



Asociación Española
de Auditores Socio-Laborales

NUEVAS OBLIGACIONES LEGALES IGUALDAD Y RETRIBUCIÓN



PAULA MATTIO | 10 DE NOVIEMBRE 2020

LAS OBLIGACIONES QUE TIENEN LAS ORGANIZACIONES



Asociación Española
de Auditores Socio-Laborales

LEY DE IGUALDAD

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

LEY DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO

Ley 9/2017, 8 de noviembre publicada en el BOE nº272, de 9 de noviembre de 2017

REAL DECRETO 6/2019 de 5 de Marzo

REAL DECRETO 901/2020

REAL DECRETO 902/2020

CONVENIOS COLECTIVOS



EXISTEN SANCIONES A LAS EMPRESAS?

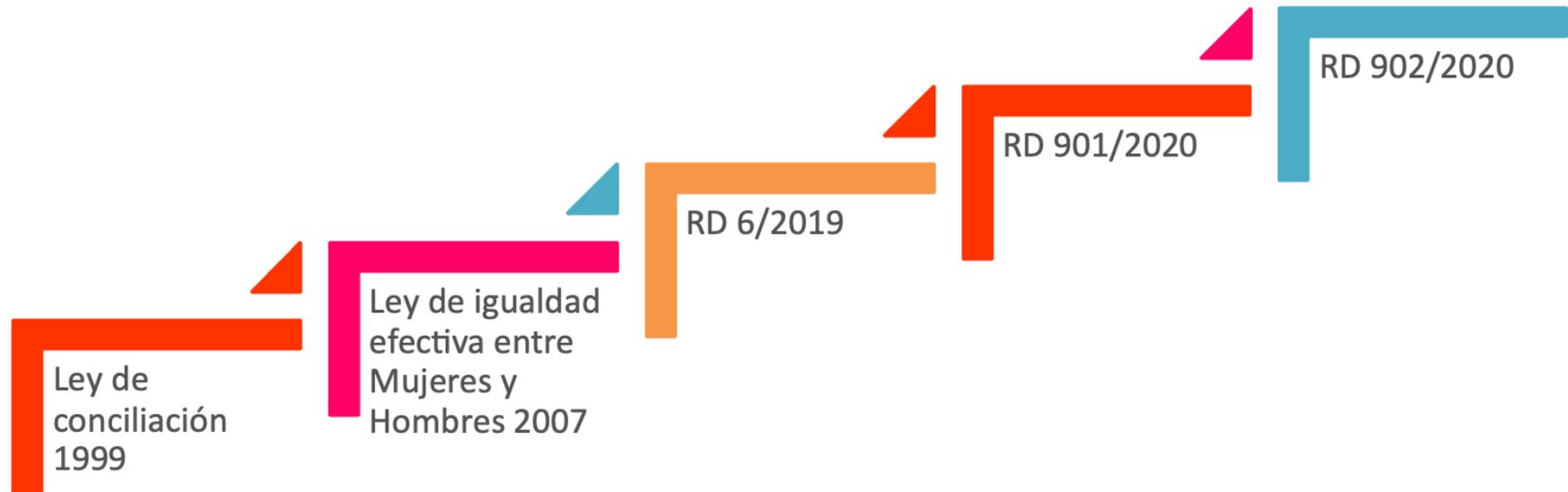
Sí, según se establezca en cada caso. Las sanciones consistirán en:

- La **pérdida automática de ayudas, bonificaciones** y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.
- La exclusión automática del acceso a tales beneficios **durante seis meses**.
- No obstante, en el caso de las infracciones muy graves referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones a las que se refiere el apartado anterior pueden ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, si así se determina por la autoridad laboral competente.
- No cumplir con las obligaciones que en materia de igualdad establece el Estatuto de los Trabajadores puede dar lugar también a sanciones económicas, **con multas entre 626 euros y 6.250 euros**.
- Si la infracción es muy grave, es decir, no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, las multas pueden oscilar **entre 6.251 euros y 187.515 euros**.

LA EVOLUCIÓN LEGISLATIVA



Asociación Española
de Auditores Socio-Laborales



LA LEY 3/2007



Asociación Española
de Auditores Socio-Laborales

Consenso, código
ético, agentes
sociales

Reconoce el derecho
a la conciliación, a la
igualdad y a la no
discriminación

Amplía el permiso
de paternidad, 15 y
luego, a 28 días, 5
semanas

Modifica la
reducción de
jornada

Define el concepto
de acoso (invierte la
carga de la prueba)

Recomienda 40/60
del sexo menos
representado

Obliga a tener
medidas para la
igualdad (Plan +250)

Multas para las
empresas que no
cumplan

DIE para las
empresas excelentes

RD 6/2019



Asociación Española
de Auditores Socio-Laborales

PERMISOS NACIMIENTO

Equiparación progresiva hasta 2021 de los permisos de paternidad y maternidad a 8 semanas desde el 1 de abril, a 12 semanas en 2020 y a 16 semanas en 2021.



PERMISO POR LACTANCIA

Ambos progenitores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo hasta que el hijo cumpla los 9 meses o acumularlas en jornadas completas que podrán disfrutarse de forma simultánea pero que no son transferibles.



Como incentivo, si ambos progenitores ejercen este derecho de forma igualitaria, podrá extenderse hasta que el lactante cumpla el año, pero con una reducción proporcional del salario desde los 9 meses.

