

The logo for BNFIX, featuring a green diagonal bar on the left and the text "BNFIX" in white with a green diagonal line through the "X".

**BNFIX**

# **OBLIGACIONES y DISEÑOS de PLANES de IGUALDAD**

## ¿Qué vamos a tratar?

- **Marco jurídico y régimen sancionador en materia de Igualdad Empresarial**
- **El Plan de Igualdad en la empresa:**

# **Marco jurídico y régimen sancionador en materia de Igualdad Empresarial**

**MARCO LEGAL**

## **Ley Orgánica 3/2007** de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

*Autodefinida como una “ley-código”, reúne principios y pautas de obligado cumplimiento y de gran relevancia empresarial.*

### **Objetivos:**

- Alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres
- Eliminación de toda discriminación por razón de sexo

## MEDIDAS más innovadoras

- Regula los **Planes de Igualdad** en las empresas
- Legitima el uso de **acciones positivas**
- Consagra el principio de **presencia equilibrada**
- Define **conceptos básicos** relativos a la igualdad:
  - **discriminación directa e indirecta por razón de sexo**  
*(situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro)*
  - **acoso sexual y por razón de sexo**  
*(cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo)*

**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**

***Establecer un nuevo marco jurídico que da un paso más hacia la plena igualdad***

***¿Qué leyes modifica?***

- Ley de igualdad
- El estatuto de los trabajadores

***Amplía los PERMISOS por nacimiento y cuidado***

- **Finalidad:** Equiparar progresivamente a ambos progenitores.
- **Ampliación gradual:** en 2021 hasta las 16 semanas

***Extiende la OBLIGATORIEDAD DE PLANES DE IGUALDAD a empresas de 50 trabajadoras/es***

- Período transitorio hasta el año 2022

***Refuerza la IGUALDAD DE REMUNERACIÓN entre mujeres y hombres***

- Obligatoriedad de los "registros salariales"
- Concepto clave: "trabajo de igual valor"



# Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro

## *Principales novedades*

- ✓ El procedimiento para la negociación de los Planes de Igualdad  
**TRANSPOSICIÓN DE LAS DISPOSICIONES DEL ET RELATIVAS A LA  
NEGOCIACIÓN COLECTIVA**
- ✓ El contenido mínimo de los Planes de Igualdad, obligatorio o voluntario

*Incluida la auditoría retributiva obligatoria*

- ✓ El Registro obligatorio de los Planes de Igualdad

## Aspectos a tener en cuenta...

- ✓ **CUANTIFICACIÓN del número de personas trabajadoras**  
Se tendrá en cuenta la plantilla total, cualquiera que sea la forma de contratación laboral
- ✓ **La OBLIGACIÓN de elaborar un Plan de Igualdad** debe entenderse referida a cada empresa, sin perjuicio de las peculiaridades que puedan establecerse respecto a determinados centros de trabajo
- ✓ Para un **GRUPO DE EMPRESAS** podrá elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo\*
- ✓ Para los **PLANES VIGENTES**: plazo de adaptación de 12 meses

\* Esta posibilidad no afecta a la obligación de las empresas no incluidas en el plan de igualdad de grupo de disponer de su propio plan de igualdad.

# Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

*Define 2 elementos básicos para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación:*

- ✓ El **principio de igual retribución por trabajos de igual valor**, aportando todos los datos que deben ser tenidos en cuenta para un correcto ejercicio de valoración (art 28 ET)
- ✓ el **principio de transparencia retributiva**, que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor y cuantía de las retribuciones, permitiendo deducir e identificar posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

## PRINCIPIO DE IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR

### *Desarrollo de lo regulado en el Art. 28.1. ET:*

**“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución (en dinero o en especie) 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”**

*\* Este principio vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras.*

## PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

### *Instrumentos de aplicación:*

- **Derecho de información de las personas trabajadoras**
- **Registro retributivo**
- **Auditoría retributiva**
- **Sistema de valoración de los puestos de trabajo de la clasificación profesional**

**OBLIGATORIEDAD LEGAL EN  
MATERIA DE IGUALDAD**

## Aspectos preliminares

***Todas las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras, están obligadas a...***

*... adoptar **medidas** dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, previa consulta o negociación*

*...promover condiciones de trabajo que eviten el **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo*

*.... tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos*

## ¿Qué empresas están obligadas a disponer de planes de igualdad?

### ***Empresas de más de 50 personas trabajadoras***

***Con el siguiente período transitorio:***

- ***Hasta marzo de 2021 Empresas con plantilla de más de 150 personas***
- ***A partir de marzo de 2021 Empresas con plantilla de más de 100 personas***
- ***A partir de marzo de 2022 Empresas con plantilla de más de 50 personas***

***Establecido en su Convenio Colectivo***

***En sustitución de sanción administrativa***



**Más allá de la  
obligatoriedad legal...**

*¿Por qué las empresas deben disponer de planes  
de igualdad en sus organizaciones?*

**¿Por qué las empresas deben disponer de planes de igualdad en sus organizaciones?**

***1. En respuesta al Plan de Inspección de la autoridad laboral***

*Los planes de igualdad son una de las herramientas más convincentes para que las empresas puedan garantizar su compromiso con la Igualdad de oportunidades.*

¿Por qué las empresas deben disponer de planes de igualdad en sus organizaciones?

