

# COMPLIANCE

# ÁREA DE IGUALDAD



2025

# ¿CÓMO DEBERÍA SER NUESTRA PROPUESTA DE VALOR?



**Tus necesidades,  
Nuestras soluciones.**

Acompañamos a nuestros Clientes en la consecución de sus objetivos.

# Índice

---

- 1) Plan de Igualdad
- 2) Proyectos derivados



## Marco Legal

El marco legal vigente establece la **obligatoriedad de implementar políticas activas de igualdad** en el entorno laboral, especialmente mediante la elaboración, aplicación y seguimiento de **Planes de Igualdad**. Estos, deben incluir medidas concretas en materia de **auditoría retributiva** y garantizar el cumplimiento del **principio de transparencia salarial**.

Las **principales normativas** que regulan esta materia son:

- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro en el **REGCON**.
- **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, sobre **igualdad retributiva** entre mujeres y hombres.
- **Guía de Auditoría Retributiva** elaborada por el **Instituto de las Mujeres** (última actualización en 2023).
- **Ley Orgánica 10/2022**, de garantía integral de la libertad sexual, junto con otras disposiciones vigentes relativas a la prevención del **acoso y la discriminación** en el entorno laboral.



# ¿Qué es un Plan de Igualdad?

Un Plan de Igualdad (PDI) es un documento estratégico que recoge medidas concretas para garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa, tras un diagnóstico previo.

## ¿Quién está obligado?

➤ Empresas con 50 o más personas en plantilla, según esta aplicación progresiva:

Fecha límite	Tamaño de empresa
7 marzo 2020	+ 150 personas
7 marzo 2021	101 - 150 personas
7 marzo 2022	50 - 100 personas

➤ Empresas con compromiso en convenio colectivo.



## Otras obligaciones relacionadas:

Desde el 14 de abril de 2021, todas las empresas deben tener:

- ✓ Registro salarial
- ✓ Valoración de puestos
- ✓ Auditoría retributiva (si están obligadas a tener PDI).

## Consecuencias del incumplimiento:

- Infracción **grave** (sanciones de 60€ a 187.515€)
- **Prohibición de contratar con el sector público.**

# ¿Tengo que hacer un PDI?

## Cómo calcular correctamente la plantilla

Según el **artículo 5 del RD 901/2020**, el cómputo es:

### 1. Toda la plantilla, sin importar el tipo de contrato:

1. Fijos
2. Temporales
3. A tiempo parcial
4. En excedencia
5. En ERTE
6. De baja (incluidas IT, maternidad/paternidad...)

### 2. Contratos temporales:

1. Se suman por cada 100 días trabajados o fracción, se considerará como una persona trabajadora más. Este cómputo debe realizarse al menos 2 veces al año, el último día de junio y diciembre.

### 3. Grupos de empresa:

1. Si hay varias empresas en un grupo y cada una tiene menos de 50, pero el conjunto supera los 50, se puede exigir un plan conjunto.

## Ejemplo práctico

Tipo de contrato	Nº personas	¿Cuenta?
Fijos a jornada completa	30	✓
A tiempo parcial	12	✓
Contratos temporales activos	4	✓
Contratos temporales extinguidos (400 días en 6 meses)	-	✓ 4 (400 ÷ 100 días = 4)
En excedencia / baja / ERTE	5	✓
<b>Total computable</b>	<b>55</b>	✓ Plan obligatorio

📌 **Nota:** Se suman también los contratos temporales finalizados con al menos 100 días de duración en los últimos 6 meses. Cada 100 días trabajados (o fracción) computa como una persona más.

Tipo de contrato	Nº personas	¿Cuenta?
Fijos a jornada completa	25	✓
A tiempo parcial	10	✓
Contratos temporales activos	3	✓
Contratos temporales extinguidos (120 días en 6 meses)	-	✓ 2 (120 ÷ 100 = 1.2 → redondea a 2)
En excedencia / baja / ERTE	2	✓
<b>Total computable</b>	<b>42</b>	⊘ No obligatorio (por ahora)

📌 **Recordatorio:** El cómputo debe hacerse el 30 de junio y el 31 de diciembre. Si en **cualquiera de esos momentos** se superan las 50 personas, **la empresa estará obligada** a tener un Plan de Igualdad, aunque luego baje.



