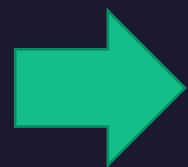


# ¿Conoces como se debe hacer y registrar un plan de igualdad para las instituciones educativas?

Adaptación de la norma:

RD 901/2020

# ¿Qué empresas están obligadas a realizar un plan de igualdad?



El artículo 1 del RD Ley 6/2019 modificó la Ley Orgánica 3/2007, ampliando el número de empresas obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad.

- Todas las empresas con 50 o más trabajadores estarán obligadas a tener un plan de igualdad. Ahora bien, la **entrada en vigor de esta obligación variará en función del volumen de plantilla**, de forma que exista un periodo de adaptación:
  - Entre 50 y 100 trabajadores: 7 de marzo de 2022.
  - Más de 100 y hasta 150 trabajadores: en unos meses tendrán que disponer de él, a partir del 7 de marzo de 2021.
  - Más de 150 y hasta 250 trabajadores: 7 de marzo de 2020.



Las empresas con plantillas desde 150 trabajadores ya están obligadas actualmente a contar con un plan de igualdad, desde **marzo de 2020**.



Las **sanciones** por no disponer de un plan de igualdad pueden oscilar entre los **600 y 187.515 euros**, en función de la gravedad de los hechos.

# Cómo elaborar y registrar un plan de igualdad. Pasos a seguir:

Procedimiento de negociación del plan de igualdad : comisión negociadora y diagnóstico previo.

Contenido del plan de igualdad

Implementación y registro del plan de igualdad

# Procedimiento de negociación del plan de igualdad

## 1. Crear la Comisión negociadora plazo máximo de 3 meses

- La comisión estará presente durante el proceso de diagnóstico, como de creación e implementación del plan.
- Si no existen representantes, se constituirá por trabajadores, representantes de la empresa y sindicatos más representativos (6 personas máximo por cada parte).
- **Se deberá favorecer que haya equilibrio entre hombres y mujeres** en cada una de las partes.

## 2. Negociación del plan de igualdad

- Se deberán **recoger todas las actas firmadas** de las diferentes reuniones
- El resultado de las negociaciones constará por escrito y se firmará por las partes

## 3. Diagnóstico previo del Plan de Igualdad

El diagnóstico previo ha de contener la siguiente información:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional de la plantilla.
- Formación que se facilita a los trabajadores.
- Promoción del personal en el seno de la empresa.
- Condiciones de trabajo, entre las que se deberá incluir una auditoría salarial entre hombres y mujeres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de vida familiar y laboral.
- Infra-representación femenina, en caso de que exista.
- Retribuciones diferenciadas por el género.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

**Nueva obligación: incluir una auditoría retributiva en el plan de igualdad**

# Contenido del plan de igualdad

- Partes que lo conciertan.
- El ámbito de aplicación del plan.
- Un informe con el diagnóstico de la situación de la empresa.
- Resultados de la auditoría retributiva. Vigencia y periodicidad.
- Objetivos del plan.
- Descripción de las medidas, con sus plazos e indicadores.
- Identificación de los recursos y medios para llevarlo a cabo.
- Calendario de actuaciones: implantación, seguimiento y evaluación.
- Sistema de seguimiento.
- Composición del órgano que va a hacer el seguimiento y revisión.
- Procedimiento para la modificación.



# Implementación y registro del plan de igualdad



- La vigencia del plan de igualdad será la que se indique o como máximo de **4 años**.
- **Si existe un plan de igualdad vigente, tendría que adaptarse a la nueva norma en un máximo de 12 meses** desde la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020 (entraría en vigor en 3 meses).
- **El registro del plan de igualdad deberá realizarse obligatoriamente en un registro público.** A estos efectos se considera el **registro de convenios y acuerdos** regulado en el RD 713/2010, salvo que tu Comunidad Autónoma cree uno específico.
- La solicitud de inscripción del plan de igualdad se acompañará de la hoja estadística del modelo que se incluye en el Anexo 2.V que se incluye en el RD 901/2020.

