





**AYCE**  
LABOR **Y** TAX

Expertos en Asesoría  
y Consultoría de empresas



# PLANES DE IGUALDAD

-  [REGISTRO SALARIAL](#)
-  [AUDITORIA SALARIAL](#)
-  [PLANES DE IGUALDAD](#)
-  [PROTOCOLO ACOSO LABORAL](#)

En Octubre 2020 se publicó el Decreto 902/2020, que desarrolla la obligación ya existente de realizar el registro salarial, especificando más detalles y nuevos plazos.

**A partir de abril de 2021 todas las empresas estarán obligadas a contar con un registro retributivo.**

**El registro retributivo es un documento donde deberá recogerse toda la información salarial de la empresa**, de forma detallada, que muestre de forma separada las retribuciones de hombres y mujeres de tu plantilla.

El fin de este registro es garantizar la transparencia de las retribuciones y facilitar un acceso a esta información, independientemente del tamaño de la empresa.

## OBLIGACIÓN IGUAL RETRIBUCIÓN

El artículo 4 regula la **obligación de igual retribución por trabajo de igual valor**, definiendo **qué se considera un trabajo de igual valor**: aquel que realiza las mismas funciones, con los mismos factores y condiciones laborales y exige los mismos requisitos profesionales o de formación para su realización.

## EMPRESAS OBLIGADAS

Según el **artículo 5**, **todas las empresas tendrán que realizar un registro retributivo** de toda su plantilla, incluyendo personal directivo y altos cargos.

La obligación de realizar un registro retributivo ya existía desde 2019. Si bien, tras el desarrollo normativo de 2020, se estableció un plazo de adaptación de 6 meses para adaptarse a las nuevas obligaciones.

Esto implica que, **a partir del 13 de abril de 2021 todas las empresas deberán contar con un registro retributivo adaptado al RD 902/2020.**

## DATOS QUE SE TIENEN QUE INCLUIR

El **registro retributivo deberá incluir** los siguientes datos desagregados por sexo:

- Salario base anual y brecha de género de este concepto.
- Complementos salariales anuales y brecha de género de este concepto.
- Percepciones extrasalariales y brecha de género de este concepto.
- Percepciones anuales por horas extraordinarias y por horas complementarias y brecha de género de este concepto.

Cada uno de ellos deberá desglosarse por categoría profesional, grupo profesional y puesto de trabajo. Además, deberá establecerse la **media aritmética** y la **mediana** de lo realmente percibido por cada grupo profesional, categoría, puesto, etc (es decir, por los puestos de trabajo de igual valor).

Toda la información deberá **desglosarse por sexo y según la naturaleza de la retribución**, incluyendo salario base, todos los complementos y percepciones extrasalariales, de forma diferenciada.

El periodo de referencia será de **1 año natural**, a no ser que existan cambios sustanciales de alguno de los conceptos.

En el caso de que se aprecie alguna anomalía o mala práctica en igualdad retributiva, la empresa deberá incluir en el documento qué medidas va a aplicar para rectificar esas circunstancias.

Cuando la empresa tenga más de 50 trabajadores y exista una diferencia de un 25% o más entre los salarios de hombres y mujeres, debe incluirse en el registro salarial una **justificación** de que esa diferencia no está relacionada con el sexo de la plantilla.

## TRABAJADORES QUE TENDRAN ACCESO AL REGISTRO RETRIBUTIVO

Los trabajadores podrán acceder al registro retributivo a través de los representantes legales de los trabajadores, teniendo derecho a conocer su contenido.

En el caso de que no exista representación legal, la información que se facilitará se limitará a las diferencias porcentuales que existiesen en las retribuciones entre hombres y mujeres. Que se deberán desglosar según la naturaleza de la retribución y clasificación.

## EMPRESAS OBLIGADAS

El artículo 10 del RD 902/2020 establece que la ausencia del registro retributivo podrá dar inicio a acciones administrativas y judiciales y/o a la aplicación de las sanciones por discriminación.

Las empresas que falseen o no realicen el registro retributivo podrían ser sancionadas según el régimen de infracciones y sanciones de la LISOS, en función de la gravedad de los hechos. **Para las infracciones más graves podrán imponerse sanciones de entre 6.251 y 187.515 euros.**



Con auditoría salarial para empresas podrás conocer si tu empresa garantiza el principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de retribución.

Si tu empresa tiene más de 50 trabajadores, deberás elaborar un Plan de Igualdad Retributiva entre hombres y mujeres, con el objetivo de garantizar la igualdad retributiva entre trabajadores de ambos sexos para combatir la brecha salarial, la igualdad de trato y ofrecer las mismas oportunidades laborales a hombres y mujeres.

Este Plan de Igualdad Retributiva deberá incluir una auditoría retributiva con perspectiva de género, mediante la cual se revisará la actual situación a nivel salarial de una empresa y, en su caso, se establecerán las acciones a seguir para corregir desigualdades retributivas, si hubiere.