DIAGNÓSTICO IGUALDAD

Se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos 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. i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.



RETRIBUCIÓN

Empresas con más de 50 empleados tendrán que llevar un registro salarial con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo de igual valor. + de 25% de diferencia = discriminación. Los trabajadores tendrán derecho a acceder al registro salarial de su empresa.



PLAN DE IGUALDAD

Las empresas de más de 50 trabajadores estarán obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad. De 50 a 100 trabajadores tendrán 3 años, de 101 a 150 tendrán 2 años y de 151 a 250 tendrán 1 año.

Se crea un registro de planes de igualdad de las empresas dependiente de la Dirección General de Trabajo.



CONCRECIÓN HORARIA POR CONCILIACIÓN

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

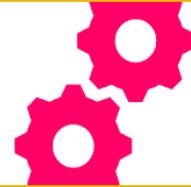
EL DIAGNÓSTICO



Asociación Española
de Auditores Socio-Laborales



Proceso de selección y
contratación



- Clasificación
profesional



- Formación



- Promoción
profesional



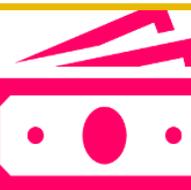
- Condiciones de
trabajo (incluida
auditoría salarial)



- Conciliación laboral,
personal y familiar



- Infrarrepresentación
femenina



- Retribuciones



- Prevención del acoso
sexual por razón de
sexo.

INFORMACIÓN A RECOGER



Asociación Española
de Auditores Socio-Laborales

	Información interna	Información externa
Sector de actividad		
Dimensión de la empresa	Distribución de la plantilla por edad	Publicidad
Historia	Tipo de vinculación con la empresa	Imagen
Estructura organizativa	Antigüedad	Comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista
Dispersión geográfica	Departamento	Precio
	Nivel jerárquico	Comercialización
	Grupos profesionales	Compras
	Puestos de trabajo y nivel de responsabilidad	Información dirigida a la clientela
	Nivel de formación	Compromiso con la igualdad de empresas proveedoras
	Distribución de la plantilla en relación con la representación de las trabajadoras y trabajadores.	Compromiso con la igualdad de clientes

2. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL



Asociación Española
de Auditores Socio-Laborales

Ingresos y ceses especificando:

Causa	Edad	Nivel jerárquico
Grupos profesionales o puestos de trabajo	Circunstancias personales	Circunstancias familiares

Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección

Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal, promoción profesional, gestión y la retención del talento

Datos desagregados por sexo relativos al número de horas dedicadas a la formación de los últimos años.

Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento y, sobre su formación en materia de igualdad.

Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Datos desagregados de las promociones de los últimos años, especificando:

Nivel jerárquico	Grupo profesional	Puestos de trabajo
Responsab. familiares	Nivel de formación	Características del puesto de trabajo objeto de promoción

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS



Asociación Española
de Auditores Socio-Laborales

- El diagnóstico deberá realizar una descripción de los sistemas y criterios de clasificación profesional por grupos profesionales, y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres
- El diagnóstico contendrá un sumario del registro retributivo y el resultado de la auditoría retributiva

4. CONDICIONES DE TRABAJO



- El diagnóstico recopilará información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores, cuantitativos y cualitativos, las condiciones de trabajo de todo el personal, incluido los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición en la empresa usuaria, teniendo en cuenta los aspectos generales que afecten al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica, la estabilidad laboral de mujeres y hombres, y en concreto:

Jornada de trabajo	Horario y distribución del tiempo de trabajo y régimen de trabajo a turnos	Sistemas de remuneración y cuantía salarial (primas e incentivos incluidos)	Sistema de trabajo y rendimiento	Medidas de PRL com perspectiva de género
Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.	Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo	Suspensiones y extinciones del contrato de trabajo	Permisos y excedencias del último año y motivos	Implementación, aplicación y procedimientos de lucha contra el acoso en la empresa
Niveles de absentismo	Régimen de movilidad funcional y geográfica	Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo	Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa	Inaplicaciones de convenio realizadas

5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL



Asociación Española
de Auditores Socio-Laborales

Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos

Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Permisos y excedencias del último año y motivos

Análisis del modo en que las prerrogativas empresariales afectan particularmente a las personas con responsabilidades de cuidado (por ejemplo, cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos...)

6. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA



Asociación Española
de Auditores Socio-Laborales

El diagnóstico deberá informar sobre la distribución de la plantilla en de los puestos de responsabilidad en función del sexo para identificar la existencia, en su caso, de una infrarrepresentación de mujeres de en los puestos de alta responsabilidad de la empresa (segregación vertical). Para ello se analizará:

La participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales y su evolución en los cuatro años anteriores a la elaboración del diagnóstico

La correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia de las trabajadoras y trabajadores

La presencia de mujeres y hombres en la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y en el órgano de seguimiento de los planes de igualdad

En este apartado se analizará también la distribución de la plantilla en la empresa, midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento o área (segregación horizontal).



7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En el diagnóstico se deberá realizar una descripción de los procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra del acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como de la accesibilidad de los mismos; y en su caso, de medidas de igualdad con relación a las trabajadoras víctimas de violencia.

Los procedimientos de actuación contemplarán en todo caso:

Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso

b) Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables

c) Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Los procedimientos de actuación responderán a los siguientes principios:

Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo.

Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.

Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.

eProhibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien

Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

RD 901/2020 REGLAMENTO Y REGISTRO PI



Asociación Española
de Auditores Socio-Laborales

Obligatoriedad gradual de tener un plan de igualdad

Tanto las empresas que ya cuentan con un plan de igualdad como aquellas que están obligadas a tenerlo por primera vez deberán adaptar sus planes a este nuevo Real Decreto. Las empresas deben tener en cuenta la progresividad aprobada en la ley de marzo de 2019 sobre planes de igualdad:

- Desde el 7 de marzo de 2020, todas las empresas de más de 150 personas en plantilla deben tener ya un plan de igualdad.
- A partir del 7 de marzo de 2021, el plan de igualdad es obligatorio en las de más de 100 y hasta 150 personas en plantilla.
- El último tramo se aplica el 7 de marzo de 2022: plan de igualdad obligatorio para todas las empresas de 50 o más personas en plantilla.

Plazo de adaptación de un plan de igualdad ya negociado

Los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del presente Real Decreto deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión. En todo caso, en un plazo máximo de doce meses, contados a partir de la entrada en vigor de la ley, y previo proceso negociador.

Principales materias reguladas

El Real Decreto regula el sistema de cómputo de la plantilla para saber cuándo se obliga a una empresa a tener un plan de igualdad. Además, desarrolla el procedimiento de negociación de los planes de igualdad, haciendo hincapié en el desarrollo de los diagnósticos. Para cada diagnóstico, hay que tener información sobre:

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo. Esto incluye la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Vigencia de los planes de igualdad

La norma establece también la vigencia máxima de un plan de igualdad. Esta vigencia tiene un límite de 4 años.



RD 901/2020 REGLAMENTO Y REGISTRO PI

Personas de la plantilla afectadas

El Real Decreto establece que el plan de igualdad no solo afecta a la plantilla directa de la empresa. El plan de igualdad se extiende a las personas cedidas a través de una ETT. El derecho de los trabajadores de ETT a regirse por el plan de igualdad de la empresa principal fue ganado en la Audiencia Nacional. El Supremo ratificó la sentencia y sentó jurisprudencia al respecto. El Real Decreto convierte este derecho en norma.

Planes de igualdad en grupos de empresa

En los grupos de empresa se podrá elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo. Este plan de igualdad de grupo deberá tener en cuenta la actividad de cada empresa y los convenios colectivos de aplicación en cada una de ellas. El diagnóstico en este caso deberá incluir información de cada una de la actividad de cada una de las empresas y justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

¿Es obligatorio registrar el plan de igualdad?

Cada plan de igualdad debe ser registrado. Esta obligatoriedad incluye a los planes de igualdad adoptados por acuerdo entre las partes y también a los que se hayan adoptado sin acuerdo. Para ello, se considera el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo.

La inscripción de los planes de igualdad tendrá que ir acompañada de una hoja estadística correspondiente. El modelo se encuentra en el mencionado Real Decreto 713/2010.

Procedimiento de negociación y constitución de las comisiones negociadoras:

El artículo 5 del Real Decreto regula el procedimiento de negociación de los planes de igualdad.

En concreto, los puntos 2 y 3 se refieren a la constitución de las comisiones negociadoras de los planes:

- Empresas con Representación Legal de las Personas Trabajadoras. “Como regla general, participarán en la comisión negociadora, por parte de las personas trabajadoras, el comité de empresa; las delegadas y los delegados de personal, en su caso; o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de persona,”.
- Comisión Negociadora. En estos casos, la composición de la parte social en la comisión negociadora será proporcional a su representatividad.



- Empresas sin Representación Legal de las Personas Trabajadoras. En las empresas sin representación legal, “se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación”.
- Comisión Negociadora. La comisión negociadora, en estos casos, “contará con un máximo de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días”.



Ocho. Se modifica la disposición adicional segunda con la siguiente redacción:

«Disposición adicional segunda. *Depósito de convenios y acuerdos de eficacia limitada y acuerdos de empresa.*

Cuando se solicite el depósito de convenios o acuerdos colectivos de eficacia limitada o acuerdos de empresa no incluidos en el artículo 2.1.h) de este real decreto en los registros de las autoridades laborales, deberá remitirse por medios electrónicos el texto del mismo, así como cumplimentar los datos estadísticos e identificativos que figuran en los anexos 1 y 2. Asimismo, se podrá solicitar el depósito de los acuerdos relativos a los protocolos de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo conforme a lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en el presente real decreto».

Nueve. Se añade una nueva disposición adicional quinta con la siguiente redacción:

«Disposición adicional quinta. *Referencias al registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.*

Todas las referencias que en el presente real decreto se hagan al registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo se entenderán hechas al registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad».

Diez. Se modifica el apartado I.4 del anexo 1, con la siguiente redacción:

«Código Naturaleza

- 01 Convenio colectivo.
- 02 Adhesión a convenio o acuerdo colectivo.
- 03 Laudo arbitral.
- 04 Acuerdo de mediación.
- 05 Acuerdo de fin de huelga.
- 06 Extensión de convenio.
- 07 Acuerdo Marco.
- 08 Acuerdo sectorial sobre materias concretas.
- 09 Acuerdos Interprofesionales.
- 10 Acuerdos en empresas españolas de dimensión comunitaria o mundial (artículo 2.1.g).
- 11 Acuerdos sobre Planes de Igualdad (artículo 2.1.f).
- 12 Otros acuerdos inscribibles (artículo 2.1.h).
- 16 Convenio o Acuerdo de eficacia limitada (D.A.2.*).
- 17 Acuerdos de empresa para su depósito (D.A.2.*).
- 18 Planes de igualdad no acordados (artículo 2.1.f)».

