

# Webinar: Descripción y valoración de puestos de trabajo previos a la auditoría salarial. RD 902/2020”

4 de junio de 2021



# Marco normativo

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres...”

- ❖ LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- ❖ REAL Decreto-ley 6/2019, de 1 de Marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
- ❖ REAL Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- ❖ REAL Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



# Marco normativo

REAL DECRETO- LEY 6/2019, de 1 de Marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

- 📖 Equiparación progresiva de los permisos de maternidad y paternidad.
- 📖 Plan de igualdad para empresas a partir de 50 personas trabajadoras.
- 📖 Auditorías salariales.
- 📖 Obligación de un registro retributivo de los salarios desagregados por sexo.
- 📖 Adaptaciones de jornada/tiempo de trabajo en base a necesidades de conciliación.
- 📖 Registro de planes de igualdad.

Desarrollo reglamentario: En octubre de 2020, Real decreto 901/2020 y Real decreto 902/2020.



# Elementos de transparencia retributiva RD 902/2020

❖ **REGISTRO RETRIBUTIVO:** Para todas las empresas. No forma parte del plan de igualdad. Un año de vigencia, previa consulta a la RLT 10 días previos a la elaboración. Cuando hay RLT, la plantilla accede al contenido (medias, medianas y brecha) a través de la RLT. Cuando no hay RLT, la plantilla accede al porcentaje de las diferencias.

<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

❖ **AUDITORÍA SALARIAL:** Para las empresas obligadas a tener un plan de igualdad. La vigencia es la del plan. Medias y medianas aritméticas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, según los resultados de una previa valoración de puestos de trabajo. A la auditoría íntegra accede la comisión negociadora. Los resultados son públicos. Se registra como parte del plan de igualdad.



# Obligatoriedad de planes de igualdad

7 MARZO DE 2020 empresas de 150 – 249 personas

7 MARZO DE 2021 empresas de 100 – 149 personas

7 MARZO DE 2022 empresas de 50 – 99 personas

Vigencia del plan: máximo 4 años.



# Elementos a observar diagnóstico y planes de igualdad (normativa)

- ❖ Clasificación profesional.
- ❖ Proceso de selección y contratación.
- ❖ Formación.
- ❖ Promoción profesional.
- ❖ Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- ❖ Retribuciones.
- ❖ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- ❖ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- ❖ Infrarrepresentación.
- Es importante también incluir salud laboral, cultura organizacional e imagen.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>

# ¿Por qué medidas y planes de igualdad?

- ❖ Cumplimiento de normativa vigente.
- ❖ Incremento de oportunidades en licitaciones públicas / colaboraciones privadas.
- ❖ Mejora de la imagen interna y externa.
- ❖ Fortalecimiento de la RSC.
- ❖ Indicadores de productividad/rentabilidad:
  - Gestión, atracción y retención del talento
  - Mejor organización del trabajo, ahorro de costes asociados al uso de espacios, eliminación de procesos innecesarios, gestión del tiempo...
  - Identificación de los/as trabajadores/as con la compañía: Compromiso
  - Satisfacción y motivación de la plantilla
  - Menor absentismo, ausentismo y bajas laborales
  - Mejora de la cualificación profesional.....

**\* LA IGUALDAD ES UN  
DERECHO. ELEMENTO  
DE JUSTICIA SOCIAL**



# Servicios Cámara igualdad I

La Cámara de Madrid presta el asesoramiento necesario para desarrollar estos aspectos relativos al impulso de la igualdad de oportunidades, enmarcados en las políticas de recursos humanos de la empresa, y que forman parte de la estrategia organizacional.

- ❖ Programa inicio: Compromiso, diagnóstico y elaboración de planes de igualdad.
- ❖ Programa avance: Apoyo a la implantación del plan y de medidas concretas, seguimiento y evaluación.
- ❖ Otras acciones:
  - Acompañamiento y asesoramiento para la obtención del distintivo de “Igualdad en la empresa” del Ministerio de Igualdad.
  - Registro retributivo y auditoría salarial.
  - Adaptación a la normativa actual.
  - Formación en sensibilización y especializada en igualdad.
  - Foros empresariales y jornadas temáticas.
  - Apoyo en la presentación a subvenciones.
  - Registro del plan.
  - Protocolos de acoso sexual y por razón de sexo
  - Etc.



# Servicios Cámara igualdad II

## SERVICIO MADRID CORRESPONSABLE

La Cámara forma parte del Servicio Madrid Corresponsable, programa impulsado por el Ayuntamiento de Madrid en el marco del proyecto transversal Madrid, ciudad corresponsable, también integrado por CCOO y UGT.

### Acciones que contempla el Servicio Madrid Corresponsable:

- ❖ Talleres formativos.
- ❖ Jornadas.
- ❖ Encuentros empresariales/ grupos de trabajo.
- ❖ Asesoramiento a pymes en conciliación-corresponsabilidad e igualdad.
- ❖ Elaboración de materiales.
- ❖ Estudios y análisis de situación de las empresas en materia de corresponsabilidad e igualdad.

# Más cerca de ti...

Plaza de la Independencia, 1  
28001 Madrid  
Tel. 91 538 35 00

Centro de Formación  
C/ Pedro Salinas, 11  
28043 Madrid.  
Tel. 91 538 38 38

Palacio de Santoña  
c/Huertas 13  
28012  
Tel. 91 538 35 00

camara@camaramadrid.es  
[www.camaramadrid.es](http://www.camaramadrid.es)