## OBLIGACIÓN IGUAL RETRIBUCIÓN

Ponemos a tu disposición nuestros servicios de auditoría externa de equiparación salarial, con el objetivo de **ayudarte a conocer los motivos que influyen en la brecha y política salarial**, y así evitar los obstáculos para garantizar la igualdad retributiva entre trabajadores de ambos sexos, con una total transparencia.

Realizaremos una auditoría salarial y un modelo de registro salarial, que son totalmente necesarios al elaborar el Plan de Igualdad, y así **cumplir con la normativa actual y evitar posibles sanciones** por incumplimiento de la misma.

**De acuerdo con el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre hombres y mujeres**, que establece las siguientes condiciones:

- **Realizar un diagnóstico de la situación retributiva de la empresa**, donde se evaluarán todos los puestos de trabajo, con relación tanto al sistema retributivo, como al sistema de promoción.
- **Establecer un plan de actuación para corregir posibles desigualdades retributivas**, determinando objetivos, actuaciones concretas, un cronograma, establecer las personas encargadas de su implantación y seguimiento, etc.

**Siempre acompañado de un asesoramiento legal continuo. Informándole en todo momento de las modificaciones o cambios legales que se vayan produciendo.**

Realizada la auditoría salarial y el registro salarial, **los trabajadores y representantes legales podrán consultar los registros de salarios**, para comprobar que efectivamente no existe brecha salarial, y que los puestos de trabajo de igual valor se remuneran con las mismas condiciones. Además, también estarán a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Te ayudaremos a acabar con la brecha salarial y a garantizar la igualdad retributiva entre todos los trabajadores de tu empresa, mejorando el clima laboral y aumentando la productividad de tus trabajadores.



## ¿QUE ES UN PLAN DE IGUALDAD?

Los planes de igualdad de las empresas son un **conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación**, tendentes a alcanzar en la empresa **la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres** a eliminar la discriminación por razón de sexo, si hubiere.

## CARACTERÍSTICAS DEL PLAN

- **Colectivo-Integral:** pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.
- **Transversal:** implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- **Dinámico:** es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente:** el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible:** se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades de la empresa.

## MATERIAS QUE ABORDA

- **Proceso de selección y contratación**
- **Clasificación profesional**
- **Formación**
- **Promoción profesional**
- **Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial**
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**
- **Infrarrepresentación femenina**
- **Retribuciones**
- **Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo**

Tras un análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos se establecerán unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora en las que se pueda implantar la igualdad de oportunidades en la empresa. Estas conclusiones y propuestas de mejora deberán plasmarse en un **informe** para facilitar su análisis.

En función de la información obtenida del diagnóstico y las propuestas realizadas se procede a la elaboración del Plan de Igualdad

## FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

### FASE 1

Decisión  
Comunicación  
Definición del equipo de trabajo

### FASE 5

Ejecución de las acciones previstas  
Comunicación  
Seguimiento y Control

### FASE 2

Creación del equipo de trabajo

### FASE 6

Análisis de los resultados obtenidos  
Recomendaciones de mejora

### FASE 3

Planificación  
Recogida de información  
Análisis y presentación de propuestas

### FASE 7

Comunicación Interna sobre el compromiso de la organización con la igualdad y las acciones realizadas  
Comunicación Externa, proyectando el compromiso adquirido con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

### FASE 4

Elaboración del Plan de Igualdad:  
Objetivos, acciones, personas destinatarias, calendario, recursos necesarios, indicadores y técnicas de evaluación, seguimiento...)

### FASE 8

Seguimiento de las acciones durante todo el desarrollo del Plan

## ¿QUÉ EMPRESAS ESTÁN OBLIGADAS?

La obligación de elaborar e implantar planes de igualdad en las empresas depende de:

1. Su tamaño, siendo obligatorio para las que tengan 50 o más trabajadores, pero siguiendo la aplicación transitoria de esta obligación que la implanta de forma escalonada en función del tamaño de la empresa:
  - a) Las empresas de más de 250 trabajadores
  - b) A partir del 07/03/2020, las empresas de 151 a 250 trabajadores.
  - c) A partir del 07/03/2021, las empresas de 101 a 150 trabajadores.
  - d) A partir del 07/03/2022, las empresas de 50 a 100 trabajadores.
2. Que se haya pactado su aplicación en el convenio colectivo aplicable.
3. Que la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por su plan de igualdad.

## IMPORTANCIA DE LA IMPLANTACIÓN

- Es necesaria para cumplir con la legislación y evitar sanciones.
- Cuando el mismo resulte exigible legalmente, se hace necesario al prohibirse la contratación de empresas que no cuenten con el Plan de Igualdad.
- Se han reforzado las medidas sociales destinadas a favorecer la contratación pública de las empresas que sean responsables en materia de igualdad, justificando la elaboración de un Plan de Igualdad.
- Es una herramienta de mejora de las condiciones laborales, lo que aumenta la satisfacción de las personas trabajadoras.
- Establece el compromiso de la organización con la sociedad y su entorno mejorando su responsabilidad social empresarial.