Once. Se añade después del anexo 2.IV un nuevo anexo 2.V con la siguiente redacción:

«ANEXO 2.V

Hoja estadística del Plan de Igualdad

1. Datos registrales de la empresa

- 1.1 **Ámbito Geográfico.** Se marcará el ámbito geográfico. C.A. y provincias donde se encuentren los centros de trabajo con las personas trabajadoras afectadas.
- 1.2 **Datos de la comisión negociadora.** Se incluirán los correos electrónicos de los miembros de la comisión negociadora a los que se les deba comunicar la emisión de las notificaciones relacionadas con el plan de igualdad que se está registrando.



1.3 Titularidad de la empresa. Privada, Pública (estatal autonómica, municipal).

1.4 **Ámbito Funcional.** Se marcará empresa o grupo de empresa (en esta naturaleza no estarán operativos ni el centro de trabajo ni el franja).

Si marca grupo de empresa se le pedirá:

- Cuantas empresas incluye el plan.
- Si el plan de igualdad es para la totalidad o parte del grupo deberá cumplimentar todos los ítem restantes de este punto 1 tantas veces como número de empresas haya marcado.

1.5 Nombre o razón social de la empresa.

1.6 NIF de la empresa.

1.7 CNAE de la empresa a 4 dígitos.

1.8 Distribución de la plantilla. A la fecha de

Sexo	Número de personas trabajadoras por tipo de contrato			Total
	Indefinido	Temporal	De puesta a disposición en una empresa usuaria	
Hombres.				
Mujeres.				
Total.				

Sexo	Número de personas trabajadoras por puesto de trabajo			Total
	Órganos de dirección	Mandos intermedios	Resto de la plantilla	
Hombres.				
Mujeres.				
Total.				

1.9 Códigos de los convenios de aplicación en la empresa:

.....
.....
.....

No se aplica ningún convenio.

En este supuesto, explique detalladamente su actividad económica:

.....
.....

2. Datos del Plan de Igualdad

2.1 El plan de igualdad es:

- Voluntario.
- Obligatorio:

- Por disposición legal.
- Por convenio colectivo aplicable.
- Por sustitución de sanciones accesorias.



2.2 ¿El Plan se ha pactado con la representación de las personas trabajadoras?

- Sí, con la totalidad.
- Sí, con la mayoría.
- Sí, pero solo con una parte minoritaria de la misma.
- No, el plan no ha sido pactado.

2.3 ¿Es el primer plan de igualdad?

- Sí.
- No.

2.4 Vigencia del plan de igualdad:

Desde..... Hasta.....

2.5 ¿Se ha pactado el procedimiento de revisión del plan?

3. Datos de la comisión negociadora

3.1 Fecha de constitución de la comisión negociadora.

3.2 Fecha de firma del plan de igualdad.

3.3 En representación de las personas trabajadoras ha negociado:

- Las secciones sindicales de la empresa.
- El comité de empresa o los delegados de personal.
- La comisión sindical.

3.4.1 Composición de la representación de las personas trabajadoras:

Table with 4 columns: Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes, N.º total de representantes, N.º de mujeres, N.º de hombres

3.4.2 Composición de la representación empresarial:

Table with 4 columns: Cargo en la empresa, N.º total de representantes, N.º de mujeres, N.º de hombres



3.5 ¿Han suscrito el plan todos los participantes en la negociación?

En caso negativo:

Table with 4 columns: Organizaciones que no han firmado, Número de representantes, Mujeres, Hombres

3.6 ¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora? (Sí/No).

3.7 ¿Las personas integrantes de la comisión negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del plan de igualdad? (Sí/No).

3.8 La comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral? (Sí/No).

En caso afirmativo:

- De organizaciones sindicales.
- De organizaciones empresariales.
- De consultoría externa.
- De la Administración Pública:

• Del Servicio de Asesoramiento para Planes y medidas de Igualdad del Instituto de la mujer.
• De otras administraciones.

3.9 ¿Durante el proceso de negociación del plan se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes?

En caso afirmativo:

- A la comisión paritaria del convenio.
- A los órganos de solución autónoma de conflictos laborales.
- A ambos.

4. Datos relativos al diagnóstico de situación

4.1 ¿Se han incorporado en el diagnóstico materias adicionales a las recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres? (Sí/No).

Si la respuesta es afirmativa, especificar cuáles:

- 1. Salud laboral desde una perspectiva de género.
2. Violencia de género.
3. Lenguaje y comunicación no sexista.
4.

4.2 Para realizar el diagnóstico en materia salarial, la comisión negociadora ha contado con:

- La auditoría salarial de la empresa (Sí/No).
- El registro salarial (Sí/No).

4.3 ¿Se alcanzó consenso entre las partes en el diagnóstico de situación? (Sí/No).

