

Planes de igualdad, una realidad que ha venido para quedarse

[Multimedia](#)

El Clúster Marítimo Español explica de la mano de su socio DNV cómo desarrollar, registrar y aplicar el Plan de Igualdad contemplado en la actual legislación

El Clúster Marítimo Español (CME) celebra una nueva jornada del II Ciclo de Conferencias Online del CME titulada *Nueva Legislación de Igualdad: ¿Cómo nos afecta y cómo beneficiarnos?*, en la que Ángela Silvestre Miralles, auditora jefe para DNV, ha arrojado luz sobre la nueva regulación en materia de igualdad que afecta a todas las empresas. Silvestre ha explicado que los planes de igualdad son una realidad que viene para quedarse y serán necesarias manos expertas para poder implantarse correctamente.

Federico Esteve, presidente de honor del CME ha coincidido en destacar la necesidad de contar con el mejor asesoramiento posible porque la nueva legislación impulsará cambios que lo requieren. En este sentido, ha comentado en su presentación inicial que la igualdad es un tema que viene tratándose desde hace muchos años, pero actualmente vive su momento de mayor desarrollo e implantación social. Muestra de ello es la nueva legislación, que refleja esa concienciación social, independientemente de si es más o menos acertada en sus planteamientos. “Lo verdaderamente importante para que la igualdad se convierta en una realidad en el sector azul es el compromiso de las empresas. Un compromiso firme que, además, debe implicar el diagnóstico de situación, así como la evaluación de los datos que les permita abordar un plan, y realizar un seguimiento y medición de impacto del mismo para que este tenga continuidad en el tiempo”, ha declarado Esteve.

Por su parte, Ángela Silvestre ha abordado el Plan de Igualdad contemplado en el Real Decreto 901, que entró en vigor el 14 de enero de 2020, comenzando con los plazos de implantación. Así, las empresas de más de 150 empleados tenían hasta el 7 de marzo de 2020, las de entre 100 y 150 empleados tenían hasta el 7 de marzo de 2021, y las de entre 50 y 100 empleados tienen hasta el 7 de marzo de 2022. En el caso de las compañías con más de 150 empleados, la legislación ya les obligaba a tener un Plan de Igualdad. Con lo cual, cuentan con un bagaje en el mismo de 3 y 4 años. Con la aparición del Real Decreto 901, dichas empresas deben hacer una adaptación del plan que ya tienen, antes de 14 de enero de 2022.

Por el contrario, las compañías de menos de 50 empleados pueden hacer este plan, pero manera voluntaria.

Puede ocurrir que, además del cumplimiento legal, por el convenio colectivo, el convenio de la organización o por sanción, se obligue a tener un plan de igualdad a esas empresas de menos de 50 trabajadores.

Fases del plan de igualdad

Tal y como ha apuntado la auditora, el plan de igualdad se divide en 5 fases. La primera de ellas es la puesta en marcha. Durante esta etapa se realiza la comunicación de apertura de la negociación y la constitución de la comisión negociadora. Dicha comisión debe estar formada por 13 personas, representantes de los trabajadores y la empresa. En caso de que la negociación la asuma la representación sindical para empresas sin representación, la comisión tendrá como máximo 6 integrantes. Es importante que será paritaria, es habitual que haya expertos que tienen voz, pero no voto. Esta comisión negociadora tiene que negociar y elaborar un informe con los resultados del diagnóstico, identificar qué medidas prioritarias se van a poner en marcha a la luz de lo que ha ocurrido en el diagnóstico, e impulsar el plan de igual y otras funciones que recoja el mismo plan o que pueda atribuirle la normativa o el convenio colectivo.

“En el momento en el que una empresa llega al número de empleados en el cual tiene que cumplir con el plan de igualdad, ya tiene obligación de comenzar a negociar”.

La segunda fase es el diagnóstico. Aquí se recopilan datos cuantitativos y cualitativos. Se tiene que identificar en qué medida está integrada la igualdad en la gestión empresarial. Se analizan los efectos de las actividades, las condiciones del trabajo, etc. “La idea es detectar posibles discriminaciones, para formular recomendaciones que corrijan esas desigualdades. Además, es relevante que en la comisión negociadora salga la voz de los trabajadores”.

La tercera fase es la del diseño, en la que se determinan las áreas de actuación, así como las medidas (qué objetivo satisface, cómo se va a ejecutar, quién es el responsable, a quién va dirigido, etc.).

Asimismo, se definirá el ámbito de aplicación y el periodo de vigencia, no pudiendo ser superior a 4 años. De la misma forma, se hará un seguimiento de los objetivos y medidas planteados en inicio, y se establecerá un sistema de evaluación y revisión que conducirá a la redacción de Plan de Igualdad. Dicho plan debe quedar registrado en un plazo máximo de 15 días.

La cuarta fase contempla un seguimiento de plan cada cierto tiempo, para ir viendo cómo se va avanzando en las medidas propuestas.

Por último, se procede a una evaluación. En el momento en el que se establece la comisión de igualdad, hay una evaluación de los resultados. Con ello se genera el precedente para el siguiente Plan de Igualdad. “Esto es algo que ha venido para quedarse, porque tiene que ir actualizándose, por lo menos con la periodicidad que establezca el plan”, ha indicado Ángela Silvestre.

Igualdad retributiva

La representante de DNV ha querido exponer también la obligatoriedad que tienen las empresas de contar con un registro retributivo, desde el 14 de abril. Es así incluso para la Administración Pública. Este registro debe incluir valores medios, media aritmética, media de salarios y percepciones extra salariales.

Las empresas que elaboren planes de igualdad tienen requisitos adicionales en cuanto a cumplimiento. Deben reflejar las medias aritméticas y las medias de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa. Cuando una empresa afectada por la legislación, al hacer este análisis, verifica que tiene unas diferencias de más de un 25 % es lo que se considera brecha salarial. En ese sentido, tiene que justificar a qué se debe esa diferencia.

Si la empresa no cuenta con representación legal de los trabajadores, sólo se dicen las diferencias porcentuales en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres. Si, por el contrario, la empresa cuenta con representación legal de los trabajadores, estos representantes legales sí que conocen el contenido íntegro del registro retributivo. Todas las empresas tienen que realizar este registro retributivo.

Por otro lado, tal y como ha manifestado la ponente, está la obligación de cumplir con una auditoría retributiva. Todas las empresas que hacen Plan de Igualdad deben hacer esta auditoría, siendo su vigencia la misma que la del plan, a no ser que se determine otra cosa.

En cuanto a auditoría, en un principio, la idea era que fuera realizada por una entidad externa. Posteriormente, cambió ese criterio y la organización puede realizar la auditoría retributiva de manera interna. "Si se lleva a cabo por las personas que formen parte de la plantilla es como una auditoría interna: es necesario que esté realizada por personas con formación en igualdad. Si es externa, puede hacerse por compañías como DNV".