## ¿POR QUÉ AYCE?

- En AYCE Laborytax estamos totalmente **comprometidos con la igualdad laboral** y salarial entre hombres y mujeres, y contamos con un amplio equipo de profesionales especializados en derecho laboral y condiciones laborales, perfectamente capacitado para realizar un Plan de igualdad en las mejores condiciones.
- Tenemos más de **36 años de experiencia** realizando auditorias e implantando mejoras en el rendimiento y eficiencia de las empresas.
- El **Plan de Igualdad está dentro del proceso de consultoría**, no es un producto aislado o un mero trámite. Eso lleva a plantear mejoras en el rendimiento y eficacia del negocio.
- Por la **profesionalidad, cercanía y experiencia** de nuestro equipo de consultoría en todo tipo de sectores y tamaños de empresa.
- **Asesoramiento legal cualificado y continuo**. Le informaremos en todo momento de las modificaciones o cambios legales que se vayan produciendo.





El objetivo de un **protocolo de prevención de acoso laboral** es definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso dentro de la empresa (acoso moral, sexual, por razón de sexo, así como discriminación por embarazo o maternidad), con el fin de **solventar una situación discriminatoria y minimizar las posibles consecuencias**, y así garantizar los derechos de las personas afectadas.

A tal efecto, **en un protocolo de prevención del acoso laboral en el ámbito laboral se consideran dos aspectos fundamentales**: la prevención de cualquier hecho, actitud o actividad que pueda suponer una situación de acoso en el ámbito laboral, y la reacción empresarial frente a una denuncia por una eventual situación de acoso. De esta forma, se dictaminan dos tipos de actuaciones diferenciadas:

1. Establecimiento de medidas destinadas a prevenir y evitar situaciones de acoso en la empresa, o que sean susceptibles de constituir acoso.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación, para aquellos casos en los que, se produce una denuncia o una queja interna por acoso en el ámbito laboral, por parte de una persona perteneciente a la empresa.

## ¿QUÉ SE ENTIENDE POR UNA SITUACIÓN DE ACOSO EN EL TRABAJO?

El **acoso en el trabajo** hace referencia a cualquier tipo de comportamiento verbal o físico reiterado que, por acción u omisión, tenga el propósito de atentar contra la dignidad de uno o varios trabajadores, creando un entorno de indefensión, intimidación, degradante y ofensivo.

Dentro de una empresa puede darse diferentes tipos de acoso:

- **Acoso sexual**: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona. En particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Acoso por razón de sexo**: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Acoso moral o *mobbing* laboral**: cualquier agresión realizada por una o más personas de manera verbal, psicológica o física, con la intención de humillar y hostigar.

## ¿POR QUÉ TU EMPRESA NECESITA UN PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL?

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, **prohíbe expresamente el acoso sexual laboral y el acoso por razón de sexo**, definiendo las siguientes conductas:

El artículo 48 de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que **las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo** y, arbitrar procedimientos específicos para la prevención del *mobbing* laboral, así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

A través de la **realización de un protocolo para la prevención del acoso laboral** (acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo), las empresas dejan constancia de su intención de llevar a cabo, en el marco de sus responsabilidades, cuántas medidas sean necesarias para impulsar un ambiente de trabajo libre de acoso, no permitiendo conductas de esta naturaleza.

## ¿CÓMO HACER UN PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL LABORAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO?

Tal y como establece el artículo 48 de la LO 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, **las empresas deberán confeccionar un protocolo de acoso sexual en el trabajo y acoso laboral por razón de sexo:**

**Tips para confeccionar un protocolo de acoso sexual en tu empresa:**

- La empresa deberá **promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo**, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención, así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.
- Los **representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual laboral y el acoso laboral por razón de sexo**, a través de la sensibilización de los trabajadores/as frente al mismo, y de la información a la dirección de la empresa sobre las conductas o comportamientos que tuvieran conocimiento, y que pudieran propiciarlos.

## IMPLANTA UN PLAN DE ACOSO LABORAL PARA EMPRESAS

En AYCE LABORYTAX ofrecemos **asesoramiento y apoyo para facilitar a las empresas el cumplimiento de la obligación de implantar medidas preventivas de acoso en el ámbito laboral.**

Por ello, nos encargamos de **realizar un protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso moral, sexual y el acoso por razón de sexo**, en el que se establece un procedimiento de investigación y resolución de cada una de las posibles denuncias interpuestas.



***“Más de 36 años de experiencia en el sector, son nuestra mejor garantía”***