4.4 Indíquese a continuación cuáles de las siguientes materias han sido objeto de negociación en base al resultado del diagnóstico realizado, y en relación con cuáles de ellas se han adoptado medidas en el plan:

Materias	Negociadas	Adopción de medidas
Proceso de selección y contratación.		
Clasificación profesional.		
Formación.		
Promoción profesional.		
Tiempo de trabajo / Medidas de conciliación.		
Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.		
Infrarrepresentación femenina.		
Retribuciones.		
Prevención del acoso sexual.		
Prevención del acoso por razón de sexo.		
Salud laboral desde una perspectiva de género.		
Violencia de género.		
Otras (Especificar).		
Otras (Especificar).		

4.5 El informe de diagnóstico que incorpora el plan es (señale lo que proceda):

- Un informe de conclusiones.
- El diagnóstico completo.

5. Contenido del plan de igualdad

5.1 Medidas de selección y contratación:

5.1.1 ¿Se incluye la implantación de sistemas objetivos de selección de personal y contratación?

5.1.2 ¿Se establece la participación de la representación de las personas trabajadoras en los procesos de selección de personal?

5.1.3 En los procesos de selección de nuevo personal ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir?

5.1.4 ¿Se incorpora alguna medida de acción positiva para que, en idénticas condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida?

- ¿En la conversión de contratos a tiempo parcial en jornada completa? Sí/NO.
- ¿En la transformación de contratos temporales en indefinidos? Sí/NO.

5.2 Clasificación profesional:

5.2.1 ¿Se establece como objetivo en el plan de igualdad la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa?

5.2.2 ¿El plan incorpora medidas frente a la segregación laboral entre mujeres y hombres? Sí/No.

En caso afirmativo, estas medidas se dirigen a corregir:

- La segregación ocupacional Sí/NO.
- La segregación vertical Sí/NO.

5.2.3 ¿Se incorporan medidas correctoras en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género?

5.2.4 ¿Se pacta la implantación de sistemas objetivos de valoración del trabajo que permitan la evaluación periódica del encuadramiento profesional?

5.3 Formación:

5.3.1 ¿El plan de igualdad contempla una formación específica para el personal directivo y de mandos intermedios en materia de igualdad?

5.3.2 ¿Se planifica la formación en la empresa desde la perspectiva de género?

5.3.3 ¿Se incluyen en las acciones formativas módulos específicos de igualdad de género?

5.3.4 ¿Se establece el acceso prioritario de las trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas?

5.3.5 ¿Se establece que la formación será impartida dentro de la jornada laboral?

5.3.6 ¿Se prevé en el Plan de igualdad la adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada?

5.4 Promoción profesional:

5.4.1 ¿Se incluye en el plan la implantación de sistemas objetivos de promoción profesional?

5.4.2 En los procesos de promoción profesional, ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad tengan preferencia las trabajadoras para cubrir puesto en áreas o grupos masculinizados?

5.4.3 ¿Se proponen medidas en el plan en aras a promover que haya candidaturas femeninas en los procesos de promoción profesional, para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa?

5.4.4 ¿Se establecen medidas específicas para promocionar a mujeres en puestos de:

- Mandos intermedios. Sí/NO.
- Dirección. Sí/NO.



5.5 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

5.5.1 ¿Se prevé en el plan la implantación de puestos de trabajo que se desarrollen a distancia, ¿existen ya en la empresa esta modalidad? Sí/NO.

En caso afirmativo, ¿se ha previsto en el plan alguna medida que tenga por objetivo, en relación al trabajo a distancia, evitar la perpetuación de roles o fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres?

5.5.2 ¿Se han previsto en el plan medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital?

5.5.3 ¿Contempla medidas de flexibilidad horaria en la entrada, salida o durante el tiempo de comida, que faciliten la conciliación?

5.5.4 ¿Se establece una bolsa horaria o días personales de libre disposición?

5.5.5 ¿Se mejora la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación? Sí/NO.

En caso afirmativo:

- Se flexibiliza su uso.
- Se amplía el permiso.
- Se pactan nuevos permisos.

5.5.6 ¿Se incorporan medidas que fomenten la corresponsabilidad de los trabajadores varones?

En caso afirmativo, describa la medida:

.....

5.6 Retribuciones:

5.6.1 ¿Se prevé revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva?

5.6.2 ¿Se incorporan medidas de acción positiva para reducir o eliminar la brecha salarial de género?

En caso afirmativo transcriba el literal de las mismas.

.....

5.7 Prevención del acoso sexual o por razón de sexo:

5.7.1 ¿El plan incluye un protocolo de actuación en materia de acoso en el trabajo? Sí/NO.

En caso afirmativo:

a) Tipos de acoso contemplados expresamente en el protocolo:

- Acoso sexual. Sí/NO.
- Acoso por razón de género. Sí/NO.

b) ¿Garantiza el procedimiento establecido en el protocolo la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso? Sí/NO.

c) ¿Se crea un órgano paritario para tratar los casos de acoso contemplados? Sí/NO.

d) ¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso? Sí/NO.



5.8 Derechos laborales de las víctimas de violencia de género:

5.8.1 ¿Se establecen medidas de sensibilización sobre violencia de género?

5.8.2 ¿Existe una formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género?

5.8.3 ¿Se establecen los términos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente, a las víctimas de violencia de género?

5.8.4 ¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género?

5.8.5 ¿Se amplían los derechos laborales legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género?