## ***2. Ventajas en contratación pública***

*La nueva ley de Contratos del Sector Público de 2017, prevé la incorporación de criterios sociales en la contratación pública, con la finalidad de incentivar a las empresas a desarrollar una gestión socialmente responsable*

¿Por qué las empresas deben disponer de planes de igualdad en sus organizaciones?

### *3. Distintivos de Igualdad de la Administración Pública*

*Para la concesión de estos distintivos se tendrán en cuenta la adopción de Planes de Igualdad por parte de las empresas*



¿Por qué las empresas deben disponer de planes de igualdad en sus organizaciones?

#### 4. Elemento de calidad y de RSC

*Integrar el Plan de igualdad como garantía de calidad y de excelencia empresarial facilitará además el reporte de:*

- *memorias de sostenibilidad (MS)*
- *estados de Información no Financiera (EInF)*
- *ODS 5*



¿Por qué las empresas deben disponer de planes de igualdad en sus organizaciones?

### ***5. Mejora de la competitividad en la empresa***

El retorno social de las políticas de igualdad en la empresa se refleja en:

#### **OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS:**

- *Aumento de productividad*
- *Mejora de clima laboral*
- *Aumento de la motivación y compromiso de la plantilla*
- *Retención del talento*

#### **MEJORA DE LA REPUTACIÓN:**

- *Atracción de nuevos clientes y/o mercados*
- *Fidelización*
- *Imagen corporativa y prestigio*

## RÉGIMEN SANCIONADOR

## RD Legislativo 5/2000, Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

### ***Infracciones en materia laboral:***

#### **GRAVES (art. 7):**

***13. No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.***

#### **MUY GRAVES (ART. 8):**

***12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas...***

***13. El acoso sexual...***

***13 bis. El acoso por razón de sexo...***

***17. No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos...***



**RD Legislativo 5/2000, Ley  
sobre Infracciones y Sanciones  
en el Orden Social**

***Sanciones:***

**INFRACCIONES GRAVES:**

*De 626 euros a 6.250 euros*

**INFRACCIONES MUY GRAVES:**

*De 6.251 euros a 187.515 euros*

# **Incorporación de la perspectiva de género en la empresa: El Plan de Igualdad**

**¿QUÉ ES UN PLAN DE  
IGUALDAD?**

## ARTÍCULO 46.1. LOIMH (art 8 RD 901/2020)

*Los planes de igualdad de las empresas 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.*

## **ITINERARIO METODOLÓGICO**

- 1.- COMPROMISO de la empresa*
- 2.- CREACIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD*
- 3.- DIAGNÓSTICO SITUACIÓN*
- 4.- ELABORACIÓN del Plan de Igualdad*
- 5. INSCRIPCIÓN en el Registro*
- 6.- IMPLANTACIÓN de las acciones*
- 7.- VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO del Plan de Igualdad*

**1. EL COMPROMISO  
DE LA EMPRESA**

## CONCEPTO Y ALCANCE

Base para que la empresa **EXPRESÉ PÚBLICAMENTE** su compromiso con la:

- ✓ **Igualdad de Oportunidades**
- ✓ **Puesta en marcha de un Plan de igualdad**

## **2. LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD**



## CARACTERÍSTICAS

- ✓ Deberá participar de **FORMA PARITARIA** la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras

En las empresas donde no existan las representaciones legales: **COMISIÓN SINDICAL**

- ✓ Deberá promoverse la **COMPOSICIÓN EQUILIBRADA** entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes
- ✓ Promover que sus integrantes tengan **FORMACIÓN O EXPERIENCIA** en materia de igualdad en el ámbito laboral
- ✓ 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

*\*Podrá dotarse de un **reglamento de funcionamiento interno***

## COMPETENCIAS BÁSICAS

1. Negociación y elaboración del **diagnóstico**
2. Elaboración del **informe** de los resultados del diagnóstico
3. Negociación de las **medidas** que integrarán el plan de igualdad
4. Impulso de la **implementación** del plan de igualdad en la empresa
5. Definición de los **indicadores de medición** para el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas
6. Definir **instrumentos de recogida de información** para el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas
7. Impulso de las primeras acciones de **información y sensibilización** a la plantilla

\* Optativo: remisión del plan ante la autoridad laboral a efectos de su registro, depósito y publicación

## DERECHO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

*Derecho a la negociación de todos aquellos sujetos llamados a formar parte de la comisión negociadora, aunque la obligación de contar con un plan de igualdad corresponde a la empresa*

## OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

**3. DIAGNÓSTICO DE  
SITUACIÓN**

## CARACTERÍSTICAS

- *Primera fase de elaboración del Plan de igualdad*
- *Es un proceso de recogida de datos a través de indicadores cuantitativos y cualitativos*

*OBJETIVO: identificar y estimar la magnitud de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.*

## EXTENSIÓN DEL ANÁLISIS

**1. A todos los niveles jerárquicos**  
*(incluida la alta dirección)*

**2. A su sistema general de gestión**  
*(procesos técnicos/productivos, organización/  
condiciones de trabajo, puestos/centros de trabajo,...)*

**3. A su sistema de clasificación profesional**  
*(VPT, retribuciones, procesos de selección, contratación,  
promoción y ascensos,...)*

## ÁREAS DE INTERVENCIÓN

- 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
- Responsabilidad Social Corporativa
- Salud laboral
- Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad
- Prevención de la violencia de género

*\* Mención específica*

## **4. ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**



## CONTENIDO MÍNIMO

- a) **Determinación de las partes que los conciertan**
- b) **Ámbito personal, territorial y temporal**
- c) **Informe del diagnóstico de situación de la empresa**
- d) **Resultados de la auditoría retributiva**
- e) **Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos**
- f) **Descripción de medidas (plazo, priorización e indicadores)**
- g) **Identificación de los recursos (materiales y humanos) necesarios**
- h) **Calendario de actuaciones**
- i) **Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.**
- j) **Composición de la comisión de vigilancia**
- k) **Procedimiento de modificación**

## EXTENSIÓN

- Los planes de igualdad incluirán a la **TOTALIDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS** de la empresa:
- En el caso de **EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por ETT durante los períodos de prestación de servicios.

## **5. IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS**

## CARACTERÍSTICAS DE LAS MEDIDAS

- *Deberán resultar necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico*
- *Se podrán establecer medidas especiales respecto de determinados centros de trabajo*
- *Se podrán incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en la Ley:*
  - *Responsabilidad Social Corporativa*
  - *Salud laboral*
  - *Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad*
  - *Prevención de la violencia de género*

## Tipos de medidas

- **ACCIONES ESPECÍFICAS DE IGUALDAD:**  
Estrategias permanentes de promoción de la igualdad
  - Acciones preventivas
  - Acciones correctoras
  - Acciones visibilizadoras
  
- **ACCIONES POSITIVAS**  
Compensatorias, temporales, directas y específicas de mujeres

## 6. INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO

## REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD

### *Obligatoriedad legal:*

Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen (obligatorio o voluntario) o naturaleza ( adoptados por acuerdo o sin acuerdo)

**FINALIDAD:** permitir el acceso público al contenido de los planes de igualdad.

### *¿Qué se considera REGISTRO?*

**REGLA GENERAL:** El registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

*Sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias.*

## PROCEDIMIENTO DE INSCRIPCIÓN

### *Solicitud de inscripción:*

**PLAZO:** QUINCE DÍAS a partir de la firma del plan de igualdad

**SOLICITANTES LEGITIMADOS:**

- Comisión negociadora
- Persona designada por la comisión negociadora
- Empresa (plan no acordado)

### *Documentación adjunta:*

- ✓ Solicitud de inscripción de los planes de igualdad
- ✓ Texto original del plan de igualdad firmado
- ✓ Actas de las distintas sesiones celebradas:
  - de constitución de la comisión negociadora
  - de firma del plan de igualdad
- ✓ Hoja estadística



## DEPÓSITO DE MEDIDAS

### *Depósito voluntario:*

#### **Art. 12 RD 901/2020**

- Serán objeto de depósito voluntario cualquier medida destinada a prevenir la discriminación entre mujeres y hombres.
- Tanto medidas acordadas como no acordadas
- **Mención destacada:** Las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

### *Documentación adjunta:*

- ✓ Texto de la medida
- ✓ Datos estadísticos e identificativos

## **7. VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO**

## SISTEMAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### *Objetivos:*

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido

En el plan de igualdad se determina la Comisión de vigilancia y seguimiento del plan:

- Órgano paritario
- Composición equilibrada

Deberá realizarse de forma periódica:

- evaluación intermedia
- evaluación final

## REVISIÓN

- ✓ Implica la actualización de:
  - el diagnóstico de situación
  - las medidas del plan de igualdad
  
- ✓ Podrá revisarse en cualquier momento:
  - Como consecuencia de los resultados del seguimiento
  - Como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo
  - Por modificación del estatus jurídico de la empresa
  - Ante cualquier modificación sustancial
  - Por mandato judicial



**BNFIX**

T +34 902 734 200

[bnfix.com](http://bnfix.com)

Independent member of  
**DFK**  
INTERNATIONAL

**Gracias por vuestra atención**

**Ana Jiménez-Alfaro**  
[ana.jalfaro@bnfix.com](mailto:ana.jalfaro@bnfix.com)