auren
CERCA DE TI PARA LLEGAR LEJOS

Planes de igualdad

¿Qué son? Conjunto de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como eliminar la discriminación por razón de género.

CONTEXTO LEGAL

EMPRESAS OBLIGADAS

PASOS PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD

¿QUÉ OBLIGACIONES HAY QUE CUMPLIR A PARTIR DEL 14 DE ABRIL DE 2021?

¿A QUÉ SANCIONES SE ENFRENTAN LAS EMPRESAS QUE NO CUMPLAN CON LAS OBLIGACIONES ESTABLECIDAS EN MATERIA DE IGUALDAD?

www.auren.com

CONTEXTO LEGAL:

El origen: LO 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres

El desarrollo reglamentario: Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre

EMPRESAS OBLIGADAS

1. Las empresas de más de 50 trabajadores:

Las empresas de más de 100 trabajadores estarán obligadas a tener plan de igualdad a partir de marzo de 2021

Las empresas de más de 50 trabajadores estarán obligadas a tener plan de igualdad a partir de marzo de 2022

Para el cálculo del número de trabajadores, hay que tener en cuenta:

- Todos los trabajadores con independencia de su modalidad contractual y jornada, incluyendo los puestos a disposición por una ETT.
- Se deberán tener en cuenta los contratos temporales extinguidos en los últimos 6 meses: cada 100 días de contrato temporal o fracción inferior se sumará un trabajador más.
- El cómputo deberá realizarse como mínimo cada 6 meses: a 30 de junio y a 31 de diciembre.

2. Si la obligación de deriva del convenio colectivo

3. Obligación derivada de una decisión de una autoridad laboral

PASOS PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD

1. Comunicación a la representación legal de los trabajadores o sindicatos más representativos para componer la COMISIÓN NEGOCIADORA del plan.

   ¿El Plan de Igualdad se puede negociar con una comisión de trabajadores en las empresas que no tienen representación de los trabajadores?

   No, pero estaremos pendientes del recurso presentado por la CEOE ante el Tribunal Supremo contra el Real Decreto 901/2020 por el que se impugna el procedimiento establecido para negociar planes cuando no existe representación legal de los trabajadores.

2. Elaboración y negociación con los representantes de los trabajadores (o sindicatos, si no hubiera representación de los trabajadores en la empresa) del DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD que deberá contener análisis sobre:

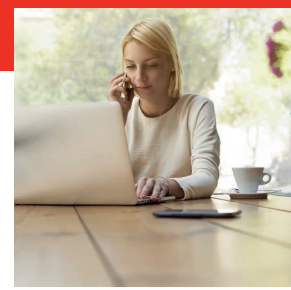
   - Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional
   - Clasificación profesional, retribuciones, registro y auditoría retributiva
   - Condiciones de trabajo
   - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
   - Infrarrepresentación femenina
   - Prevención del acoso y por razón de sexo

3. Elaboración y negociación con los representantes de los trabajadores (o sindicatos) de un INFORME DE DIAGNÓSTICO que podrá detectar, entre otras cuestiones:
    - La infrarrepresentación de un sexo
    - Menor presencia de mujeres en puestos directivos
    - Inexistencia de protocolos de prevención del acoso
    - Desigualdades salariales
    - Inexistencia de políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
4. Elaboración y negociación con los representantes de los trabajadores (o sindicatos) del PLAN DE IGUALDAD: negociación de medidas tendentes a paliar las cuestiones detectadas y recogidas en el informe del diagnóstico.
5. Constitución del a COMISIÓN DE SEGUIMIENTO del plan
6. REGISTRO del plan

El Plan de Igualdad tendrá una duración máxima de 4 años y deberá ser revisado de acuerdo con lo fijado en el propio plan y en todo caso cuando:

- Cuando lo determinen los resultados de su seguimiento y evaluación;
- Cuando lo determine la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o autoridad judicial
- en los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa;
- Ante cualquier incidencia que modifique sustancialmente la plantilla o método de trabajo de la misma.