**noa's**  
TALENT SOLUTIONS

Compartir es vivir

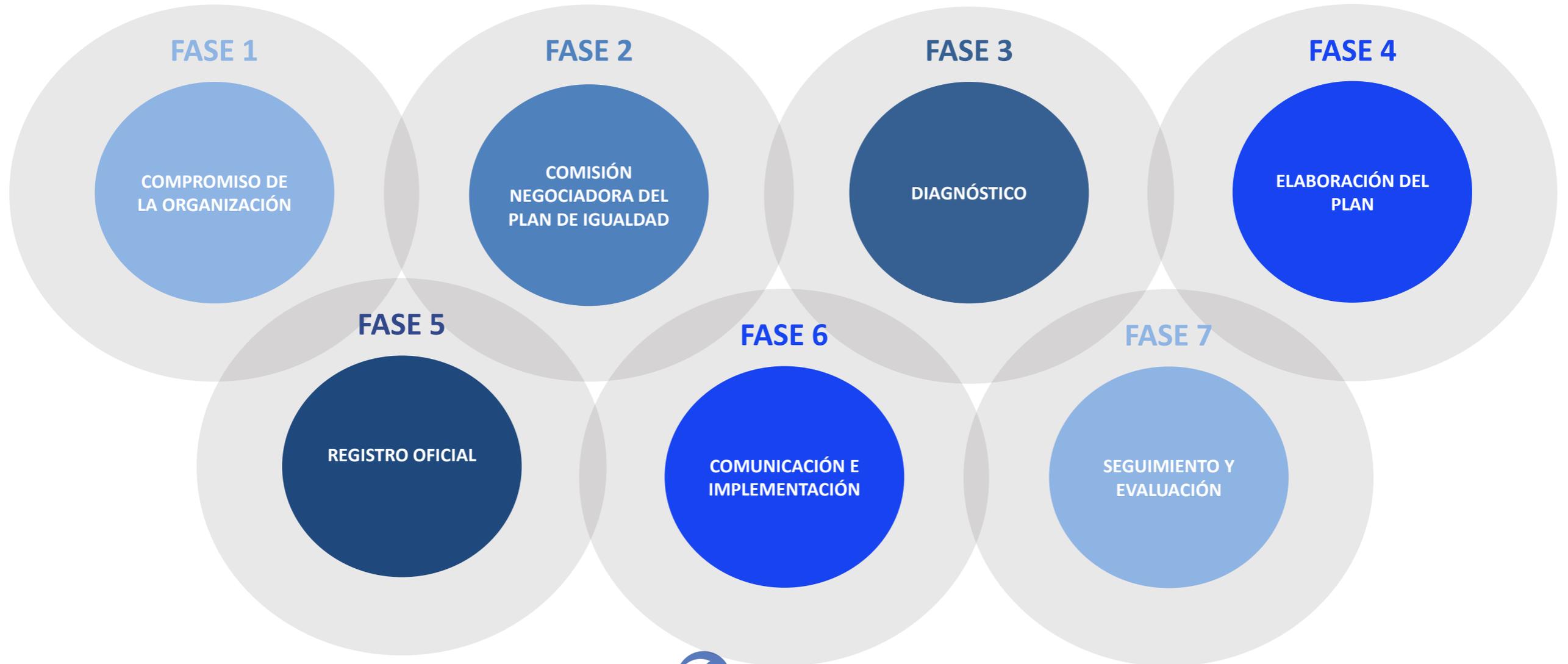
## ¿Qué incluye?

1. **Diagnóstico de Igualdad:** Análisis inicial obligatorio (RD 901/2020, art. 7) que detecta desigualdades en áreas clave como selección, formación, promoción, condiciones laborales, retribuciones o conciliación.
2. **Diseño del Plan:** Definición de objetivos, medidas, plazos, responsables y recursos. Incluye el seguimiento y revisión del plan. Requiere participación negociada (RD 901/2020, art. 8).
3. **Auditoría Retributiva: principio de transparencia retributiva**  
Exigida por el RD 902/2020 para garantizar el principio de igual retribución por trabajo de igual valor (Estatuto de los Trabajadores, art. 28).
4. **Protocolo de prevención del acoso y ley LGTBI:** Medida obligatoria según la LO 3/2007 y ampliada por la Ley 4/2023. Protege frente al acoso por razón de sexo y orientación o identidad de género.





