



Comprometidos con la igualdad de oportunidades en la empresa

- Alcanza el pleno cumplimiento de la ley
- Fomenta una cultura ética en la empresa
- Detecta y acaba con la brecha salarial
- Contigo en todas las fases del proceso



¿Qué deberías saber sobre los Planes de Igualdad?

Los Planes de Igualdad de Oportunidades buscan garantizar que mujeres y hombres reciben el mismo trato y oportunidades en el entorno laboral



1

Son obligatorios para todas las empresas con +50 trabajadores

Desde el 7 de marzo de 2022, **todas las empresas con más de 50 trabajadores** deben tener aprobado un Plan de Igualdad de Oportunidades en la empresa. Así lo establece el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro.

2

Pueden sancionarte con multas a partir de 7.500€

Si tu empresa tiene más de 50 trabajadores pero carece de un Plan de Igualdad (o no está bien elaborado) **corre el riesgo de ser sancionada** con multas que parten de 7.500€ hasta 225.018€.



3

Su objetivo es alcanzar la igualdad de trato y oportunidades

Debe tratar temas como procesos de selección, formación, promoción profesional, brecha salarial, prevención del acoso sexual y conciliación, entre otros. El objetivo es **garantizar que mujeres y hombres reciben el mismo trato** dentro de cualquier empresa.

4

Puedes implantarlo de forma voluntaria

Aunque tu empresa no esté obligada, puedes implantar los Planes de Igualdad como **gesto de compromiso ético** hacia tu equipo profesional. Además, es probable que acaben siendo obligatorios para casi todas las empresas con el paso del tiempo.

¿Qué empresas están obligadas a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad de Oportunidades?

- » Todas las empresas con **más de 50 trabajadores**.
- » Cuando en el **convenio colectivo** aplicable se establezca tal obligación.
- » Si la empresa **hubiera sido sancionada**, y la aplicación de un Plan de Igualdad fuera una de las medidas de corrección interpuestas.

¿A qué sanciones se enfrenta mi negocio?

No tener un Plan de Igualdad o, peor aún, incurrir en alguna infracción en la materia, puede conllevar importantes sanciones económicas y la **pérdida automática de ayudas y bonificaciones** de los programas de empleo. Además, la **Ley de Contratos públicos** también establece que toda aquella organización sin un Plan de Igualdad, en caso de ser obligatorio, o que no lo cumpla, no podrá contratar con entidades del sector público.



Graves: de 751 a 7.500 €

Por incumplir las medidas correctivas que se hayan programado, cuando los Planes de Igualdad no se hayan negociado conforme a la ley o cuando contengan errores de forma o representación.

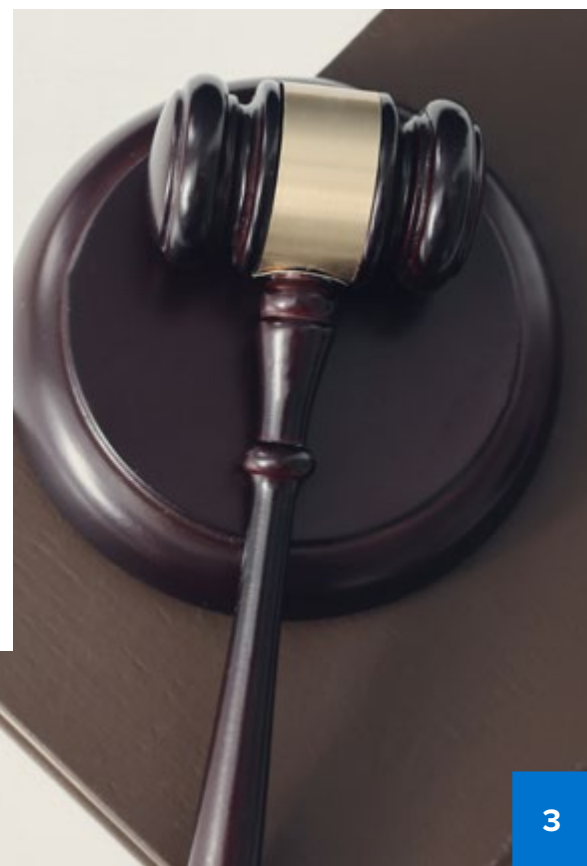


Muy graves: hasta 225.018 €

Por no elaborar los Planes de Igualdad (ni haber comenzado a hacerlo) o por incumplimientos más severos, como no corregir la brecha salarial o esconder casos de discriminación por razón de género.

