Compliance
Área de igualdad

noa's
TALENT SOLUTIONS

¿Cómo debería ser nuestra propuesta de valor?

noa's
TALENT SOLUTIONS

Índice

Plan de igualdad **pp. 4 - 12**

Marco legal p. 4
¿Qué es un Plan de igualdad? p. 6
¿Quien está obligado? p. 6
Cómo calcular la plantilla pp. 8 - 9
Etapas clave p. 11
Plazos y tiempos p. 12

Proyectos derivados **pp. 13 -14**

Seguimiento y revisión p. 13
Registros y auditorías p. 13
Formación y sensibilización p. 14
Protocolos p. 14

noa's
TALENT SOLUTIONS

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 g**arantizar el cumplimiento del principio de transparencia salarial**.

Plan de igualdad

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**.

R**eal 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.

Plan de igualdad

¿Que 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 compromiso en convenio colectivos
- Empresas con 50 o más personas en plantilla, según esta aplicación progresiva:

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

Plan de igualdad

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.**

noa's TALENT SOLUTIONS

Cómo calcular correctamente la plantilla para saber si tengo que hacer un Plan de igualdad

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

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

- Fijos
- A tiempo parcial
- Temporales
- En excedencia
- En ERTE
- De baja (incluidas IT, maternidad/paternidad...)

2. **Contratos temporales:**

- **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:**

- 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.

Plan de igualdad

Ejemplo práctico

TIPO DE CONTRATO	PERSONAS	¿CUENTA?
Fijos a jornada completa	30	✓
Temporales activos	4	✓
A tiempo parcial	12	✓
Contratos temporales extinguidos (400 días en 6 meses)	4	✓ 4(400+100 días)
En excedencia/baja/ERTE	5	✓
TOTAL COMPUTABLE	55	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	PERSONAS	¿CUENTA?
Fijos a jornada completa	25	✓
Temporales activos	3	✓
A tiempo parcial	10	✓
Contratos temporales extinguidos (120 días en 6 meses)	2	✓ 2(120+100 = 1,2 días - redondea a 2)
En excedencia/baja/ERTE	2	✓
TOTAL COMPUTABLE	42	No obligatorio

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.

Plan de igualdad

¿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.

Plan de igualdad

Fases: Etapas clave

Fase 1
COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN

Fase 2
COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

Fase 3
DIAGNÓSTICO

Fase 4
ELABORACIÓN DEL PLAN

Fase 5
REGISTRO OFICIAL

Fase 6
COMUNICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN

Fase 7
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

noa's TALENT SOLUTIONS

Plan de igualdad

Plazos y 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

SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DEL PLAN

- Reuniones anuales con la Comisión de Seguimiento.
- Evaluación de los indicadores.
- Adaptaciones.

REGISTROS Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS

- Actuación anual.
- Auditoría retributiva completa.
- Valoración de puestos de trabajo.

Proyectos derivados

FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- Formaciones obligatorias en materia de igualdad, acoso y diversidad (Ley Orgánica 3/2007 y Ley 4/2023).
- Sesiones específicas para equipos directivos y mandos intermedios.
- Talleres prácticos: lenguaje inclusivo.

ACTUALIZACIÓN O CREACIÓN DE PROTOCOLOS

- Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Ampliación a colectivos LGTBI y diversidad.
- Difusión y formación del protocolo.

noa's
TALENT SOLUTIONS

gruponoas.es