

OBLIGACIONES EMPRESARIALES EN MATERIA DE IGUALDAD



2024

ÍNDICE

MEDIDAS DIRIGIDAS A EVITAR CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN LABORAL	3
REGISTRO RETRIBUTIVO	3
PROTOCOLOS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO	4
PLAN DE IGUALDAD	5
ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD	6
CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD	8
REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD Y DEPÓSITO DE MEDIDAS Y PROTOCOLOS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO	11
SANCIONES	11
PLAN LGTBI	12
AUDITORÍA RETRIBUTIVA	12

1. ¿QUÉ OBLIGACIONES TIENEN LAS EMPRESAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES EN EL ÁMBITO LABORAL?

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Esto implica que deben implementar **medidas específicas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral** entre mujeres y hombres. Estas medidas, además de ser una obligación legal establecida en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, contribuyen a crear un entorno de trabajo más justo y equitativo, promoviendo la diversidad y la inclusión. Asimismo, estas acciones deben ser negociadas y, en su caso, acordadas con los representantes legales de los trabajadores.

REGISTRO RETRIBUTIVO

2. ¿QUÉ OBLIGACIÓN TIENEN LAS EMPRESAS RESPECTO AL REGISTRO RETRIBUTIVO?

Todas las empresas, sin importar su tamaño, deben mantener un registro retributivo detallado de toda su plantilla, incluyendo directivos y altos cargos, para garantizar la transparencia en las percepciones salariales y extrasalariales según lo establecido en el artículo 5.1 del RD 902/2020.

3. ¿QUÉ INFORMACIÓN DEBE CONTENER UN REGISTRO RETRIBUTIVO?

De conformidad con el artículo 5.2 del RD 902/2020 el registro debe incluir **los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales**, desglosados por sexo, y distribuidos por grupos profesionales, categorías, niveles o puestos de trabajo. Además, debe incluir la media aritmética y la mediana de lo percibido por cada concepto.

4. ¿QUÉ DEBEN HACER LAS EMPRESAS SI EXISTEN DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE SEXOS?

En empresas con al menos cincuenta trabajadores, si la diferencia promedio de retribuciones entre sexos supera el 25%, el empleador debe **justificar que dicha diferencia** no está relacionada con el sexo según lo dispuesto en el artículo 28.3 del ET.

5. ¿CON QUÉ FRECUENCIA DEBE ACTUALIZARSE EL REGISTRO RETRIBUTIVO?

En virtud de los artículos 5.4 y 5.5 del RD 902/2020 el registro se actualiza **anualmente** o cuando haya cambios sustanciales en los elementos retributivos. Se encuentra el formato disponible en las páginas web del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.

6. ¿QUÉ MEDIDAS DEBEN ADOPTAR LAS EMPRESAS PARA PREVENIR Y GESTIONAR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO?

Las empresas deben **promover condiciones laborales seguras para prevenir delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral** en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y por razón de sexo, tanto en el ámbito presencial como digital. Para ello, de conformidad con el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, adoptarán medidas que podrán consistir en:

- Promover condiciones laborales que eviten conductas contra la libertad sexual.
- Establecer procedimientos específicos para la prevención y gestión de denuncias.
- Negociar medidas con representantes de los trabajadores, como códigos de buenas prácticas y campañas informativas.
- Ofrecer acciones de formación y sensibilización sobre la protección contra violencias sexuales.

7. ¿QUÉ DEBEN ESTABLECER LAS EMPRESAS PARA LA GESTIÓN DE DENUNCIAS O RECLAMACIONES POR ACOSO SEXUAL?

Todas las empresas están obligadas a establecer **procedimientos específicos para la prevención y gestión de denuncias o reclamaciones** por acoso sexual y por razón de sexo, conforme a lo establecido en el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022. Esos procedimientos deben ser negociados con los representantes de los trabajadores y formar parte de las medidas que la empresa debe adoptar para prevenir y gestionar este tipo de conductas.

8. ¿CÓMO PUEDEN LAS EMPRESAS SER RECONOCIDAS EN MATERIA DE IGUALDAD?

En el ámbito nacional, las empresas que adecuen su estructura y normas de funcionamiento a lo establecido en la Ley Orgánica 10/2022, pueden ser reconocidas con el **distintivo de "Empresas por una sociedad libre de violencia de género"**.

