

GUIA PARA IMPLEMENTAR UN PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA



INDICE

1. [¿Qué es un Plan de Igualdad?](#)
 - A. [¿Porque implementarlo?](#)
 - B. [¿Objetivos?](#)
 - C. [¿Cómo implementarlo en 7 pasos?](#)
2. [Las medidas](#)
3. [La auditoría salarial](#)
4. [El registro retributivo](#)
5. [¿En qué consiste la valoración de puestos de trabajo?](#)
6. [¿Cómo crear la comisión negociadora?](#)
7. [Beneficios](#)
8. [¿Quiénes somos?](#)
9. [Información práctica](#)
10. [Bibliografía](#)



1. ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

A. ¿PORQUE IMPLEMENTARLO?

La igualdad es un derecho fundamental. Para conseguirla, la ley prevé en ocasiones la posibilidad de discriminar positivamente, con el fin de corregir desigualdades reales en la sociedad.

La realidad en el mundo laboral es que existe una real brecha salarial entre hombres y mujeres, así como mayor asignación de puestos con responsabilidad a hombres.

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece una serie de medidas para corregir esta desigualdad, entre ellas el Plan de Igualdad.

Esta herramienta persigue el objetivo de evitar toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, especialmente en lo referente a salarios, puestos de responsabilidad, maternidad, asunción de obligaciones familiares y estado civil.



[Descarga los criterios oficiales para realizar un diagnóstico](#)

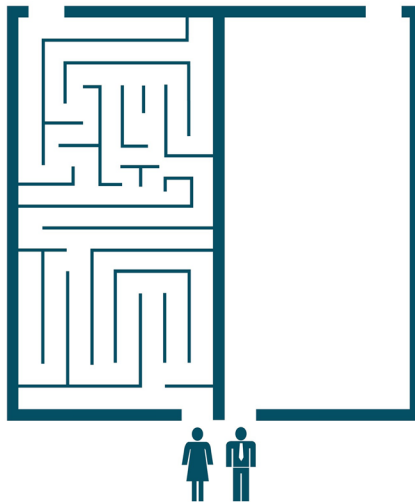


EL PLAN DE IGUALDAD ES OBLIGATORIO

Tanto el Real Decreto 901/2020 como el Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo prevén cual debe ser el procedimiento de negociación del plan de igualdad en la empresa.

¿Qué tipo de empresa está obligada en tener un plan de igualdad?

- A partir del 7 de marzo de 2020, todas las empresas con **más de 150** personas en plantilla.
- A partir del 7 de marzo de 2021, todas las empresas con **más de 100** y hasta 150 personas en plantilla.
- A partir del 7 de marzo de 2022, todas las empresas de **más de 50** en plantilla.



El incumplimiento por parte de la empresa de implementar un plan de igualdad le supondrá una sanción tipificada como grave, de acuerdo con lo previsto en el art.7.13 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

En aplicación del art. 40 de LISOS, la cuantía de la sanción podría alcanzar una multa, en su grado mínimo, de **751 a 1500 euros**, en su grado medio de **1.501 a 3.750 euros**; y en su grado máximo de **3.751 a 7500 euros**.

50 ♀ / 50 ♂

B. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Las empresas tendrán que probar la ausencia de desigualdad
2. Procedimientos de prevención del acoso sexual en el trabajo
3. La inscripción de los planes de igualdad
4. Distintivo igualdad en la empresa

LEER MÁS 

C. 7 PASOS PARA IMPLEMENTAR EL PLAN DE IGUALDAD

1. COMPROMISO PLAN DE IGUALDAD

El primer paso para iniciar un plan de igualdad es mostrar que la Dirección de la empresa tiene un serio compromiso con las políticas de igualdad. Para ello será necesario confeccionar y comunicar un documento de compromiso:

- de integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal;
- de incluir este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos;
- de facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

3. ACTA CONSTITUCIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA

Se elabora un acta de la Comisión Negociadora con los Representantes Legales de los Trabajadores. Si la empresa no tiene representantes, la ley obliga a acudir a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del sector para informar de la voluntad de elaborar el Plan de Igualdad.

