

**Teresa Areizaga**

Gerente de Consultoría de Organización y Personas en PKF Attest

**Mariano Aróstegui**

Director de Compliance Corporativo en PKF Attest

## La Igualdad como elemento estratégico y de valor en nuestras organizaciones

**E**s una realidad que la actual exigencia normativa tracciona el impulso de prácticas en materia de Igualdad marcadas desde Europa y, como tal, la Igualdad es uno de los ejes tractores del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia para el acceso a Fondos Europeos. *"En todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad."* Artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres es una tarea que la Unión debe desarrollar en todas las actividades, como le exigen los Tratados. La legislación aplicable debe servir para respaldar y garantizar las actuaciones éticas que, de por sí, cualquier organización debe tomar por iniciativa propia.

Por ello, no podemos obviar que la Igualdad constituye un elemento estratégico de primer orden y un motor clave para el progreso económico, motivo por el que las empresas deben asumir el principio de igualdad como uno de los ejes prioritarios de su cultura empresarial e incorporar permanentemente la igualdad en la gestión del capital humano con el objeto de garantizar que las mujeres y los hombres cuenten con las mismas oportunidades en el acceso, participación y permanencia en todas las prácticas de gestión empresarial.

La implantación de medidas en materia de Igualdad reporta importantes beneficios que se traducen en: mejor competitividad interna de nuestras organizaciones, y aumento del grado de madurez de la cultura de las mismas. Mejores resultados, al dotar a la organización de una ventaja competitiva sostenible y diferenciada. Mayor retención y aprovechamiento del talento y fidelización del capital humano. Mayor desarrollo personal y profesional de la plantilla. Motivación de los equipos de trabajo, incrementando su compromiso con la empresa, el rendimiento y favoreciendo los procesos de cambio necesarios en las personas y en la organización. Ventajas competitivas en el establecimiento de contratos con las administraciones públicas. Detección de situaciones de discriminación para poder actuar y evitar la imposición de sanciones por la Autoridad laboral.

Coincidiendo con el mes en el que se celebra el día internacional de la Mujer, este año entran en vigor nuevas normas para las empresas en materia de Igual-



dad. La igualdad retributiva por trabajos de igual valor constituye uno de los elementos esenciales del principio de igualdad real y efectiva. Con este fin, el consejo de ministros aprobó el pasado año el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, el cual impone a todas las empresas, independientemente de las dimensiones de su plantilla, nuevas obligaciones en la lucha contra la desigualdad en el entorno laboral.

El Real Decreto 902/2020 ha traído la obligación para todas las empresas de tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas. El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores, al registro salarial de su empresa. En caso de no existir tal representación, la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres.



■

**En los negocios solo podemos aprovechar todo el potencial, si utilizamos plenamente nuestro talento y diversidad**

■

Además de la anterior obligación para todas las empresas, el Real Decreto 902/2020 trae otras dos para las empresas de 50 o más personas trabajadoras: la valoración de puestos de trabajo y la auditoría retributiva. El gran reto de la discriminación retributiva por razón de sexo en este momento es la discriminación indirecta por incorrecta valoración de los puestos de trabajo. Así, la obligación de la valoración de los puestos de trabajo tiene por objetivo comprobar en la empresa la ausencia de discriminación entre hombres y mujeres y la correcta aplicación del principio de igual retribución por trabajos de igual valor, consagrado en nuestro ordenamiento jurídico a través del artículo 28 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Según establece el mencionado Real Decreto 902/2020, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Por otro lado, la auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Se trata de la obligación de realizar un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa a través de la evaluación de los puestos de trabajo y el establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas identificadas.

Las anteriores obligaciones serán exigibles a partir del 14 de abril de 2021 y se suman a la ya existente de contar con un plan de igualdad. Respecto a esta última exigencia, es importante recordar que desde el pasado 7 de marzo de 2021 es de obligado cumplimiento para toda empresa de entre 100 y 150 personas de plantilla y que las empresas de entre 50 y 100 tendrán hasta el 7 de marzo de 2022 para desarrollar, aprobar e inscribir el exigido plan de igualdad.

Sin duda, la regulación alrededor de las estrategias de Igualdad favorecerán el estrechamiento de la brecha de género en el ámbito empresarial, pero sobre todo más allá de la obligación legal, las políticas de igualdad son una oportunidad para conseguir ser organizaciones innovadoras, competitivas y prósperas. En los negocios, al igual que en la política y la sociedad, solo podemos aprovechar todo nuestro potencial si utilizamos plenamente nuestro talento y diversidad.