5.8.6 ¿Se incorporan otras medidas, adicionales a las que contempla la normativa vigente? Sí/NO.

En caso afirmativo, transcriba el literal de la misma:

.....

5.9 Comunicación, información y sensibilización:

5.9.1 ¿Se establecen medidas específicas sobre comunicación no sexista e inclusiva?

5.9.2 ¿Se han definido medidas de difusión e información a la plantilla sobre el Plan de Igualdad?

5.9.3 ¿Se han definido acciones de sensibilización a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres?

6. Seguimiento y evaluación del Plan

6.1 ¿Se fija un calendario a seguir para la implantación de cada medida del plan?

6.2 ¿Se fijan objetivos concretos a conseguir con las medidas del plan?

6.3 ¿Se incorpora un sistema de indicadores para realizar el seguimiento?

En caso afirmativo, estos indicadores son:

- Cuantitativos.
- Cualitativos.

6.4 ¿Se establecen específicamente las personas/puestos/niveles jerárquicos responsables de la implantación y seguimiento del plan?

6.5 ¿Se prevén la composición y atribuciones del órgano paritario de vigilancia y seguimiento del plan?

6.6 ¿Se prevé el recurso a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales en caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso incumplimiento de las medidas contempladas en el plan?

6.7 ¿Se contempla un procedimiento específico para la revisión de las medidas, en función de los resultados de las evaluaciones, para facilitar el cumplimiento de los objetivos?

6.8 ¿Se prevé la realización de informes de seguimiento?»



CONTENIDO DEL PLAN

- Determinación de las partes que los conciertan;
- Ámbito personal, territorial y temporal;
- Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o , en su caso, de cada una de las empresas del grupo;
- 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 su aplicación.

EL CAMINO HACIA LA IGUALDAD



Asociación Española
de Auditores Socio-Laborales

Compromiso Alta Dirección



Comisión de Igualdad



Diagnóstico de Igualdad cuantitativo y cualitativo



Diseño del Plan de igualdad



Aprobación del plan



Herramientas de evaluación y seguimiento anual

¿CUÁL ES EL NUEVO ESCENARIO?



Asociación Española
de Auditores Socio-Laborales

El diagnóstico con los nuevos contenidos debe estar “negociado”

La igualdad ahora importa a la representación sindical

La mesa de negociación se ha convertido en el ámbito para negociar a nivel de convenio colectivo

La retribución de las personas será una cuestión controvertida que requiere transparencia

Las medidas de corresponsabilidad irrumpen en la negociación

Las negociaciones del plan han tomado rango de convenio colectivo

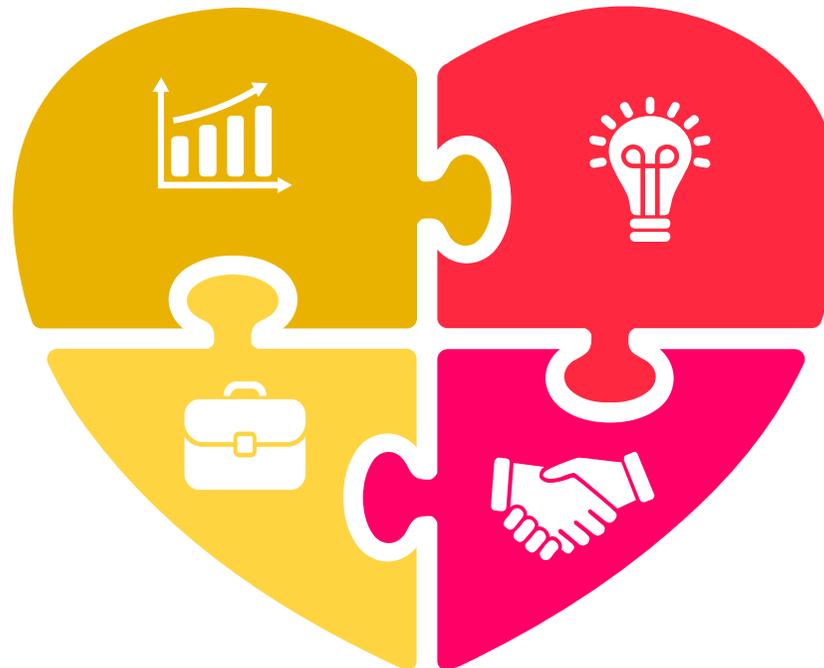
¿CUÁLES SON LAS CLAVES DEL ÉXITO?



Asociación Española
de Auditores Socio-Laborales

1. DATOS

Los datos deben estar rigurosamente calculados



4. PRIORIDADES

No todas las medidas son de implantación inmediata, las hay a corto, medio y largo plazo.

2. CREATIVIDAD + ESCUCHA

Escuchar cuáles son las propuestas y necesidades para pensar de forma creative.

3. RESPONSABILIDAD COMPARTIDA

El plan de Igualdad es una responsabilidad compartida entre toda la empresa, por tanto debe responder al momento actual de la compañía.