## Fases: etapas clave



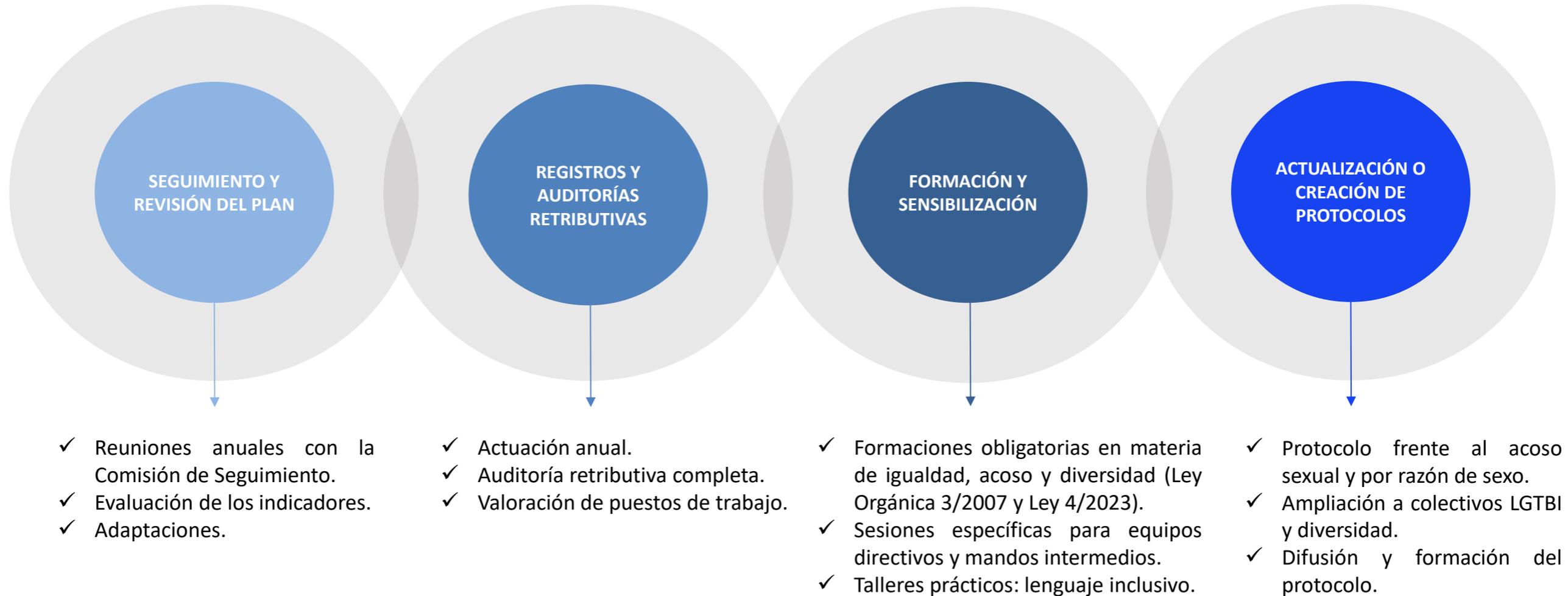
## Tiempos

---

1. **Constitución Comisión Negociadora:** 3 meses desde la fecha de obligación legal
2. **Negociación del plan:** 1 año desde la fecha de constitución de la comisión negociadora.
3. **Vigencia del Plan:** El Real Decreto 901/2020, art. 9, establece una duración máxima de 4 años por defecto.
4. **Revisión obligatoria del Plan** ante cambios relevantes en la plantilla, normativa aplicable o resultados del seguimiento que justifiquen modificación (RD 901/2020, art. 9.3).
5. **Registro del plan:** Obligatorio inscribirlo en el REGCON tras su aprobación. El plan no tiene validez legal si no se registra.
6. **Seguimiento y evaluación:** El plan debe incluir un sistema de seguimiento anual y una revisión final.



# Proyectos derivados





# noa's

## TALENT SOLUTIONS

**Contacto**

**Teléfono:** 634797942

**Correo electrónico:** [paola.parra@gruonoas.es](mailto:paola.parra@gruonoas.es)

**Web:** [Talent Solutions para empresas | Noa's Grupo](#)