, no se alcanza a observar la relación causa efecto.

Puesta en marcha. Comisión Negociadora



El Plan de Igualdad requiere la intervención de una Comisión Negociadora en la que deberán participar de forma paritaria en la realización del diagnóstico y en la proposición de las medidas correctoras que sea necesario aplicar.

Estará compuesta por:

- ❖ La representación legal de la empresa.
- ❖ La representación legal o sindical de los trabajadores.

Cuando no exista representación legal de los trabajadores, estos serán representados por los sindicatos más representativos.

Si el sindicato no responde a la convocatoria en el plazo de 10 días, se procederá sin su intervención, designando una representación de los trabajadores.

Los Plazos



El plazo para tener constituida la Comisión Negociadora es de tres meses a contar desde el mismo instante en el que la empresa esté obligada a disponer de un Plan de Igualdad.

Para las empresas de más de 50 trabajadores, el plazo de 3 meses se inicia el día 7 de marzo de 2022.

El plazo máximo para tener negociado, aprobado y registrado el Plan de Igualdad es de un año a contar del final del plazo anterior.

A los efectos del cumplimiento de plazos, no importa que exista acuerdo en la aprobación del Plan. Este se aprobará con o sin acuerdo.

La vigencia y duración



La Comisión Negociadora podrá fijar la vigencia y duración del Plan de Igualdad. En ningún caso ésta podrá superar los 4 años.

En todo caso, el Plan de Igualdad deberá ser revisado cuando concurren, entre otras, las siguientes circunstancias.

- ❖ Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa.
- ❖ Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legalmente establecidos.
- ❖ En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus de la empresa.

Aprobación y Registro



El RD 901/2020 desarrolla la obligatoriedad de registro de los planes de igualdad.

Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en Registro Público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido adoptados por acuerdo o sin acuerdo entre las partes.



El diagnóstico permite obtener la información necesaria para diseñar y establecer las medidas evaluables que deberán ser adoptadas, la prioridad de su aplicación y los criterios para evaluar su cumplimiento.

El diagnóstico deberá referirse, al menos, a las siguientes cuestiones:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de conciliación familiar.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención de acoso sexual o por razón de sexo.

El diagnóstico aporta la información necesaria para diseñar y establecer las medidas evaluables que deberán ser adoptadas, la prioridad de su aplicación y los criterios para evaluar su cumplimiento. La fuente de información vendrá desde los trabajos previos siguientes:

- ❖ Registro Retributivo.
- ❖ Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.
- ❖ Autodiagnóstico de brecha salarial.
- ❖ Auditoría.



El Registro Retributivo es el documento en el que deberá recogerse toda la información salarial de la empresa, de forma detallada, de tal manera que muestre de forma separada las retribuciones de hombres y mujeres.

Deberá incluir los valores medios de:

- Los salarios.
- Los complementos salariales.
- Las percepciones extrasalariales de toda la plantilla, desagregados por sexo.

Cada uno de estos contenidos deberá ser desglosado por

- ❖ Grupo profesional.
- ❖ Nivel.
- ❖ Puesto.
- ❖ Cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

Deberá establecerse la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada grupo profesional, categoría, puesto, etc. Esto es, por los puestos de trabajo de igual valor.

El Ministerio de Igualdad ha hecho público en la Web oficial la herramienta para llevar a cabo el Registro Retributivo. <https://www.igualdaddenlaempresa.es/>

Su utilización no es obligatoria. En su lugar, podemos generar nuestra propia herramienta. Sin embargo, consideramos aconsejable su uso en la medida que con ella se asegura el resultado esperado por el Ministerio y, en su caso, por la inspección de trabajo.



La valoración de los puestos de trabajo consiste en establecer un sistema que permita determinar el valor relativo de los puestos de una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en un momento determinado.

El procedimiento de valoración clasifica los puestos:

- ❖ Procedimientos cualitativos. Los puestos se valoran de forma global con el fin de ordenarlos en nivel de jerarquización o de clasificación.
- ❖ Procedimientos cuantitativos. Los puestos son evaluados según factores previamente seleccionados y definidos.

