

# Novedades en Igualdad

Los reales decretos de octubre de 2020 introducen novedades cuyos objetivos son profundizar en la igualdad salarial y en la actualización del proceso de la elaboración y contenido de los Planes de Igualdad.

*Acompaña* cuenta con la experiencia necesaria en organización y compensación para desarrollar los proyectos que ayuden a las empresas a cumplir con las nuevas obligaciones en materia de igualdad salarial y a la elaboración de las auditorías retributivas necesarias en los planes de Igualdad.

## Igualdad salarial ...

El RD 902/2020 tiene por objeto establecer medidas específicas para hacer efectivo *el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva*, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito.

Entre las principales disposiciones y medidas para garantizar la transparencia y la igualdad retributiva se establece:

- La utilización de *Sistemas de Valoración de puestos* basados en factores objetivos y que permitan el principio de igualdad retributiva a igual valor de trabajo.
- La realización de una *Auditoría Retributiva* en el marco de la realización de los planes de igualdad y previa a su negociación, que debe incluir:
  - Información sobre el *sistema de valoración de puestos*.
  - *Diagnóstico retributivo* para los conceptos salariales y extrasalariales desagregados por sexo y justificación de diferencias superiores al 25%.
  - *Plan de acción* con sistemas de control y responsables de las medidas establecidas para la eliminación de situaciones discriminatorias o para prevenir su aparición.
- Establecer y mantener un *Registro Retributivo* con información de media aritmética y mediana de los diferentes conceptos salariales y extrasalariales desglosados y desagregados por sexo.
- Permitir a los trabajadores a través de la RLT el *Acceso a la información retributiva* a través del acceso al registro salarial.



## Principales Retos ...

- *Nivel de transparencia* sobre los sistemas de gestión de personas existentes en la organización.
- Los *responsables de los planes de igualdad* en las compañías no siempre tienen *conocimientos* en la *gestión de las políticas salariales*.
- Los *sistemas de gestión* relacionados con la percepción de algunos conceptos retributivos no siempre están *bien documentados* (apreciación del desempeño por parte del superior, sistemas de gestión del desempeño poco discriminatorios...) que requieren un análisis especializado.
- Establecer *medidas* de mejora y/o prevención *que no supongan un incremento del coste salarial*.
- *Balance de las políticas retributivas* entre la equidad interna y el nivel de competitividad con los diferentes mercados salariales.



## Acompaña aporta ...

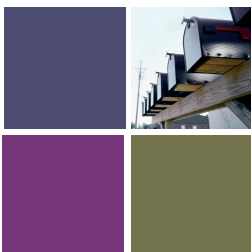
- *Expertas* con 25 años de experiencia en sistemas de valoración de puestos y en el análisis y definición de políticas retributivas.
- *Experiencia* contrastada en la elaboración y negociación de planes de igualdad en diferentes sectores.
- Implicación y acompañamiento real en la *implantación de medidas y acciones* específicas y adaptadas a la realidad de cada compañía.

Entre nuestros servicios relacionados con la Igualdad y la conciliación podemos:

- Establecer *sistemas de clasificación de puestos* que cumplan los requisitos legales y garanticen la ausencia de sesgo de género.
- Realización de *Auditoría Salarial* con un análisis de la brecha salarial y el establecimiento de medidas y controles de seguimiento de los sistemas de gestión involucrados.
- Diseño del *Registro Salarial* que cumpla la legislación con recomendaciones de comunicación.
- Elaboración de *Diagnósticos y Planes de Igualdad* negociados con la RLT.
- Realización de *talleres de sensibilización y formación* en la perspectiva de género y en conciliación de la vida familiar.
- Diseño y acompañamiento en la *implantación de acciones* con los controles e indicadores de seguimiento.
- Valoración y *adecuación de planes de igualdad existentes*.

## El éxito depende de ...

- La *implicación* de la Dirección y la participación activa de todos los actores implicados en el Plan de Igualdad con objeto de conocer las distintas necesidades y sensibilidades.
- La *comunicación* efectiva durante el proceso de elaboración, convirtiéndose en el alma del Plan de igualdad para su posterior implantación.
- La *calidad* de la información y la objetividad en el análisis y tratamiento de la misma.



Acompaña opera como proveedor de servicios especializados de consultoría social y de recursos humanos, tanto en el sector público como en el privado. Para solicitar mayor información no dude en contactar:

### Contacto

Maribel García Camacho  
Telf. 639 218 776  
maribel@acompana.es

Fernando Torres Ruiz  
Telf. 649 121 311  
fernando@acompana.es