¿Qué ámbitos tratan los Planes de Igualdad?

- » Procesos de selección y contratación.
- » Clasificación profesional y formación.
- » Oportunidades de promoción profesional.
- » Condiciones de trabajo y retribución, incluyendo la Auditoría Retributiva entre mujeres y hombres.
- » Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- » Infrarrepresentación femenina.
- » Prevención del acoso sexual.



Tu Plan de Igualdad sin complicaciones

En Edorteam nos encargamos de todo el proceso de elaboración y asistimos a las negociaciones con la Comisión de Igualdad

Para que un Plan de Igualdad se desarrolle de forma efectiva y de acuerdo a la normativa vigente, debe **implicar de forma activa a la plantilla** e implantar medidas efectivas para detectar y solucionar situaciones de desigualdad.

El proceso puede ser largo y complicado, sobretodo si te enfrentas a él por primera vez, pero en Edorteam nos encargamos de todo para que no tengas de qué preocuparte.

Requisitos de los Planes de Igualdad

Antes de inscribir los Planes de Igualdad en el REGCON, las autoridades revisarán si cumple con estos requisitos:

- » No tener una vigencia superior a 4 años.
- » Haber sido **negociados o acordados con la Representación Legal de las personas Trabajadoras (RLT)** en base a la legislación laboral.
- » Su contenido y objetivos deben haber sido comunicados a toda la plantilla.
- » Incluir a todas las personas de la organización y emplear un lenguaje neutro y no sexista.
- » Contener un diagnóstico personalizado para la empresa, los objetivos, las acciones con los medios y recursos necesarios por cada medida, el calendario de implantación, el seguimiento y la evaluación periódica del Plan de Igualdad.
- » En caso de grupos de empresas es necesario que exista un diagnóstico individualizado por empresa.
- » La entidad jurídica titular debe estar legalmente constituida y la persona que actúe en su representación deberá disponer de los poderes suficientes para actuar como tal.



En Edorteam nos encargamos de todo para que no tengas de qué preocuparte.



El servicio es integral: no solo identificamos las mejoras a realizar, también nos encargamos de su implantación en la empresa.



En el sector desde 1992, una sólida experiencia y conocimiento especializado nos avalan.



¿Hay que negociar con los sindicatos?

Los Planes de Igualdad se aprueban mediante una comisión negociadora **constituida de forma paritaria** entre una representación de los trabajadores y la dirección:

- » La Representación Legal de las personas Trabajadoras (RLT) podrá ser ejercida mediante Comités de empresa, Comités intercentros o secciones sindicales.
- » Si los trabajadores no cuentan con una RLT, serán asistidos por los sindicatos más representativos de su sector de actividad.
- » Respecto a los integrantes de la comisión por parte de la empresa, se recomienda que sean personas con poder sobre la toma de decisiones internas en la organización.

La participación de **trabajadores y/o miembros sindicales puede encallar o alargar el proceso más de la cuenta**, por este motivo es recomendable contar con una empresa consultora independiente que dirija la implantación y actúe de agente imparcial.

Mi empresa ya tiene Planes de Igualdad, ¿y ahora qué?

Con el RD 901/2020 entró en vigor nueva normativa y tu empresa podría hallarse en **riesgo de incumplimiento** de no revisarlos. Por otro lado, hay que tener en cuenta que todos los Planes de Igualdad tienen una **vigencia máxima de 4 años**.