Los factores de valoración se agrupan desde la perspectiva de género en 4 tipos:

- Conocimiento y aptitudes.
- Responsabilidad.
- Esfuerzo.
- Condiciones de trabajo.

La perspectiva de género atiende a si, en el contexto de la empresa, el factor se atribuye habitualmente a mujeres o a hombres o a ambos indistintamente.

El Ministerio de Igualdad ha hecho público en la Web oficial la herramienta para llevar a cabo el Registro Retributivo. <https://www.igualdadenlaempresa.es/>

Su utilización no es obligatoria. En su lugar, podemos generar nuestra propia herramienta. Sin embargo, consideramos aconsejable su uso en la medida que con ella se asegura el resultado esperado por el Ministerio y, en su caso, por la inspección de trabajo.



El autodiagnóstico de la brecha salarial tiene por objetivo analizar los salarios de hombres y mujeres.

La información deberá ser analizada de forma desagregada y actualizada para cada una de las personas de la empresa para un periodo de referencia, en relación con su salario y las características de la persona, tales como edad, tipo de contrato, antigüedad o puesto de trabajo.

El objetivo del autodiagnóstico de brecha salarial es:

- ❖ Realizar un análisis comparativo de los salarios de hombres y mujeres.
- ❖ Identificar los orígenes de las diferencias salariales.
- ❖ Plantear acciones correctoras que puedan conducir a la igualdad salarial.

Los factores de valoración se agrupan desde la perspectiva de género en 4 tipos:

- Conocimiento y aptitudes.
- Responsabilidad.
- Esfuerzo.
- Condiciones de trabajo.

La perspectiva de género atiende a si, en el contexto de la empresa, el factor se atribuye habitualmente a mujeres o a hombres o a ambos indistintamente.

El Ministerio de Igualdad ha hecho público en la Web oficial la herramienta para llevar a cabo el Registro Retributivo. <https://www.igualdadenlaempresa.es/>



El artículo 7 del RD 902/2020, de 13 de octubre, señala que la auditoría salarial se debe realizar para “comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución”.

Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

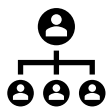
La auditoría externa tiene carácter obligatorio en todo Plan de Igualdad.

El objetivo de la auditoría salarial es:

- Respetar el principio de transparencia retributiva.
- Garantizar la igualdad retributiva por trabajo de igual valor.
- Ofrecer una visión interna completa de la estructura salarial.
- Contar con un instrumento que permita evaluar la desigualdad salarial entre hombres y mujeres.
- Plantear acciones correctoras que puedan conducir a la igualdad salarial.

Las fases de una auditoría salarial son:

- ❖ Definir los factores que promueven las desigualdades salariales.
- ❖ Evaluar los motivos que dificultan la igualdad.
- ❖ Evaluar los puestos de trabajo, otorgando diferentes rangos según el valor que aporta a la empresa.
- ❖ Segmentación de los empleados. Según sus características.
- ❖ Análisis del sistema retributivo.
- ❖ Diseño del plan de actuación, objetivos, acciones a tomar y plazos de ejecución.



La finalidad del diagnóstico es la emisión de los informes correspondientes que ponen de manifiesto de manera precisa, rigurosa y realista la situación de igualdad entre hombres y mujeres de la empresa, así como la identificación de las eventuales brechas de discriminación.

La estructura del Plan de Igualdad deberá contener, al menos, los siguientes elementos:

- Determinación de las partes.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe diagnóstico.
- Informe de resultados de la auditoría retributiva.
- Definición de objetivos.
- Descripción de medidas que habrán de ser adoptadas.
- Identificación de los medios y recursos de que se dispone.
- Calendario de actuaciones.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

El seguimiento forma parte del proceso del Plan de Igualdad y tiene por objeto:

- Supervisar la implementación de las medidas de forma individualizada.
- Revisar los indicadores.

www.bufetemoyajover.com

Avenida Juan Gil Albert, 1. 03804 Alcoy. Edificio Alcoy Plaza

Teléfono 965524161

Email: bufetemoyajover@bufetemoyajover.com