

M J  
& A

ABOGADOS  
& ASESORES



**Plan de Igualdad**

**Dossier**

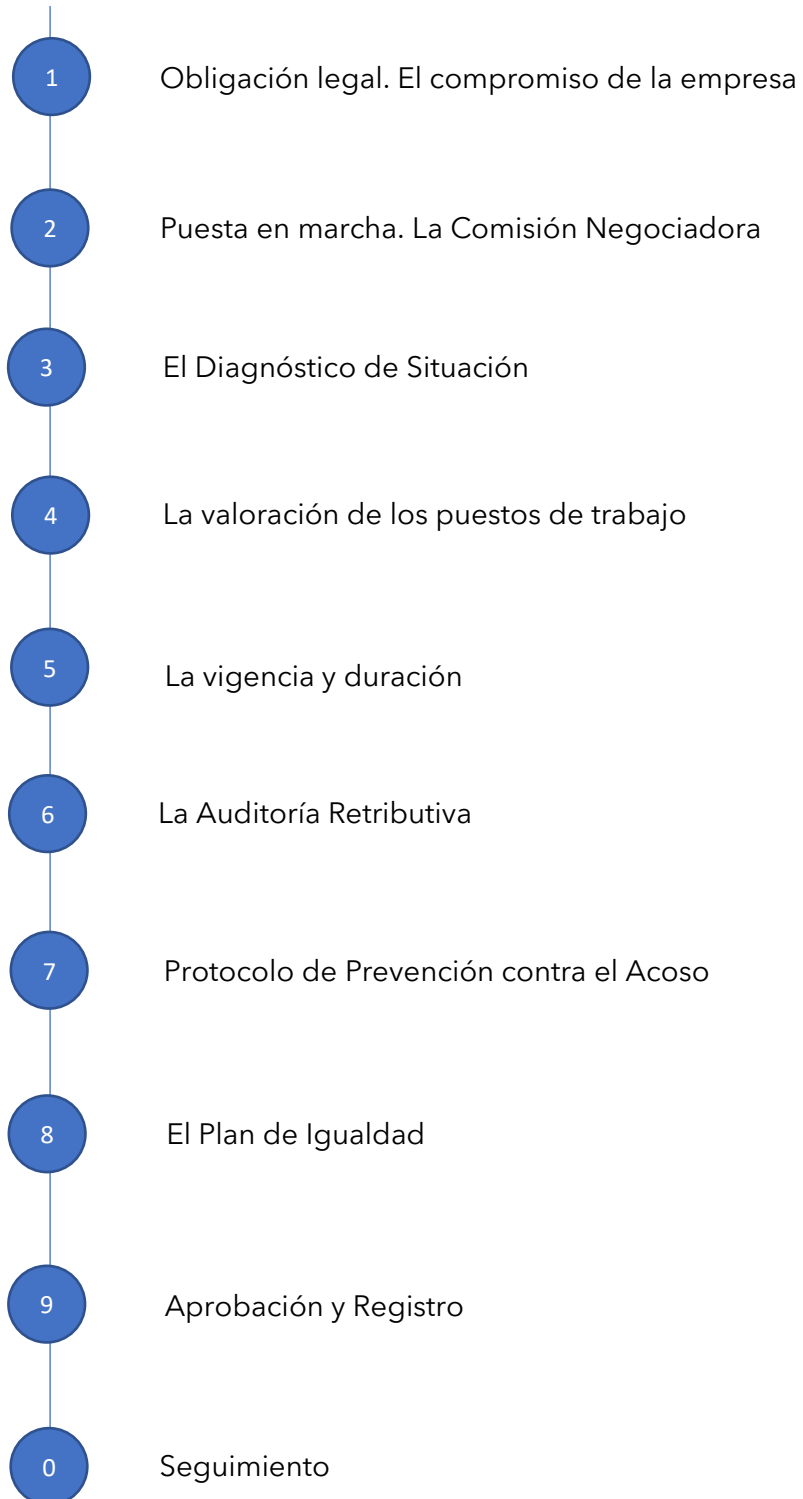
## **El Plan de Igualdad**

La misión de garantizar la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades.