2. DIAGNÓSTICO CUANTITATIVO

El diagnóstico del plan de igualdad trata de analizar desde una perspectiva de género las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación
- b) Clasificación profesional
- c) Formación
- d) Promoción profesional
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- g) Infrarrepresentación femenina
- h) Retribuciones para conseguir una igualdad salarial
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

4. DIAGNÓSTICO CUALITATIVO

El diagnóstico cualitativo forma parte del Plan de Igualdad y se realiza mediante un análisis cualitativo a través de la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) cuestionarios online (a la empresa, a los RRTT y a la plantilla). Ambas herramientas permiten un mejor análisis para la identificación de las desigualdades y la posible corrección posterior, también establecer más fácilmente futuras medidas de igualdad.



5. PLAN DE IGUALDAD

Tras la negociación con la comisión negociadora, se elabora un plan de igualdad para su empresa sobre la base de un análisis cuantitativo y cualitativo. Así se pueden formular conclusiones finales.

7. ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Elaboraremos las Actas de la Comisión Negociadora de forma profesional para que quede reflejada la voluntad de las partes en las juntas que se den, recogiendo los debates y manifestaciones, así como los acuerdos y desacuerdos alcanzados.

6. PLANIFICACIÓN O MEDIDAS PLAN DE IGUALDAD

Una vez realizado el diagnóstico y el Plan de Igualdad procederemos a debatir con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad que acciones puede la empresa adoptar, planificándolas en el tiempo, para procurar alcanzar la igualdad de género en la empresa. Elaboraremos fichas de acción concretando la acción a adoptar.

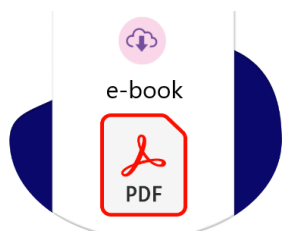
Tanto las medidas de igualdad en las empresa, como los objetivos del plan deben ser “evaluables”, y el diagnóstico debe ser “negociado” con los representantes de los trabajadores.

ÁREAS EN LAS QUE SE PUEDE IMPLEMENTAR MEDIDAS EN EL PLAN DE IGUALDAD:

- Selección y contratación
- Formación y capacitación
- Clasificación profesional
- Promoción interna y desarrollo de carreras
- Comunicación interna
- Comunicación e imagen externa
- Instalaciones
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- Condiciones de trabajo y salud laboral
- Acoso moral y sexual



2. MEDIDAS A IMPLEMENTAR



Descarga Ebook posibles medidas

Las medidas a implementar pueden ser varias. Le detallamos abajo algunas de las más prácticas y frecuentemente implementadas, cuya eficacia y viabilidad dependerá siempre del tipo de empresa en el que nos encontremos, y que pueden ser implementadas en las siguientes áreas de la empresa:

- Selección y contratación
- Formación y capacitación
- Clasificación profesional
- Promoción interna y desarrollo de carreras
- Comunicación interna
- Comunicación e imagen externa
- Instalaciones
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- Condiciones de trabajo y salud laboral
- Acoso moral y sexual
- Sistema retributivo
- Valoración de puestos de trabajo
- Representación sindical
- Negociación colectiva

CONTENIDO MÍNIMO PLAN DE IGUALDAD

- Determinación de las partes que los conciertan.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o varios si fuera grupo de empresas.
- 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, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- 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 u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.
- Debe implementarse una comisión de seguimiento del plan de igualdad procurando que sea paritaria entre mujeres y hombres, que deberá reunirse como mínimo dos veces, una durante la implementación y otra al final





¿QUÉ ES LA AUDITORIA SALARIAL O AUDITORIA RETRIBUTIVA?

La auditoría retributiva tiene por objeto el cumplimiento del principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres en materia de retribución. Este estudio se realiza en base de la información retributiva para comprobar el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa.

En en lo que se refiere a las condiciones:

- educativas,
- profesionales o de formaciones exigidas para su ejercicio,
- factores estrictamente relacionados con su desempeño,
- condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo.



LEER MÁS

- Sobre los datos salariales
- Cada cuanto hay que hacer la auditoría salarial
- Las obligaciones

3. AUDITORIA SALARIAL

CONTENIDO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA O AUDITORÍA SALARIAL

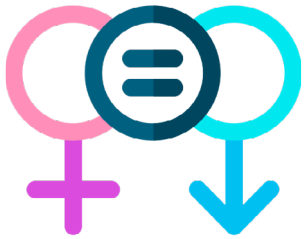
A. La Auditoría Salarial debe **evaluar el puesto de trabajo** en relación...