NORMATIVA DE ÁMBITO COMUNITARIO



Asociación Española
de Auditores Socio-Laborales

- La **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006** relativa a la aplicación del **principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato** entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) incorpora el **principio de igualdad de retribución** para un **trabajo de igual valor**, junto con el principio de la **discriminación indirecta**, no solo establece obligaciones genéricas sino que insiste en la **efectividad de los instrumentos** de transposición utilizados por los Estados miembros. Exige que ellos garanticen en caso de discriminación por razón de sexo **reparaciones efectivas a las víctimas y sanciones disuasorias**.
- La **prohibición de discriminación retributiva por razón de sexo** y la consiguiente obligación de garantizar la correcta valoración de los puestos de trabajo constituye, pues, una obligación específica y directamente exigible a todos los Estados miembros.
 - » Recomendación de la Comisión europea de 7 de marzo de 2014 establecida que los Estados debían optar por, al menos una, de las siguientes medidas:
 - Derecho individual a la información retributiva de los niveles salariales desglosada por género (promedios) a requerimiento del trabajador/a
 - Atribución del derecho a esta información con carácter periódico, en beneficio del trabajador y de sus representantes, en las empresas de más de 50 trabajadores
 - Obligación de que las empresas con más de 250 trabajadores elaboren auditorías salariales (con promedios retributivos y análisis de sistemas de valoración de puestos) que deben ponerse a disposición de los/as representantes
 - Garantía de que la cuestión de la igualdad de retribución, en particular las auditorías salariales, se debata en el nivel adecuado de la negociación colectiva

NORMATIVA ÁMBITO ESTATAL



Asociación Española
de Auditores Socio-Laborales

En España el sistema aprobado mejora lo establecido en la Recomendación de la Comisión europea.

En el ordenamiento español el **principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor** se regula en el **artículo 28 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores**

Comunidad Europea	Estado Español
Acceso de la representación legal de las personas trabajadoras a la información retributiva desglosada y promediada en las empresas de más de 50 trabajadores	Acceso de la representación legal de las personas trabajadoras a la información retributiva desglosada y promediada en todas las empresas
Auditoría salarial a las empresas de más de 250 trabajadores/a	Auditoría salarial a todas las empresas que tienen la obligación de tener planes de igualdad (más de 50 trabajadores/as)

OBJETIVO



Asociación Española
de Auditores Socio-Laborales

Facilitar la
identificación de
la brecha
retributiva entre
mujeres y
hombres, por
medio de:

El establecimiento de metodologías normalizadas y transparentes de evaluación de puestos de trabajo

El desarrollo de la obligación de registro salarial en las empresas

La necesidad de que se expliquen y visibilicen los sistemas que son utilizados en la negociación colectiva

La necesidad de identificar, evaluar, corregir y prevenir las diferencias retributivas no objetivas y de detectar posibles prácticas discriminatorias por razón de sexo como parte de la política de la empresa así como del acceso a la información de las personas trabajadoras, su representación legal y otros organismos



CAPÍTULO II. PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA Y OBLIGACIÓN DE IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR

Artículo 3. Principio de transparencia retributiva

1. A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el **principio de transparencia retributiva**
2. La obligación de transparencia tiene por objeto la **identificación de discriminaciones**, tanto **directas** como **indirectas**, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios
3. La obligación de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: los **registros retributivos**, la **auditoría retributiva**, el **sistema de valoración de puestos de trabajo**

CAPÍTULO II. PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA Y OBLIGACIÓN DE IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR



Asociación Española
de Auditores Socio-Laborales

Artículo 4. La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor

1. El **principio de igual retribución por trabajo de igual valor** vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios colectivos.
2. 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**:
 - a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
 - b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
 - c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
 - d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

CAPÍTULO II. PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA Y OBLIGACIÓN DE IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR



Asociación Española
de Auditores Socio-Laborales

Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

La **adecuación** implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.

La **objetividad** implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

La **totalidad** implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el desempeño del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.

CAPÍTULO III. LOS INSTRUMENTOS DE TRANSPARENCIA

RETRIBUTIVA SECCIÓN 1ª. REGISTRO RETRIBUTIVO



Asociación Española
de Auditores Socio-Laborales

Artículo 5. Normas generales sobre el registro retributivo

1. Todas las empresas deben tener un **registro retributivo** con el objetivo de garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.
2. El registro retributivo deberá 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.
3. Deberá establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la **media aritmética** y la **mediana** de lo percibido en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel o cualquier otro. La información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución.
4. Cuando sea necesario para evitar la identificación de una persona trabajadora con su retribución, en lugar de promedios de cuantías reales se utilizarán sólo **diferencias porcentuales**.
5. El periodo temporal de referencia será con carácter general el **año natural**
6. La **representación legal** deberá ser consultada con carácter previo a la elaboración del registro y cuando este sea modificado, al menos diez días antes.

CAPÍTULO III. LOS INSTRUMENTOS DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA SECCIÓN 1ª. REGISTRO RETRIBUTIVO



Asociación Española
de Auditores Socio-Laborales



CAPÍTULO III. LOS INSTRUMENTOS DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA SECCIÓN 1ª. REGISTRO RETRIBUTIVO



Asociación Española
de Auditores Socio-Laborales

Artículo 6. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva.

El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.

El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.



Capítulo III. Los instrumentos de transparencia retributiva

Sección 2ª. Auditoría retributiva

Las empresas obligadas a elaborar un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una **auditoría retributiva**.

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

Tendrá la vigencia establecida en el plan de igualdad del que forma parte, e implica las siguientes obligaciones para la empresa:

a) **Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa**, que requiere la evaluación de los puestos de trabajo, tanto con relación al sistema retributivo como al sistema de promoción.