Durante el tiempo en vigor, es imprescindible hacer un seguimiento y evaluación de las medidas propuestas y la consecución de los objetivos. Solo así podremos:

- » Analizar si el plan se ha desarrollado según lo previsto.
- » Tomar acciones para corregir desviaciones observadas.
- » Reprogramar objetivos que necesiten más tiempo y otras acciones para mejorar el grado de cumplimiento.
- » Identificar nuevas necesidades de cumplimiento de la igualdad en la empresa.
- » Son obligatorias un mínimo de 2 evaluaciones en 4 años.



Etapas de los Planes de Igualdad de Edorteam

1 Constitución de la Comisión de Igualdad

Establecemos el compromiso por realizar el Plan de Igualdad, marcamos un calendario y constituimos la Comisión de Igualdad de la empresa.

2 Auditoría y diagnóstico de igualdad

Tras realizar una auditoría de la empresa, emitimos un informe en el que se identifican las **situaciones de desigualdad** detectadas.

3 Elaboración y aprobación del plan

Asistimos a las reuniones de negociación con la RLT y juntos determinamos las medidas a implantar para corregir las carencias. Fijamos objetivos y estrategias a alcanzar.

4 Implementación de las medidas

Te acompañamos durante la implantación de las medidas y las **presentamos a la plantilla**. También las comunicamos al público para favorecer la imagen de la empresa.

5 Inscripción del Plan de Igualdad

Te ayudamos a **registrar el plan en el REGCON** (Registro y Depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad) como exige la ley.

6 Evaluación y seguimiento

En los años posteriores, evaluaremos las medidas para determinar si son efectivas y si se están alcanzando los objetivos. En caso contrario, **aportaremos soluciones para lograrlo**.

Y si eres pyme, no te olvides de la Auditoría Retributiva

Es una auditoría obligatoria para todas las empresas para comprobar si existe una brecha salarial superior al 25% entre mujeres y hombres

La Auditoría Retributiva es obligatoria para todas las empresas desde 2021 por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Es un documento en el que se hacen constar las **medias salariales de una empresa**, desglosadas por género y categoría profesional. Esta auditoría salarial es una parte de los Planes de Igualdad, pero con la entrada en vigor del RD 902/2020 se volvió obligatoria para todas las empresas, **incluso si tienen menos de 50 trabajadores**.



Hasta 6.250 €

Las empresas que no actualicen anualmente su Auditoría Retributiva pueden percibir sanciones administrativas graves, de entre 625 € y 6.250 €.

Si se observa una brecha salarial superior al 25% en cualquiera de las categorías profesionales, la empresa deberá implementar medidas para **eliminar esa diferencia** en un plazo de tiempo determinado. En Edorteam te asesoraremos sobre los plazos que tienes para adaptarte y te guiaremos sobre cómo hacerlo en caso que eso ocurra.



El cumplimiento normativo de tu negocio, bajo control con Edorteam

Si tienes dudas acerca de si cumples con la normativa de igualdad y necesitas asesoramiento especializado en la materia, no te preocupes, déjalo en nuestras manos. Somos **especialistas en Compliance empresarial** y nos adaptamos a la naturaleza y tamaño de cada negocio. Soluciones para pymes, medianas y grandes empresas.



Si existe una brecha salarial superior al 25% en cualquiera de las categorías profesionales, se deberá corregir.



Los Planes de Igualdad incluyen la Auditoría Retributiva porque acabar con la brecha salarial es un paso fundamental para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.



¿Empezamos?

Asegura el cumplimiento de tu empresa en materia de igualdad

Contáctanos en
www.edorteam.com



 **edorteam**
DESDE 1992

Madrid
C/ Isabel Colbrand 6, 5º
28050 Madrid
☎ 91 344 69 10

Lleida
Avenida Madrid 38, 2º-2ª
25002 Lleida
☎ 973 248 601

✉ info@edorteam.com

www.edorteam.com