- al sistema retributivo
 - al sistema de promoción
- ... teniendo en cuenta las **tareas y funciones** del puesto de trabajo, el sector de actividad, el tipo de organización y otras características significativas con independencia de la modalidad de tipo de contrato.
- desigualdades apreciadas en el diseño o uso de medidas de conciliación
 - dificultades en la promoción profesional
 - dificultades en la promoción económica
 - actuaciones discrecionales en materia de movilidad
 - actuaciones discrecionales en exigencias de disponibilidad que no estén justificadas

B. La Auditoría Salarial debe contener un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas determinando,

- objetivos
- actuaciones concretas
- cronograma
- persona o personas responsables de su implantación y seguimiento
- sistema de seguimiento
- sistema de implementación de mejoras.

4. REGISTRO SALARIAL



El artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores establece la obligación de realizar un registro salarial a todas las empresas, con independencia del número de trabajadores.

OBJETIVOS DEL REGISTRO SALARIAL O RETRIBUTIVO

Garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones en las empresa; un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas; evitar diferencias salariales que tengan base en la discriminación género.

Las empresas de menos de 50 trabajadores, cuyo Registro Retributivo demuestra una diferencia del 25% o más en el promedio de de las retribuciones entre géneros, deberán incluir en el mismo una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las perso-nas trabajadoras.



LEER MÁS

- Quién puede y cómo puede acceder al registro retributivo
- Cada cuánto hay que hacerlo



- Las diferencias entre registro salarial y auditoria retributiva

CÓMO SE HACE EL REGISTRO RETRIBUTIVO

El Registro Retributivo debe realizarse con previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación de al menos diez días. El formalismo idéntico en caso de realizar modificaciones.

Si no hay representantes la empresa deberá realizarlo unilateralmente.

QUÉ CONTIENE EL REGISTRO RETRIBUTIVO

En base al conjunto de la masa salarial o media de las percepciones satisfechas, el registro retributivo deberá detallarse....

... desgregar y distribuir...

- por sexo
- por grupos profesionales
- por categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor
-

... Y deberá incluir ...los valores medios...

- de los salarios
- de los complementos salariales, incluyendo los variables y bonus anuales



5. VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Desde el pasado 7 de marzo de 2022, las empresas que tienen en plantilla más de 50 trabajadores están obligadas a implementar un plan de igualdad y una serie de herramientas para elaborarlo, como es la valoración de puestos de trabajo (VPT).

¿CÓMO SE REALIZA ESTA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO?

Se trata de una herramienta muy útil para identificar y evitar discriminaciones salariales mediante la correcta definición de todos los cargos de la empresa y las tareas asignadas a cada cargo, determinando el valor de un puesto de trabajo dentro de la organización empresarial. Para ello se tienen en cuenta las funciones, y su importancia, con independencia del género de la persona que ocupan el puesto, atendiendo a criterios de:

- **Adecuación:** ¿el trabajador tiene la formación necesaria para ocupar este puesto de trabajo?
- **Totalidad:** ¿el trabajador cumple con todas las condiciones que caracterizan el puesto de trabajo?
- **Objetividad:** ¿la retribución de este puesto de trabajo está establecida teniendo en cuenta una serie de factores no mediatizados, sin valoraciones sociales, sin prejuicios generalizados sobre atributos o características que hombres y mujeres deberían poseer, sin opiniones previas?

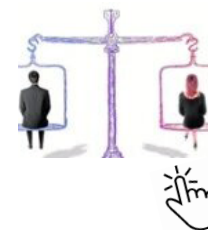


¿QUÉ HAY QUE TENER EN CUENTA PARA REALIZAR UNA VALORACIÓN OBJETIVA?

- La naturaleza de las tareas
- Las condiciones profesionales o formativas
- Las condiciones para el desempeño del puesto de trabajo

¿CUAL PODRÍA SER LA CONSECUENCIA DE UNA VALORACIÓN DESIGUAL DE LOS PUESTOS DE TRABAJO?

Previamente, hay que tener en cuenta que las empresas que no cumplan con la obligación de tener realizado el correcto registro salarial incurrirán en una infracción grave recogida en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo se sancionarán con multa de 751 a 7.500 euros. Y en caso de discriminación salarial hasta 225.018 euros.