En cuanto al ámbito regional, la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha, en su artículo 44, regula el **Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género**, una marca para reconocer a las empresas y entidades que destaquen por la implantación de planes o medidas de igualdad, durante al menos dos años, en el territorio de Castilla-La Mancha y cuya finalidad es reconocer públicamente la labor desarrollada por las empresas y entidades a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, estimulando así la implantación de políticas igualitarias.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

9. ¿QUÉ EMPRESAS ESTÁN OBLIGADAS A ELABORAR Y APLICAR UN PLAN DE IGUALDAD?

- Las empresas que tengan cincuenta o más personas trabajadoras.
- Las empresas en las que se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.
- Las empresas que la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

El resto de las empresas, podrán llevar a cabo voluntariamente la elaboración e implantación de planes de igualdad, previa consulta o negociación con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores.

10. ¿PUEDEN LAS EMPRESAS DE UN GRUPO EMPRESARIAL ELABORAR UN PLAN DE IGUALDAD CONJUNTO?

Las empresas que integran un grupo de empresas podrán elaborar un plan de igualdad único, para todas o parte de las empresas del grupo. Este plan ha de ser negociado, conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 ET para este tipo de convenios, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello. Esta posibilidad no afecta a la obligación, en su caso, de las empresas no incluidas en el plan de grupo de disponer de su propio plan de igualdad.

No obstante, cada una de las empresas que formen parte del grupo deberán llevar a cabo un diagnóstico negociado acerca de la situación de cada una de ellas.

11. ¿CÓMO SE CALCULA EL NÚMERO DE PERSONAS PARA LA OBLIGACIÓN DE ELABORAR UN PLAN DE IGUALDAD EN UNA EMPRESA?

Para el cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, independientemente del número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral. Esto incluye tanto a aquellos con contratos fijos discontinuos como a los contratados por tiempo determinado, así como a quienes están bajo contratos de puesta a disposición.

En todo caso, cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.

A este número de personas deberán sumarse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. De ser así, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

12. ¿CUÁNDO SE DEBE REALIZAR EL CÁLCULO DE PERSONAS TRABAJADORAS?

A efectos de comprobar si se alcanza el umbral de cincuenta personas trabajadoras, el reglamento especifica que el cómputo se efectuará, al menos, el último día de los meses de **junio** y **diciembre** de cada año.

PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

13. ¿CUÁLES SON LOS PLAZOS QUE LAS EMPRESAS DEBEN CUMPLIR PARA INICIAR LA NEGOCIACIÓN DE SUS PLANES DE IGUALDAD?

Las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y de los diagnósticos previos mediante la constitución de la comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los **tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla** que lo hacen obligatorio.

Las empresas obligadas por convenio colectivo a negociar un plan de igualdad deberán iniciar el procedimiento de negociación **dentro del plazo establecido en el convenio colectivo**, o, en su defecto, dentro de los tres meses posteriores a la publicación de este.

Cuando la obligación fuere acordada por la autoridad laboral en un procedimiento sancionador, el plazo para iniciar el procedimiento será el **fijado en el acuerdo**.

14. ¿CUÁL ES EL PLAZO MÁXIMO PARA QUE LAS EMPRESAS COMPLETEN LA NEGOCIACIÓN, APROBACIÓN Y REGISTRO DE SU PLAN DE IGUALDAD?

Las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad en el **plazo máximo de un año** a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación.

15. ¿CÓMO DEBEN SER NEGOCIADOS LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS, SEGÚN LA LEY ORGÁNICA 3/2007?

Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la **representación legal de las personas trabajadoras**. A tales efectos se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

16. ¿QUIÉNES PARTICIPAN EN LA COMISIÓN NEGOCIADORA PARA LOS PLANES DE IGUALDAD Y CÓMO SE DETERMINA SU COMPOSICIÓN?

Participan de manera **paritaria** la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras. Por lo general, la parte de los trabajadores está compuesta por el comité de empresa, las delegadas y delegados de personal, o las secciones sindicales que sumen la mayoría de los miembros del comité. Cuando existan varios centros de trabajo negociará el comité intercentros si existe y tiene establecidas competencias para la negociación.

17. ¿QUÉ SUCEDE EN EMPRESAS DONDE NO EXISTEN REPRESENTACIONES LEGALES PARA NEGOCIAR PLANES DE IGUALDAD?

La interlocución en la negociación del plan de igualdad se llevará a cabo por una representación de las personas trabajadoras integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. Esta comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte y quedará válidamente constituida por aquella organización u organizaciones sindicales que respondan a la convocatoria.

18. ¿CUÁL ES EL PROCEDIMIENTO QUE DEBE SEGUIR UNA EMPRESA SI LOS SINDICATOS NO RESPONDEN TRAS SOLICITAR SU PARTICIPACIÓN EN LA COMISIÓN NEGOCIADORA?

