



IBEX 35 ▼ -3,20% / EUROSTOXX 50 ▼ -2,64% / S&P 500 ▼ -0,79% / EUR X USD ▼ -0,531% / PETROLEO BRENT ▲ 7,095'

# CincoDías

Directorio de empresas Más de 7 millones de empresas y autónomos españoles Encuétralos ya aquí Iberinform Crédito y Caución CincoDías

## Fortuna

IGUALDAD >

### Las empresas se atragantan con el nuevo plan de igualdad

- Solo cinco compañías del Ibex cuentan con planes registrados y en vigor



ANA MUÑOZ VITA

[Ir a comentarios](#)

Madrid | 6 MAR 2022 - 09:40 CET

#### Empresas del Ibex que cuentan con un plan de igualdad registrado



Fuente: elaboración propia con datos de las compañías  
BELÉN TRINCADO / CINCO DÍAS

INFOGRAFÍA: BELÉN TRINCADO

Este 7 de marzo acaba el plazo para que todas las empresas de más de 50 trabajadores tengan registrado su plan de igualdad. La obligatoriedad de contar con este tipo de planes no es completamente nueva, sino que ya se impuso por primera vez en el año 2007 para compañías con más de 250 empleados. En 2019 el umbral se bajó a 50 trabajadores, dejando un periodo transitorio para que las empresas que no estaban incluidas hasta ese momento desarrollaran la norma: marzo de 2020 para las que contaban con una plantilla entre 150 y 250; marzo de 2021, entre 100 y 150, y finalmente, este lunes para las restantes.

Esta nueva norma también incluye por primera vez la obligatoriedad de registrar estos planes en el Regcon. “Hasta entonces solo hacía falta cuando la obligación estaba en el convenio colectivo sectorial”, aclara Beatriz Ardid, directora y responsable de la línea de negocio de igualdad, diversidad e inclusión en Peplematters. Pero, por el momento, solo cinco empresas del Ibex (Acciona, Acerinox, Almirall, Amadeus y Telefónica) cuentan con planes completamente registrados y en vigor. Si bien hay cinco más en proceso de registro o acordados a la espera de firmarse. Los planes deben ser revisados previamente por parte de las autoridades laborales y, debido al incremento de solicitudes en el último año, la oficina está saturada y este proceso puede llegar a tardar meses. “Solo en 2021 se registraron más que en los últimos 14 años”, expone Begoña Marugán, adjunta a la secretaria confederal de mujeres, igualdad y condiciones de trabajo de CC OO. Así ha sucedido con Ferrovial, Merlin Properties y Red Eléctrica.

PUBLICIDAD

Thanks for watching!



Powered By WeMass

El grueso de las compañías está en proceso de negociación del nuevo plan de igualdad, pues por primera vez este debe ser negociado, no basta con que sea acordado. Ahora mismo hay muchas mesas de negociación abiertas sobre planes que ya deberían haber estado cerrados, reconoce Marugán. Pero ya la propia Administración comenzó con retraso. El primer Real Decreto de marzo de 2019 anunciaba un futuro desarrollo reglamentario que debería haber estado tres meses más tarde, pero que no salió hasta octubre de 2020 con el Real Decreto 901/2020 y el 902/2020, recuerda Ardid. También anunciaron una herramienta para auditorías salariales que, con el plazo prácticamente cumplido, aún no se ha publicado.

La auditoría salarial es, de hecho, una de las partes más novedosas de la nueva legislación y tiene como objetivo medir la brecha de género. Consiste en una valoración de los puestos de trabajo mediante una serie de factores cuantificables que permiten comparar los puestos entre sí, aunque contemplen tareas completamente diferentes. “El resultado es una puntuación para cada uno de ellos con el objetivo final de que los puestos con igual valor tengan la misma remuneración”, concreta Ardid. Con frecuencia, los puestos tradicionalmente femeninos tienen una remuneración menor que los tradicionalmente masculinos aunque el valor sea el mismo.

La normativa no busca que se oculte esta brecha salarial, sino entender las razones que hay detrás de ella. “El objetivo no es demostrar que tienes igualdad, sino tender hacia ella. Y en caso de que no sea así, demostrar qué es lo que te impide llegar”, apoya Cecilia Pérez, socia de Garrigues. Ahora bien, si esta brecha es superior al 25%, se deben incorporar medidas correctoras para enmendar la situación. “Esto es crucial porque, hasta ahora, habíamos hecho estudios para observar la brecha de género, pero, por primera vez se obliga también a corregirla”, comenta Marugán.

