

# Dime cómo gestionas la igualdad en tu empresa y te daré soluciones

Si hay un tema que siempre está presente en las agendas de los directores de RRHH, ese es la gestión de la igualdad en las organizaciones. Los numerosos cambios legislativos, acompañados de las extensas obligaciones impuestas en la materia, han creado una incertidumbre que hace que sea necesario abordar este tema con un enfoque práctico. Esta vorágine normativa se ha gestionado de formas muy diversas por parte de las empresas y esas distintas posturas generan una serie de contingencias que deben tenerse en cuenta.



**ROCÍO GUERRERO Y LAURA GUILLÉN, ABOGADAS DEL DEPARTAMENTO LABORAL**



## ¿EN QUÉ ESTADO ESTÁ SU PLAN DE IGUALDAD?

En función de la opción correcta, existen una serie de riesgos a los que las empresas están expuestas y unas posibles soluciones.

### OPCIÓN 1 | TODAVÍA NO TENEMOS PLAN DE IGUALDAD

Si su empresa aún no cuenta con un Plan de Igualdad y tiene más de 50 trabajadores, lamentablemente la Inspección de Trabajo ya está pisándole los talones. En este punto no queda más opción que conformar la mesa negociadora cuanto antes y comenzar a negociar el Plan de Igualdad.

Las **sanciones** por no contar con un Plan de Igualdad a estas alturas pueden alcanzar los **225.018,00 euros**, viéndose especialmente agravadas en caso de que exista algún tipo de discriminación por razón de sexo en la organización.

Y no debemos olvidar que, entre sus objetivos de este año, la Inspección de Trabajo ha dado absoluta prioridad al cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad, poniendo especial foco en el diagnóstico retributivo (auditoría salarial, registro retributivo y valoración de puestos), siendo numerosas las inspecciones que se han dado en lo que llevamos de año.



### OPCIÓN 2 | SI, YA TENÍAMOS PLAN DE IGUALDAD ANTES DE LA NORMATIVA DEL 2020

En este caso, es recomendable visitar la página web del REGCON y comprobar el estado del Plan de Igualdad. Casi con toda probabilidad, aparecerá como “caducado”. Muchas empresas no han implantado su Plan de Igualdad con la tranquilidad de haberlo registrado correctamente antes de la entrada en vigor del RD 901/2020, y por tener este una vigencia de varios años.

Sin embargo, la Disposición transitoria única de dicho texto normativo dio de plazo hasta el 14 de enero de 2021 para adaptar dichos planes a la nueva normativa, con independencia de la vigencia establecida en los mismos.

A partir de dicha fecha, el REGCON ha procedido a declarar de oficio la caducidad de todos los planes no adaptados.

Para algunos, la noticia ha llegado cuando, al presentarse a una licitación, han sido rechazados porque su Plan de Igualdad se encontraba “caducado”. Ello se debe a que, desde el 1 de enero de 2023, las empresas que no cuenten con Plan de Igualdad, estando obligadas a ello, no podrán contratar con entidades del sector público.

Por ello, si su Plan de Igualdad está caducado, ya no queda tiempo para adaptarlo, sino que tendrá que negociar e implantar uno nuevo desde cero.



## OTRAS OBLIGACIONES QUE NO HAY QUE OLVIDAR

Además de lo anteriormente expuesto, existen otras obligaciones en materia de igualdad que no pueden pasarse de soslayo y que merecen especial atención. Además de lo anteriormente expuesto, existen otras obligaciones en materia de igualdad que no pueden pasarse de soslayo y que merecen especial atención.

### → Protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo

De la misma normativa de la que emana la obligación de implantar los planes de igualdad, nace la obligación de contar con protocolos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Se trata de procedimientos específicos, separados de los previstos para la protección frente al acoso laboral -también conocido como "mobbing"-, y que deben ser negociados con la representación de las personas trabajadoras.