La empresa tiene un plazo de **diez días** para obtener respuesta a su solicitud de participación sindical en la comisión negociadora del plan de igualdad. Si no recibe respuesta en dicho plazo, debe agotar todas las posibilidades previstas en la normativa, requiriendo nuevamente a los sindicatos legitimados.

La falta de respuesta sindical no exime a la empresa de la obligación de implementar el plan; en caso de no obtener respuesta, la empresa puede adoptarlo unilateralmente.

De ser así, se recomienda involucrar a la plantilla para facilitar su implementación y asegurar transparencia en el proceso y acceso a la información por parte de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores.

19. ¿QUÉ SUCEDE EN CASO DE DESACUERDO DURANTE LA NEGOCIACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD?

La comisión negociadora puede recurrir a **procedimientos de solución de conflictos**, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente si así está previsto.

20. ¿CÓMO SE ACREDITA LA MAYORÍA PARA CONSIDERAR VÁLIDAMENTE ADOPTADO EL PLAN DE IGUALDAD?

La mayoría para considerar válidamente adoptado un plan de igualdad se acredita mediante la **conformidad** de la empresa y la mayoría de la representación de las personas trabajadoras en la comisión negociadora. En caso de discrepancia, se pueden recurrir a procedimientos de solución de conflictos y la intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si está prevista.

21. ¿QUÉ REQUISITOS DEBEN CUMPLIR LOS ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD ANTES DE SU REGISTRO?

Los acuerdos deben plasmarse por **escrito**, ser firmados por las partes negociadoras y remitidos a la autoridad laboral competente para su registro, depósito y publicidad según lo establecido reglamentariamente.

22. ¿QUÉ ACCESO TIENEN LOS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA A LA INFORMACIÓN DE LA EMPRESA PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN?

Tienen derecho a acceder a toda la documentación e información necesaria para elaborar el diagnóstico de situación, que la empresa está obligada a proporcionar según lo dispuesto en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007.

23. ¿CUÁLES SON LAS COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA?

La comisión negociadora tendrá **competencias** en:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- b) Elaborar el informe de los resultados del diagnóstico.
- c) Identificar medidas prioritarias, definir su ámbito de aplicación, los recursos necesarios, y establecer un cronograma de actuaciones.
- d) Impulsar la implantación del plan de igualdad.
- e) Definir indicadores de medición y métodos de recogida de información para el seguimiento y evaluación del plan.
- f) Realizar otras funciones según la normativa, el convenio colectivo, o acuerdos de la comisión, incluida la remisión del plan aprobado a la autoridad laboral para su registro, depósito y publicación.

Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla. La comisión negociadora del plan podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno.

CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

24. ¿CUÁL ES LA PRIMERA FASE PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD?

La primera fase de elaboración del plan de igualdad consiste en un **diagnóstico**, para el cual se toman y recogen datos con el fin de identificar y estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento. Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.

25. ¿CUÁLES SON LAS MATERIAS QUE DEBE ABORDAR EL DIAGNÓSTICO EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD?

El diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

26. ¿QUÉ ASPECTOS DEBE INCLUIR EL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD EN UNA EMPRESA SEGÚN LA NORMATIVA VIGENTE?

El diagnóstico debe abarcar todos los **puestos y centros de trabajo** de la empresa, evaluando la integración de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Debe analizar los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones laborales, incluyendo el trabajo a distancia, en centros ajenos, y con personas cedidas mediante contratos de puesta a disposición.

El análisis debe cubrir todos los **niveles jerárquicos y el sistema de clasificación profesional**, con datos desagregados por sexo en grupos, categorías, niveles y puestos, así como en los procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

Si el diagnóstico muestra infrarrepresentación de un sexo en ciertos puestos o niveles, el plan de igualdad debe incluir medidas para corregirla, pudiendo establecer acciones positivas para eliminar la segregación ocupacional de las mujeres.

27. ¿CÓMO DEBEN ESTRUCTURARSE LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS Y QUÉ CONTENIDO DEBEN INCLUIR?

Los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

1. Partes que conciertan el plan.
2. Ámbito personal, territorial y temporal.
3. Informe del diagnóstico de la situación de la empresa o de cada empresa del grupo.
4. Resultados y periodicidad de la auditoría retributiva según el Real Decreto 902/2020.

5. Objetivos cualitativos y cuantitativos del plan.
6. Medidas concretas con plazos, prioridades, e indicadores de evolución.
7. Recursos materiales y humanos necesarios.
8. Calendario para la implantación, seguimiento y evaluación de medidas.
9. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
10. Composición y funcionamiento de la comisión paritaria encargada del seguimiento.
11. Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias.

