

ALCANZAR LA IGUALDAD EN LAS ORGANIZACIONES

EL CASO DE ESPAÑA

El [Informe sobre la brecha de género en el mundo de 2020](#), publicado por el Foro Económico Mundial, estableció que existe una brecha de género del 31,4% por cerrar a nivel mundial. Este informe señaló que en promedio sólo el 55% de las mujeres adultas están en el mercado laboral, frente al 78% de los hombres, mientras que más del 40% de la brecha salarial y más del 50% de la brecha de ingresos aún no se han superado. Aunque aún existen grandes desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado laboral, hay varios países que han avanzado hacia la paridad de género. Este escrito presenta una serie de normas promulgadas en España que muestra una alternativa de cómo la legislación podría intervenir para lograr la implementación de medidas de igualdad de género al interior de las empresas.

El 13 de octubre de 2020 se promulgó el [Real Decreto 901 de 2020](#), el cual estableció que *“todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres”*. Lo anterior, se logra a través de la implementación de planes de igualdad dependiendo del número de trabajadores de las organizaciones. Por consiguiente, la disposición estableció un procedimiento de negociación para el establecimiento de los planes de igualdad a través de una comisión negociadora al interior de la compañía. Asimismo, regula el contenido de los planes de igualdad y se establece un periodo de vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan. Por último, los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público.

En esta misma fecha, se promulgo el [Real Decreto 902 de 2020](#) sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres. El objeto de la presente norma es *“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 y luchar contra la misma”*. De igual manera, las relaciones laborales son aquellas que están sujetas a la aplicación de la disposición normativa.

El Real [Decreto 902 de 2020](#) estableció el principio de transparencia retributiva y la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor. A continuación, se señalan los instrumentos de transparencia retributiva que concibe la norma:

- Como **norma general** indicó que las empresas deben contar con un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Lo anterior, tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones y un adecuado acceso a la información, a partir de la elaboración documentada de datos desglosados. El registro retributivo debe incluir *“los valores de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo”*.
- Particularmente **para las organizaciones que realicen auditorías retributivas**, adicional a las medidas generales, el registro debe i) reflejar medias aritméticas y medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa desglosados por sexo e ii) incluir una justificación cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25%.

Respecto a la discriminación que se observe en la información, o incluso la ausencia de la misma, podrá ser sujeta a la interposición de acciones administrativas y judiciales. Finalmente, la norma señaló el deber de realizar reuniones entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, y el Ministerio de Igualdad, para analizar el avance de la lucha contra la brecha salarial y el modo en que se ha aplicado la presente norma.

En consecuencia, las normas proferidas en España permiten observar un ejemplo de estrategias legales para lograr la inclusión e igualdad al interior de las compañías. Es imperativo que en Colombia adoptemos una legislación que obligue a que las organizaciones i) promuevan planes de igualdad, que se originen a través de acuerdos entre las empresas y sus trabajadores ii) realicen auditorías periódicas con el fin de verificar la implementación de sus programas de equidad iii) el Ministerio de Trabajo ejerza vigilancia y iv) se reitere que la discriminación al interior de las organizaciones es indiscutiblemente controvertible mediante la acción de tutela y la jurisdicción ordinaria.

Por: María Camila Salazar.
trainee.academia@scolalegal.com
 Abril 27 de 2021

ACHIEVING EQUALITY IN THE WORKPLACE

THE CASE OF SPAIN

According to the 2020 [Global Gender Gap Report](#), published by the World Economic Forum, there is a gender gap of 31.4% to close worldwide. This report pointed out that on average only 55% of adult women are in the labor market, compared to 78% of men, while more than 40% of the wage gap and more than 50% of the income gap have not yet been overcome. Although there are still large inequalities between men and women in the labor market, there are several countries that have made progress towards gender parity. This paper presents regulations enacted in Spain that show the alternatives to achieve the implementation of gender equality measures within companies.

The government enacted the [Royal Decree 901 of 2020](#) on October 13 of 2020, which established that "all companies are compelled to respect equal treatment and opportunities in the workplace and must adopt measures aimed at avoiding any type of labor discrimination between women and men". This is achieved through the implementation of equality plans depending on the number of workers in the organizations. Consequently, the provision established a negotiation procedure for the establishment of equality plans through a negotiating commission within the company. It also regulates the content of the equality plans and provides a period of time to ensure the validity, monitoring, evaluation and assessment of the plan. Finally, the equality plans will be subject to mandatory registration in a public registry.

On the same date, the government enacted the [Royal Decree 902 of 2020](#) on equal pay for women and men. The purpose of this regulation is "to establish specific measures to enforce the right to equal treatment and non-discrimination between women and men in matters of remuneration, developing mechanisms to identify and correct discrimination in this area and to fight against it". Similarly, labor relations are those that are subject to the application of the regulatory provision.

[Royal Decree 902 of 2020](#) established the principle of pay transparency and the obligation of equal pay for work of equal value. The following are the instruments of pay transparency conceived by the regulation:

As a general rule, it indicated that companies must have a remuneration register for their entire workforce, including management personnel and senior managers. The purpose of this is to ensure transparency in the configuration of remuneration and adequate access to information, based on the documented preparation of detailed data. The register must include "the values of salaries, salary supplements and non-wage payments of the staff disaggregated by sex".

Particularly for organizations that carry out pay audits, in addition to the general measures, the register must i) reflect arithmetic and median averages of the groupings of jobs of equal value in the company broken down by sex and ii) include a justification when the arithmetic mean or median of the total remuneration in the company of workers of one sex is higher than that of the other by at least 25%.

Discrimination in the information, or even the absence of such information, may be subject to administrative and legal action. Lastly, the regulation established the duty to hold meetings between the most representative trade union and business organizations, the Ministry of Labor and Social Economy, and the Ministry of Equality, to analyze the progress of the fight against the wage gap and the way in which this regulation has been applied.

Consequently, the regulations issued in Spain provide an example of legal strategies to achieve inclusion and equality within companies. It is imperative that in Colombia we adopt legislation that obliges organizations i) to promote equality plans, which originate through agreements between companies and their workers ii) to carry out periodic audits in order to verify the implementation of their equality programs iii) the Ministry of Labor exercises vigilance and iv) it is reiterated that discrimination within organizations is indisputably controvertible through the tutela action and the ordinary jurisdiction.

By: María Camila Salazar.
trainee.academia@scolalegal.com
April 27, 2021