
**Hoja de ruta para las
empresas en materia
de igualdad**

7 de marzo de 2022

Planes de igualdad: empresas obligadas a tenerlos, marco normativo y contenido mínimo

¿Qué empresas están obligadas a contar con un plan de igualdad?

Es obligatoria la elaboración y aplicación de un plan de igualdad para:

Todas las empresas de 50 o más personas trabajadoras.

Las empresas cuyo convenio colectivo de aplicación prevea la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con independencia del número de personas trabajadoras.

Las empresas para las que lo haya acordado la autoridad laboral, derivado de un procedimiento sancionador en sustitución de las sanciones accesorias.

Para el resto de empresas que no cumplan con estos requisitos, la elaboración de un plan de igualdad será voluntaria.

Todos los planes de igualdad deben ajustarse a las normas establecidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y en el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

¿Cuál es el contenido que debe tener un plan de igualdad?

Los planes de igualdad (obligatorios o voluntarios) deben tener, al menos, el siguiente contenido:

Partes que lo conciertan	◆	Ámbito personal, territorial y temporal
Diagnóstico de situación de la empresa (*)	◆	Auditoría retributiva: resultados, vigencia y periodicidad
Medios y recursos (materiales y humanos) necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada medida y objetivo	◆	Medidas a adoptar, así como (i) el plazo para ejecutarlas, (ii) la priorización de las mismas y (iii) los indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida
Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica	◆	Objetivos cualitativos y cuantitativos
Procedimiento de modificación , así como procedimiento para solventar discrepancias derivadas de la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad	◆	Comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan de igualdad: (i) composición y (ii) funcionamiento
		Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas

(*) Debe incluir, al menos: (i) proceso de selección y contratación, (ii) clasificación profesional, (iii) formación, (iv) promoción profesional, (v) condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre hombres y mujeres, (vi) ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, (vii) infrarrepresentación femenina, (viii) retribuciones, (ix) prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

II. Otras obligaciones en materia de igualdad

Además, las empresas tienen las siguientes obligaciones en materia de igualdad :

- ◆ **Registro retributivo:** Todas las empresas, con independencia del número de personas en su plantilla, están obligadas a tener un registro retributivo. Además, si la empresa tiene obligación de tener plan de igualdad, se establecen obligaciones adicionales.

Esta obligación comprende a toda la plantilla, incluido personal directivo y altos cargos.

- ◆ **Auditoría retributiva:** Todas las empresas que elaboren un plan de igualdad deben incluir en dicho plan una auditoría retributiva.

La vigencia de la auditoría retributiva va a ser la misma que la del plan de igualdad, salvo que se determine una vigencia inferior en el propio plan.

Garrigues desde todos los ángulos del derecho de los negocios

Garrigues es una firma internacional de servicios legales y fiscales que asesora a nivel local, regional y global desde todos los ángulos del derecho de los negocios. La fuerza de Garrigues reside en su equipo, más de 2.000 personas que trabajan de manera transversal para resolver los problemas de sus clientes. Y en los valores que comparte en los 13 países en los que opera. Con el fin último de impulsar el desarrollo de las empresas en una sociedad más justa, ética, responsable y sostenible.

El Departamento Laboral de Garrigues cuenta con el equipo de profesionales especialistas más potente del mercado español y de la UE, con 185 profesionales en España (32 socios). Una amplia presencia local e internacional que permite al área laboral estar presente en los asuntos más relevantes, de mayor repercusión y más complejos del mercado. Asimismo, presta asesoramiento regular a las principales empresas nacionales y multinacionales, con presencia en todos los sectores e industrias.

◆ ¿Por qué preparar un plan de igualdad con Garrigues?

Garrigues acompaña a las empresas en la gestión integral de la igualdad.

Por un lado, Garrigues cuenta con un amplio conocimiento en materia de igualdad al haber participado en la implementación de planes de igualdad en numerosas empresas de todos los sectores de actividad, aportando ideas innovadoras y soluciones adaptadas a cada caso con el objetivo de plantear las propuestas más punteras e imaginativas.

Por otro lado, Garrigues cuenta con una dilatada experiencia y ofrece un soporte jurídico de máxima calidad en procesos de negociación colectiva, así como en la resolución de aquellas controversias que puedan surgir durante la negociación del diagnóstico y del plan de igualdad o en sede judicial.

En definitiva, Garrigues ofrece un asesoramiento global que permite a las empresas contar con el plan de igualdad que mejor se adapte a sus necesidades, incluyendo las medidas que más se ajusten a la realidad de cada supuesto.



GARRIGUES

Hermosilla, 3
28001 Madrid

T +34 91 514 52 00

info@garrigues.com

[#GarriguesLaboral](#)

<https://bloglaboral.garrigues.com>

Síguenos en



IS 685586

garrigues.com