La misión de eliminar situaciones de discriminación por razón de sexo.

# Hoja de ruta del Plan de Igualdad

---





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 obliga a disponer de un Plan de Igualdad, a través de la apertura de la negociación y la constitución de una comisión negociadora, a las siguientes empresas:

- ❖ Empresas de más de 50 empleados.
- ❖ Las obligadas por Convenio Colectivo.
- ❖ Las que decida la autoridad laboral como consecuencia de haberse incoado un procedimiento sancionador.

El Plan de Igualdad ha de ser entendido como el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Este compromiso ha de ser materializado mediante la adopción 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.

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.

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

### ¿Qué sanciones pueden ser impuestas?

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.



Es obligatoria la intervención de una Comisión Negociadora, que será la encargada de negociar el Plan de Igualdad.

En dicha Comisión deberá participar de manera paritaria:

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

En los casos en los que no exista representación legal de los trabajadores, estos serán representados por los sindicatos más representativos del sector al que la empresa pertenezca.



El Diagnóstico de Situación es la base para la elaboración de un Plan de Igualdad y sirve para obtener una visión clara de la situación sobre materia de igualdad en la empresa.

Consiste en llevar a cabo un análisis de la situación de la empresa que permita 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, incluida la auditoría salarial.
- Ejercicio corresponsable de conciliación familiar.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención de acoso sexual o por razón de sexo.



La valoración de los puestos de trabajo es un proceso que, a través de diferentes metodologías, permite determinar el valor relativo que tienen los puestos de trabajo en relación con los demás de la empresa.

Su resultado final deberá permitir la asignación de una puntuación o valor numérico a los puestos de trabajo de la empresa, realizando para ello una estimación global de los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, considerados de manera objetiva y vinculados con el desarrollo de la actividad laboral.



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.



Las empresas que tengan la obligación de elaborar un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva.

Con carácter previo a la realización de la auditoría retributiva, la empresa deberá haber elaborado el registro retributivo, conforme a lo dispuesto en los artículos 5 y 6 del RD 902/2020, de 13 de octubre.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria 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.

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

Tiene la misma vigencia del plan de igualdad del que formará parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo. Su contenido:

- Realización de un diagnóstico de situación retributiva de la empresa, para el que se requiere la valoración de los puestos de trabajo.
- Establecimiento de un plan de actuación, con determinación de sus objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

Las empresas obligadas a incluir en el registro retributivo la justificación de las diferencias salariales son aquellas con al menos 50 personas trabajadoras que, tienen la obligación de contar con un Plan de Igualdad y, consecuentemente, auditoría retributiva y cuyas diferencias salariales (en media aritmética o mediana, sean al menos, del 25%.



Tener un protocolo contra el acoso es una obligación de todas las empresas, independientemente del tamaño de su plantilla.

Un protocolo contra el acoso laboral permite identificar conductas constitutivas de acoso en la empresa y fijar el procedimiento de actuación para el caso de presentarse una denuncia/queja en relación al acoso laboral en la empresa, ya sea sexual, por razón de sexo o por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género.



De conformidad con el art. 46 de la LO 3/2007, los Planes de Igualdad son “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.”



El RD 901/2020: 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 plazo para el registro del Plan de Igualdad es de 15 días a partir de la firma del mismo.



Tiene por objeto analizar el desarrollo del Plan y la implantación de las medidas que se hayan previsto, así como la identificación de nuevas necesidades en materia de igualdad y proponer acciones encaminadas a las mismas.



Somos 10 profesionales que aspiramos a que nuestros clientes nos consideren como una parte de sus equipos de cumplimiento para apoyarles en su proyecto de mejora continua y de buenas prácticas corporativas

¿Podemos ayudarles?

[www.mjaabogadosyasesores.com](http://www.mjaabogadosyasesores.com)

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

Teléfono 965524161

Email: [sam@mjaabogadosyasesores.com](mailto:sam@mjaabogadosyasesores.com)