28. ¿CUÁL ES EL PERIODO DE VIGENCIA DE LOS PLANES DE IGUALDAD Y CUÁNDO DEBEN REVISARSE?

El **periodo de vigencia** de los planes de igualdad será determinado por las partes negociadoras, no pudiendo exceder de **cuatro años**. Los planes deberán revisarse cuando:

- a) Los resultados del seguimiento y evaluación lo requieran.
- b) La Inspección de Trabajo y Seguridad Social determine su falta de adecuación.
- c) Ocurran fusiones, absorciones, transmisiones o modificaciones del estatus jurídico de la empresa.
- d) Cambien significativamente la plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos de la empresa.
- e) Una resolución judicial condene a la empresa por discriminación de sexo.

Cuando resulte necesario, la revisión debe actualizar el diagnóstico y las medidas del plan de igualdad. Las medidas pueden revisarse en cualquier momento para ajustar su eficacia.

El plan debe incluir una comisión de vigilancia y seguimiento, con representación equilibrada de la empresa y trabajadores. El seguimiento y evaluación deben ser periódicos, con al menos una evaluación intermedia y otra final.

29. ¿QUIÉNES DEBEN ESTAR INCLUIDOS EN LOS PLANES DE IGUALDAD DE UNA EMPRESA?

Los planes de igualdad deben incluir a la **totalidad de las personas trabajadoras** de la empresa. No obstante, se pueden establecer acciones especiales adecuadas para determinados centros de trabajo. Además, las medidas del plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD Y DEPÓSITO DE MEDIDAS Y PROTOCOLOS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO

30. ¿ES OBLIGATORIA LA INSCRIPCIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN UN REGISTRO PÚBLICO?

Los planes de igualdad serán objeto de **inscripción obligatoria** en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.

31. ¿QUÉ REGISTRO SE UTILIZA PARA LA INSCRIPCIÓN DE PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS?

Se considera **Registro de Planes de igualdad** de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias.

32. ¿PERMITE EL REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD EL ACCESO PÚBLICO A SU CONTENIDO?

La inscripción en el registro permitirá el **acceso público** al contenido de los planes de igualdad.

33. ¿QUÉ MEDIDAS PUEDEN SER OBJETO DE DEPÓSITO VOLUNTARIO CONFORME PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO EN EL TRABAJO?

Serán objeto de **depósito voluntario** las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas conforme a los artículos 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

SANCIONES

34. ¿QUÉ MEDIDAS PREVÉ LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL ANTE EL INCUMPLIMIENTO DE LAS EMPRESAS EN MATERIA DE PLANES DE IGUALDAD?

Según lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) se establecen **sanciones** para las infracciones graves y muy graves para las empresas que incumplan con las obligaciones derivadas de la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores, o el convenio colectivo aplicable.

- **Infracción grave:** cuando no se cumplen las obligaciones establecidas en materia de planes de igualdad,
- **Infracción muy grave:** falta de elaboración, aplicación adecuada o cumplimiento manifiesto del plan de igualdad cuando es obligatorio según la normativa vigente.

Para llevar a cabo este control, las actuaciones de la Inspección incluyen programas específicos como la vigilancia de los planes de igualdad, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la discriminación salarial, y otros aspectos relacionados con la igualdad de género en el trabajo.

PLAN LGTBI

35. ¿QUÉ EMPRESAS ESTÁN OBLIGADAS A TENER UN PLAN LGTBI?

A tenor del art. 15 de Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, antes del 1 de marzo de 2024, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

36. ¿ES OBLIGATORIO INCLUIR UNA AUDITORÍA RETRIBUTIVA DENTRO DE UN PLAN DE IGUALDAD SEGÚN LA LEY ORGÁNICA 3/2007?

Sí, es obligatorio que todas las empresas que elaboren un plan de igualdad, ya sea obligatoriamente por tener más de 50 personas trabajadoras o de forma voluntaria, incluyan una auditoría retributiva conforme al artículo 7 del Real Decreto 902/2020. Esta auditoría tiene como objetivo garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, identificando posibles disparidades salariales injustificadas y estableciendo medidas correctoras necesarias.

37. ¿CUÁNTO TIEMPO DEBE MANTENERSE VIGENTE UNA AUDITORÍA RETRIBUTIVA DENTRO DE UN PLAN DE IGUALDAD?

La auditoría retributiva debe estar vigente durante la duración del plan de igualdad al que pertenece, a menos que el plan especifique un periodo inferior para su revisión y actualización.