La valoración debe referirse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos de trabajo.

La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

b) **Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas**, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

CAPÍTULO IV: TUTELA ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL



Asociación Española
de Auditores Socio-Laborales

Artículo 10. Alcance de la tutela administrativa y judicial.

La información retributiva o la ausencia de la misma derivada de la aplicación de este real decreto, y en la medida en que se den los presupuestos necesarios previstos en la legislación vigente, podrá servir para llevar a cabo las acciones administrativas y judiciales, individuales y colectivas oportunas, de acuerdo con el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social

Artículo 11. Igualdad retributiva de las personas trabajadoras a tiempo parcial

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tienen los **mismos derechos**, incluidos los retributivos, que las personas trabajadoras a tiempo completo. En este sentido, el principio de proporcionalidad en las retribuciones percibidas resultará de aplicación cuando lo exijan la finalidad o naturaleza de estas y así se establezca por una disposición legal, reglamentaria o por convenio colectivo.



Aplicación

- Las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, especial mención a personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial.
- Todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras.
- A todos los convenios y acuerdos colectivos.
- Personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

Obligación de transparencia retributiva a través de los siguientes instrumentos:

- Registros retributivos.
- Auditoría retributiva.
- Sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuere de aplicación.
- Derecho de información de las personas trabajadoras.

¿Qué es el registro retributivo?

- Se regula en el artículo 28.2 del **Estatuto de los Trabajadores** y consiste en los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo. El periodo temporal de referencia será, con carácter general, el año natural, sin perjuicio de las modificaciones necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro.
- Todas **las empresas están obligadas a tener un registro retributivo** de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.
- La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de, al menos, diez días a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado.
- En el caso de empresas que tengan la obligación de realizar planes de igualdad, deberán incluir en el registro:
 - Las medias aritméticas y medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la categoría profesional.
 - La justificación objetiva de la diferencia, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales de los trabajadores de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25%.

¿Qué es 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.
- Se aplica a todas las empresas con obligación de elaborar un **plan de igualdad** y previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.
- Tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.
- Implica las siguientes obligaciones para la empresa:
 - Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa.
 - Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.
 - Definición de un sistema de seguimiento y evaluación

Procedimiento de valoración de puestos de trabajo

En el **plazo de 6 meses** desde la fecha de publicación del presente real decreto, se aprobará, a través de una Orden Ministerial del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

¿Cómo afecta la valoración del puesto de trabajo en los convenios colectivos?

Las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

Consecuencias en caso de incumplimiento.

Podrán llevarse a cabo acciones administrativas y judiciales, individuales y colectivas oportunas, y procedimientos sancionadores de acuerdo con el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, así como iniciar procedimientos de oficio por prácticas discriminatorias de conformidad con el artículo 148.c) Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

Participación institucional.

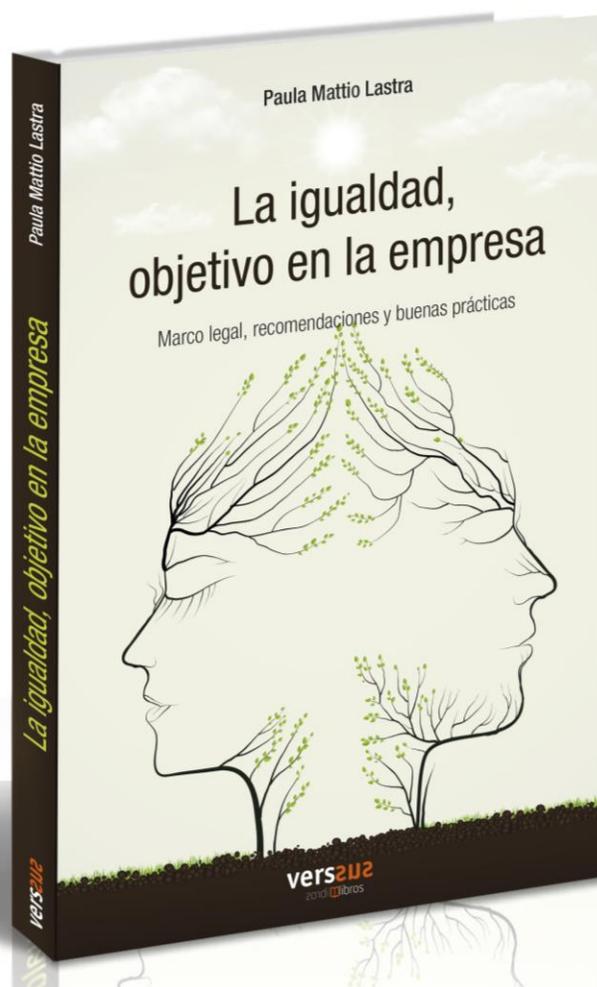
- El Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, distribuirá una guía o protocolo de buenas prácticas para la negociación colectiva y para las empresas, que permitan identificar y superar los estereotipos en la contratación y promoción.
- El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades elaborará una **guía técnica con indicaciones** para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.

Aplicación paulatina a las auditorías retributivas

La aplicación de lo establecido en el presente real decreto seguirá la misma aplicación transitoria que la obligación de contar con Planes de Igualdad.

Entrada en vigor

El presente reglamento entrará en vigor a los seis meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».



Gracias