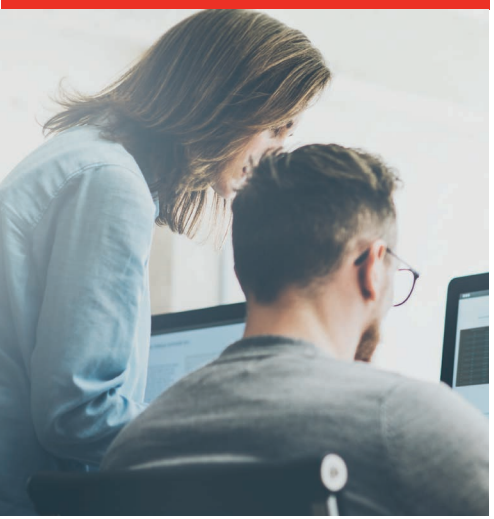
¿QUÉ OBLIGACIONES HAY QUE CUMPLIR A PARTIR DEL 14 DE ABRIL DE 2021?



1. Todas las empresas: Obligación de tener REGISTRO RETRIBUTIVO con independencia del número de empleados, que deberá incluir los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de toda la plantilla, incluido personal directivo y altos cargos. con la novedad de tener que incluir al personal directivo y a los altos cargos.

   El periodo de referencia será el año natural.

2. Las empresas obligadas a tener plan de igualdad: Obligación de incluir una AUDITORIA SALARIAL en el diagnóstico de situación con la que se emitirá un diagnóstico de la situación retributiva que requiere la valoración de puestos de trabajo que permita comprobar si se abona una retribución igual por trabajos de igual valor.



¿A QUÉ SANCIONES SE ENFRENTAN LAS EMPRESAS QUE NO CUMPLAN CON LAS OBLIGACIONES ESTABLECIDAS EN MATERIA DE IGUALDAD?

El incumplimiento de las obligaciones en materia de planes de igualdad podría ser sancionado por la Inspección de Trabajo con multas de 625 a 187.515 euros.

Además, en el caso de infracciones muy graves se establecen sanciones accesorias: pérdida de ayudas, bonificaciones en materia de contratación, entre otras, por un periodo de 6 meses a 2 años.

¿Por qué desde AUREN podemos ayudarte a cumplir con todas las obligaciones en IGUALDAD?

- Porque nuestro equipo de consultores de AUREN PERSONAS son profesionales experimentados en la implantación de planes de igualdad que desde hace años abordan las necesidades en materia de igualdad de organizaciones más exigentes y vanguardistas en materia de igualdad.
- Porque nuestro equipo de AUREN ABOGADOS pone a tu disposición excelentes abogados laboralistas con amplia experiencia en negociación colectiva y en la defensa de los intereses de las empresas ante los requerimientos de las autoridades laborales e Inspección de Trabajo.
- Porque AUREN pondrá a tu disposición las herramientas más efectivas y actuales para llevar a cabo todas las exigencias en materia de igualdad de una forma eficaz.

A CORUÑA
lcg@lcg.auren.es
+34 981 908 229

ALICANTE
alc@alc.auren.es
+34 965 208 000

BARCELONA
bcn@bcn.auren.es
+34 932 155 989

BILBAO
bio@bio.auren.es
+34 946 071 515

CARTAGENA
sjv@sjv.auren.es
+34 968 120 382

LAS PALMAS DE GRAN CANARIA
lpa@lpa.auren.es
Asesores
+34 928 260 777
Auditores
+34 928 373 506

MADRID
mad@mad.auren.es
+34 912 037 400

MÁLAGA
agp@agp.auren.es
+34 952 127 000

MURCIA
sjv@sjv.auren.es
+34 968 231 125

PALMA
pmi@pmi.auren.es
Asesores
+34 971 710 047
Auditores
+34 971 725 772

SEVILLA
svq@svq.auren.es
+34 954 286 096

VALENCIA
vlc@vlc.auren.es
+34 963 664 050

VALLADOLID
vll@vll.auren.es
+34 983 379 048

VIGO
vgo@vgo.auren.es
+34 986 436 922

ZARAGOZA
zaz@zaz.auren.es
+34 976 468 010

Member of

Alliance of
independent firms

www.auren.com