Esta es una de las incorporaciones clave, pero no la única. La nueva normativa también obliga a incluir un diagnóstico de la situación, fijar unos objetivos cuantitativos y cualitativos y detallar medidas concretas ordenadas de manera jerárquica, enumera Pérez. Pero el objetivo no es desarrollar un plan lleno de buenas intenciones que quede olvidado en un cajón, de modo que se pone una especial atención en el seguimiento de este documento. Así, también deberán identificarse recursos (humanos y materiales) para ejecutarlo, definir un calendario para implementar las medidas y fijar indicadores tangibles que permitan medir la evolución del mismo. Por último, se debe establecer un sistema de evaluación periódica, una comisión de seguimiento y un procedimiento de moderación ante posibles discrepancias, concluye la socia de Garrigues. Los planes tienen

una validez máxima de cuatro años y no pueden prorrogarse, sino que se deben negociar de nuevo, con la consiguiente evaluación, una vez haya transcurrido este periodo.

Por todo ello, no basta con que las empresas mantengan sus antiguos planes, sino que deben adaptarlos a la nueva normativa. El Real Decreto 901/2020, que entró en vigor el pasado 14 de enero de 2021, daba a las empresas que ya contaban con un plan de igualdad el plazo de un año para adecuarlo a los nuevos requerimientos sin tener que negociar. Dicho plazo venció el 14 de enero de este año y supuso la caducidad automática de aquellos que no se habían adaptado. Es el caso de Iberdrola y Meliá, que a pesar de contar con varios años por delante de vigencia en sus últimos planes (no habían transcurrido los cuatro años) no se consideran como válidos.

Los grupos que cuentan con diferentes compañías pueden redactar un plan global o uno individual para cada una de ellas, concretan desde el Ministerio de Trabajo, si bien el diagnóstico de la situación debe ser siempre individual. Además, "si la matriz tiene más de 50 trabajadores, deberá tener también su propio plan de igualdad", recuerda Ardid. Es el caso de CIE Automotive, que no cuenta con un plan para la matriz, pero sí para algunas de sus plantas, donde están en puntos muy diversos: desde la vigencia hasta 2025 del documento de CIE Egaña a la caducidad automática el pasado enero del de CIE Legazpi por no estar actualizado.

Una situación similar es la que se produce en el grupo Inditex, donde tampoco cuentan con un plan registrado para la matriz, pero sí para algunas de sus marcas. Zara, Stradivarius, Pull & Bear y Oysho contaban con planes registrados, pero también caducaron el pasado enero, cuando acabó el plazo de adaptación de los documentos antiguos. Massimo Dutti y Bershka, por su parte, ni siquiera aparecen en el registro.

Según el último informe del Pacto Mundial de Naciones Unidas España, el 94% de las compañías del Ibex 35 ya cuenta con medidas para alcanzar la paridad y con políticas relativas a la igualdad de género en la empresa, sin embargo, desde el Ministerio aclaran que estas no se deben confundir con el plan de igualdad. "El registro es un trámite constitutivo, es decir, un requisito para que un plan de igualdad se considere como tal. Si no está registrado, podemos hablar de medidas de igualdad, pero no de un plan", apuntan. Las sanciones van desde los 751 a los 7.500 euros, aunque, por el momento, "la actitud de Inspección es fomentar que haya un plan antes que imponer una sanción", añade Marugán.

## AVANCES

- ▶ **Tareas pendientes.** Que aún haya retos y planes sin completar no significa que las compañías no estén trabajando, considera Ana Villacañas, de EY. "Están trabajando mucho, pero a veces no tienen estructura suficiente para revisar todo. Poco a poco, veremos cómo es una tendencia que va creciendo", añade.
- ▶ **Responsabilidad.** Estas medidas se engloban en un cambio de mentalidad. "Más allá de la obligación legal, es un compromiso. Somos parte de la sociedad y tenemos que aportar en todos los recursos en los que operamos", apuntan desde Acerinox.
- ▶ **Retos.** Para quienes ya cuentan con un plan aprobado, el camino no ha sido fácil: "Cada vez que se avanzaba un paso, salía publicado un nuevo real decreto fijando nuevos aspectos que obligatoriamente debía contener el plan de igualdad", comentan desde Almirall.
- ▶ **Aprendizaje.** Elaborar el plan también ha contribuido al aprendizaje en el interior de las compañías. "Nos ha permitido avanzar en la identificación de barreras y obstáculos", apoyan desde Acciona.

## Archivado en

MERCADO LABORAL IGUALDAD OPORTUNIDADES IGUALDAD SALARIAL DESIGUALDAD SOCIAL SALARIOS DERECHO LABORAL EMPLEO RELACIONES GÉNERO

## Contenido patrocinado

Recomendado por