LEER MÁS

- ¿Cual es el objetivo de este informe de valoración de puestos de trabajo?
- Cómo se puede redactar el informe?

6. ¿COMO CREAR LA COMISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD?

NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD CON LA COMISIÓN NEGOCIADORA:

- El diagnóstico y el plan de igualdad deben negociarse con los Representantes de los Trabajadores (RRTT)
- La Comisión Negociadora deberá ser paritaria (representantes de empresa y de los trabajadores)
 - En ausencia de representación, los sindicatos más representativos del sector deben reaccionar en un plazo de 10 días
- Tendrá un máximo de 6 miembros en cada lado de la mesa, o 13 si existen varios centros de trabajo con y sin RRTT
- La Comisión Negociadora puede 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. Conesa Legal puede ayudarle en ese día a día
- La Comisión debe estar integrada por mujeres y hombres de forma equilibrada, con formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral. Una opción es formarlos como agentes de igualdad.
- La Comisión de Igualdad debe levantar acta de cada reunión.
- El acuerdo debe aprobarse por la representación de la empresa y la mayoría de los RRTTs, y deberá registrarse ante la Autoridad Laboral
- Si no hay acuerdo debe acudir a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo. Asimismo, si tampoco hay acuerdo ya que acudir al órgano de solución autónoma de conflictos (Tribunal Laboral en Catalunya)
- Los miembros de la comisión tendrán derecho a la información y documentos necesarios para la implementación del plan de igualdad, y deberán guardar el mismo sigilo que se les exige a los RRTT

PODCASTS



Comité de empresa



Cómo hacer las elecciones



LEER MÁS



- Cuantos miembros puede tener la comisión
- Cómo negociar el plan cuando no hay representantes
- Las obligaciones y competencias necesarias



7. BENEFICIOS

La igualdad de género permitirá que su empresa represente mejor a la realidad social y, por tanto, sea capaz de satisfacer las necesidades de una más diversa clientela.

La incorporación de talentos y recursos diversos es un motor de creatividad e innovación que diversificará mejor las competencias y mejorará el rendimiento en su equipo de trabajo.

Aumentar la diversidad en la empresa beneficia el bienestar del equipo ofreciendo mejor calidad de vida en el trabajo.

Las empresas comprometidas con el medio ambiente y con la sociedad son más atractivas.

La igualdad mejorará la imagen interna y externa de marca del empleador, lo que permite atraer nuevo y mejor talento.

La igualdad posibilita el acceso a subvenciones públicas y proyectos estatales, o incluso privados.

Más diversidad de género mejora sus resultados según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2019. El 75% de las empresas que prestan esa atención en los puestos directivos ven un aumento de los beneficios de entre el 5% y el 20%. El 56,8% notan una mayor capacidad para atraer y retener talento.

En 2017, McKinsey informó que las empresas en las que la diversidad era una realidad tenían hasta un 35% más de posibilidades de superar a sus competidores y mejor sus resultados hasta en un 15%.



8. ¿QUIENES SOMOS?



VALORES DEL DESPACHO

Ayudamos legalmente, en su idioma. Significa que ayudamos de forma legal a que usted consiga el éxito, a través de profesionales que ofrecen un servicio especializado, preventivo, cercano acorde con los valores de Conesa Legal.

Somos diestros en lo que hacemos?
Somos honestos?
Le ponemos voluntad?
Somos felices?
Le ponemos amor?
Es saludable?
Es rentable para todos?



9. LINKS PRACTICOS



PRESUPUESTO



MÁS DETALLES



MEDIDAS



PROTOCOLO ACOSO



Alguna duda?

NOS PONEMOS EN CONTACTO

BIBLIO

[Human rights vector created by freepik - www.freepik.com](https://www.freepik.com/vectors/human-rights)

[Work together vector created by vectorjuice - www.freepik.com](https://www.freepik.com/vectors/work-together)

[Business people photo created by yanalya - www.freepik.com](https://www.freepik.com/photos/business-people)

[Flat lay photo created by freepik - www.freepik.com](https://www.freepik.com/photos/flat-lay)

<https://www.joannabugenis.com/>

<http://www.daphnepro.nl/>

<https://www.behance.net/gallery/2598519/Manifesta-Utilita-human-rights>

Photo by krakenimages on Unsplash