

C-01/IGU/2022 – Creación de la Oficina para la Igualdad en ámbito laboral

CAEB pone en marcha un nuevo **Servicio de asesoramiento a empresas para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**.

La oficina, compuesta por tres agentes de igualdad, cuenta con financiación de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral del Govern de les Illes Balears y tiene como objetivo el desarrollo del **posicionamiento empresarial y la orientación, apoyo y acompañamiento a las empresas** en el cumplimiento de la normativa vigente sobre la aplicación del Principio de Igualdad de género en el ámbito laboral, en especial en cuanto a las medidas a implementar en el marco de los Planes de igualdad y la política retributiva.

Oficina para la **IGUALDAD** en el ámbito laboral

Servicio de asesoramiento a empresas
para la igualdad efectiva entre
mujeres y hombres

- ✓ **NORMATIVA VIGENTE**
- ✓ **MEDIDAS IGUALDAD**
- ✓ **PLANES IGUALDAD**
- ✓ **POLÍTICA RETRIBUTIVA**
- ✓ **BUENAS PRÁCTICAS**

#CAEBigualdad

CONSULTA A NUESTRAS AGENTES DE IGUALDAD:
igualdad@caeb.com.es · T. 971 70 60 14



Planes de Igualdad

Desde el 7 de marzo de 2019 las empresas de **más de cincuenta personas trabajadoras** están obligadas a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, cuyo plazo transitorio de aplicación finaliza el **07 de marzo de 2022**, de acuerdo con el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Asimismo, deberán implementarlo también las empresas a las cuales se les exija la obligatoriedad según convenio colectivo o en aplicación de un acuerdo sancionador adoptado por la autoridad laboral.

En el resto de los casos, la implementación será voluntaria.

Las infracciones por incumplimiento de medidas relacionadas con la igualdad laboral pueden suponer importantes sanciones, pérdida de bonificaciones y pérdida de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo.

En relación con la pérdida de bonificaciones y beneficios, la Ley de Contratos del Sector Público establece la prohibición expresa de contratar a empresas que no cuenten con Planes de Igualdad estando obligadas a ello. También se valora positivamente en los criterios de adjudicación y de desempate a las empresas que, sin quedar obligadas a suscribir un Plan de Igualdad, cuenten con uno por propia voluntad. De este modo, se incrementan las posibilidades de acceso a licitaciones, contrataciones y subvenciones.

Algunos de los **beneficios** de contar con un Plan de Igualdad en la empresa son:

- Mejora de la imagen y reputación como empresa y marca.
- Atracción y retención del talento.
- Mejora de la productividad y competitividad.
- Mejora el clima laboral empresarial.

Señalar la relevancia del contenido de los convenios colectivos puesto que pueden exponer y desarrollar los elementos que suponen un mínimo mejorable en el mandato legal, implementando medidas y acciones en favor de la igualdad de género. En este sentido, **la negociación colectiva con perspectiva de género** se consolida como una **herramienta clave**.

RD 901/2020, de 13 de octubre

La normativa encargada de desarrollar los Planes de Igualdad y su registro es el RD 901/2020, de 13 de octubre.

Por una parte, aclara cómo debe de efectuarse el **cómputo del número de personas trabajadoras** en plantilla para determinar la obligación de elaborar el Plan de Igualdad y es la siguiente:

- El cálculo de personas trabajadoras deberá realizarse, al menos, en los meses de junio y diciembre de cada año.
- La obligación de elaborar un Plan de Igualdad subsistirá aún en el caso de que el número de personas trabajadoras de la empresa se sitúe por debajo de los cincuenta, una vez ya constituida la comisión negociadora.

En cuanto al proceso negociador del Plan de Igualdad, la norma específica establece quiénes deberán constituir la **comisión negociadora**, en la que participarán el comité de empresa, los delegados y delegadas de personal o en su caso las secciones sindicales cuando así lo acuerden, siempre que la suma del comité de empresa o delegación del personal sea mayoritaria.

Por otra parte, dicha normativa regula:

- El contenido del diagnóstico.
- El contenido mínimo del Plan de Igualdad.
- La duración de los planes de igualdad, que tendrán como máximo 4 años de vigencia, obligando a que sean revisados si, antes de alcanzar dicho tiempo, concurren situaciones como podrían ser las uniones de empresas (fusiones o absorciones), transmisión, modificación de estatutos jurídicos, etc.

Para finalizar con el RD 901/2020, cabe recordar que los Planes de Igualdad deberán ser objeto de **inscripción obligatoria** en el registro público, cualquiera que sea su origen y hayan sido o no adoptados por acuerdo.

En conclusión, la aprobación de esta nueva regulación supone **nuevas obligaciones** para las empresas puesto que es necesaria la adaptación de los Planes de Igualdad vigentes y, sobre todo, supone un cambio en la negociación de los Planes de Igualdad en las empresas sin representación legal de las personas trabajadoras.

Política Retributiva del RD 902/2020, de 13 de octubre

El RD 902/2020, 13 octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, regula la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, con el objetivo de dar solución a la discriminación indirecta generada por la incorrecta valoración de los puestos de trabajo.

Destaca entre su articulado el **principio de transparencia retributiva** que permite obtener información suficiente y plena sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras teniendo en cuenta los diferentes aspectos y elementos que la determinan.

Para la aplicación de dicho principio se utilizarán diversos instrumentos:

- El registro retributivo.
- La auditoría retributiva.
- El sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuese de aplicación.
- El uso del derecho de información de las personas trabajadoras.

Formación especializada en materia de igualdad

El Dpto de Formación de CAEB oferta la siguiente formación en la materia, 100x100 bonificable:

- [Programa Avanzado en Agente de Igualdad](#)
- [Plan de Igualdad en la Empresa. Medidas para su implantación.](#)

Oficina para la Igualdad en el ámbito laboral

CAEB pone a disposición de todas las organizaciones empresariales y empresas asociadas un equipo especializado en asesoría legal en materia de igualdad, compuesto por tres agentes de igualdad:

Contacto:

Catalina Cabrer González

Paula Martínez Gomila

Ana Pérez Reus

igualdad@caeb.com.es

Tel. 971 70 60 14

www.caeb.es/igualdad

