

DESPACHOS BK

ETL[®]
GLOBAL
Tax · Legal · Audit

PLANES DE IGUALDAD



1. ¿Qué es un Plan de Igualdad?

Es un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación empresarial, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Su objetivo es facilitar la elaboración e implementación de medidas o planes de igualdad en las empresas y otras entidades, acompañándolas en el proceso de puesta en marcha de las mismas.

2. Contexto y marco normativo

El 13 de Octubre de 2020 se publican en el BOE los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, que son desarrollo reglamentario en la Ley Orgánica 3/2007 reforzando las obligaciones de las empresas en materia de Planes de Igualdad y de Igualdad Retributiva.



- El RD-L 901/2020, de 13 de octubre, regula Planes de Igualdad y su registro, entrando en vigor en enero de 2021.
- El RD-L 902/2020, de 13 de octubre, regula la Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres, entrando en vigor en abril de 2021.
- El RD-L de 2019, modificaba el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, obligando a las empresas a llevar un registro retributivo. Con estos nuevos reales decretos, se hace hincapié en dicha obligación.



3. Casos de obligatoriedad

- Según el número de personas trabajadoras en la empresa.
- Cuando lo establezca el Convenio Colectivo que sea aplicable.
- Cuando la autoridad laboral hubiere acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan.

4. ¿Qué empresas están obligadas a implantar un Plan de Igualdad?

Hasta ahora, si la empresa tenía menos de 250 trabajadores, no estaba obligada a elaborar un Plan de Igualdad en la empresa.

Con la entrada en vigor del Decreto-Ley 6/2019, todas las empresas con más de 50 trabajadores deben implementar el Plan de Igualdad de forma obligatoria.



- > **150 trabajadores:** Obligatorio desde el 7 de marzo de 2020
- > **100 trabajadores:** Obligatorio desde el 7 de marzo de 2021
- > **50 trabajadores:** Obligatorio a partir del 7 de marzo de 2022

5. Contenido del Plan de Igualdad

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Deberá referirse al menos a las siguientes materias:

- Procesos de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La negociación y elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la comisión negociadora del plan de igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con estas materias.



6. Pasos para llevar a cabo el Plan de Igualdad

- **Constitución de la Comisión de Igualdad.** Se debe conseguir un compromiso por parte de la entidad para realizar el Plan, constituir la Comisión de Igualdad, así como crear un calendario de reuniones.
- **Diagnóstico de la igualdad en la empresa.** Debe realizarse un diagnóstico de la situación de igualdad dentro de la entidad y realizar un informe en el que se identifiquen las situaciones de desigualdad dentro de la misma.
- **Elaboración y aprobación del Plan de Igualdad.** En esta fase se negocian las medidas a implantar para corregir las situaciones de desigualdad observadas en el paso anterior. Se fijarán objetivos y estrategias y se asignarán los recursos para su puesta en marcha y seguimiento.
- **Implementación de las medidas planificadas.** En este paso se implantarán las medidas acordadas anteriormente, se comunicarán a la plantilla, y comenzarán a ponerse en marcha. También se comunicará de forma externa para mejorar la reputación e imagen de la entidad.
- **Inscripción del Plan de Igualdad.** Se debe inscribir el Plan de Igualdad en el Registro de planes de igualdad de la comunidad autónoma y autoridad laboral competente.
- **Evaluación de las medidas tomadas.** Finalmente, deberán evaluarse las medidas tomadas, comprobar si se han alcanzado los objetivos propuestos y buscar nuevas soluciones en caso de no haberlo seguido.



7. Sanciones

La cuantía de las multas dependerá de la gravedad de la infracción:

- Infracciones leves y graves: sanciones entre 626 y 6.250 euros.
- Infracciones muy graves: desde 6.251 hasta 187.515 euros.

Además de sanciones económicas, el incumplimiento del Plan también puede tener otras consecuencias negativas para la empresa:

- Pérdida de cualquier ayuda, subvención o bonificación relacionada con programas de creación de empleo.
- Prohibición de acceder a cualquiera de estas ayudas en un plazo mínimo de 6 meses.

8. ¿Qué ofrecemos en Despachos BK ETL Global?

Desde nuestro área de Recursos Humanos, se asesora y acompaña a los clientes con sus Planes de Igualdad, brindando apoyo en todas las fases del proceso.

No dudes en contactar con nosotros para informarte. Nuestro equipo de expertos resolverá todas tus dudas y te asesorará debidamente.



www.bketl.es

Bilbao - Burgos - Logroño - Miranda de Ebro
Oviedo - Vitoria-Gasteiz - Zamora