En la elaboración de este procedimiento hay que ser especialmente cauteloso y evitar la utilización de modelos genéricos, ya que debe estar adaptado a la organización y ser idóneos para el fin que persiguen.

### → Protocolos de prevención frente a violencias sexuales

La Ley del "solo sí es sí" ha traído consigo la obligación de arbitrar procedimientos específicos para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de violencias sexuales, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital. Se entenderá por violencia sexual cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado.

### → Medidas en materia de igualdad de trato y no discriminación

A todo esto se une la reciente publicación de la Ley 15/2022, que obliga a la aplicación de instrumentos suficientes para detectar, prevenir y cesar situaciones discriminatorias, convirtiendo así los planes de gestión de la diversidad en los aliados perfectos para dar cumplimiento a esta obligación.

Por tanto, las medidas antidiscriminatorias ya no se limitan exclusivamente a evitar las desigualdades entre hombres y mujeres, sino que la nueva normativa establece la prohibición de discriminación "por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

En definitiva, son tantas las obligaciones en esta materia y tan numerosa la problemática que surge alrededor de la misma, que nuestra última y más importante recomendación no puede ser otra que rodearse de expertos en la materia que puedan acompañar en este sinuoso camino hacia la igualdad plena en las organizaciones.

### OPCIÓN 3 | LLEVAMOS UN AÑO NEGOCIANDO EL PLAN DE IGUALDAD Y NO AVANZAMOS

La mayoría de las empresas se encuentran en esta situación, generalmente por la falta de disponibilidad de los interlocutores sociales para negociar, provocada por el alto volumen de planes de igualdad que se encuentran gestionando.

En muchos casos, el periodo de negociación suele superar el año, siendo este el plazo máximo establecido por la ley en el que deberá tenerse negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro del plan de igualdad.

Por tanto, superado este plazo, algunos defienden que la validez de la comisión negociadora habría caducado y debería comenzarse a negociar desde el principio.

Sin embargo, existen soluciones alternativas menos drásticas ante esta situación, por lo que nuestra recomendación sería proceder a la renovación de la comisión negociadora, extendiendo así la validez de la misma, para evitar dar comienzo a la negociación desde el inicio.

### OPCIÓN 4 | LO ACABAMOS DE REGISTRAR HACE UNOS DÍAS

A las empresas que se encuentren en esta situación, les recomendamos que no bajen la guardia, ya que el REGCON cumple verdaderamente con su función de control de legalidad y va a fiscalizar hasta los puntos y las comas del Plan de Igualdad.

Llegados a esta fase, si la empresa no recibe entre dos y tres solicitudes de subsanación, puede considerarse afortunada.

En la mayor parte de los casos, el REGCON -en especial si el Plan de Igualdad es de implantación estatal- suele realizar varios requerimientos solicitando cuestiones como, por ejemplo, la aclaración de la constitución de la comisión negociadora o la aportación de los llamamientos realizados y la respuesta de los interlocutores sociales.

En esta fase, recomendamos acompañarse de expertos para un correcto asesoramiento y mucha paciencia, ya que el REGCON siempre se reserva su derecho de poder solicitar información adicional.

### OPCIÓN 5 | YA TENEMOS PLAN DE IGUALDAD, PERO QUEREMOS IR UN PASO MÁS ALLÁ

Son numerosas las empresas que optan por dar un paso más allá de la igualdad por razón de sexo y apuestan por desarrollar políticas de diversidad e inclusión.

De esta forma, el instrumento más adecuado para poner en práctica lo anterior es el **Plan de Gestión de la Diversidad**, una estrategia corporativa basada en medidas y políticas activas de inclusión en torno a colectivos concretos o grupos de personas que pudieran ser objeto de discriminación en el seno de una organización.

Esta propuesta cuenta con numerosísimos beneficios al favorecer la innovación, fidelizar el talento, aumentar la satisfacción de los empleados o mejorar la imagen corporativa, además de suponer una ventaja competitiva en los procesos de licitación pública.