



Plan de Igualdad de Genero



Cumple con la LEY ORGÁNICA 3/2007 y el REAL DECRETO-LEY 6/2019

¿Qué es un Plan de Igualdad?

Un Plan de Igualdad es el conjunto de medidas que debe adoptar una empresa para **alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres** y eliminar la discriminación por razón de sexo, tal y como lo recoge la Ley Orgánica 3/2007.

Para ello, en los planes de igualdad se deben fijar y concretar los objetivos de igualdad a alcanzar, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución.

Igualmente se deben establecer los sistemas eficaces para el seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.



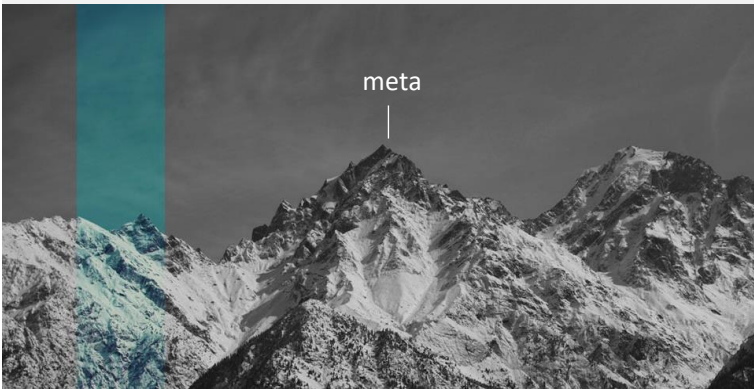


¿Para qué se elabora el Plan de Igualdad?

El Plan de Igualdad tiene como objetivo la **eliminación de la discriminación entre mujeres y hombres** y representa el compromiso de la empresa para la consecución de tal fin, así como la promoción de la igualdad, dentro del cumplimiento del principio constitucional de igualdad de oportunidades entre las personas de ambos sexos.

Ventajas de un plan de igualdad

Elaborar un Plan de Igualdad tiene numerosas ventajas tanto para empresas que están obligadas a tenerlo como para aquellas que no.



01 Ambiente de trabajo

Cree un mejor ambiente laboral y aumente la productividad con un entorno libre de discriminación por razón de sexo o edad.

02 Subvenciones

Elaborar el plan de igualdad cuenta con ayudas de la Administración para pymes y otras entidades, con cuantías de hasta 6.000€.

03 Calidad de empresa

Desarrollar la igualdad es sinónimo de compromiso social, lo que mejorará la buena imagen y el prestigio de su empresa.

04 Concursos públicos

Si su empresa se presenta a licitaciones de las Administraciones Públicas, contar con el plan de igualdad le ayudará a obtener una mayor puntuación y otros beneficios.

05 Distintivo del Ministerio de Igualdad

El plan de igualdad es un paso más para poder conseguir el distintivo "Igualdad en la Empresa" (DIE), una marca de excelencia que reconoce a las empresas y entidades que destaquen en el desarrollo de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Obligatoriedad y plazos del Plan de Igualdad

Desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2019, de 8 de marzo, es **obligatorio implementar un Plan de Igualdad** en las empresas con plantillas de más 50 trabajadores, si bien, existen diferentes períodos transitorios en función del número de trabajadores. Por lo que los plazos para implementarlo son los siguientes:

- Las empresas de entre 151 y 250 trabajadores tienen hasta el 7 de marzo de 2020
- Las empresas de entre 101 y 150 trabajadores tienen hasta el 7 de marzo de 2021
- Las empresas de entre 50 y 100 trabajadores tienen hasta el 7 de marzo de 2022



Cómo elaboramos tu Plan de Igualdad

Te contamos paso a paso cómo elaboramos e implantamos el Plan de igualdad en tu empresa.

01

DIAGNOSTICO

Mediante una sesión de nuestro experto, llevamos a cabo un análisis previo sobre la situación de tu empresa en materia de igualdad para realizar el diagnóstico.

02

ELABORACIÓN

Elaboramos el **Plan de Igualdad** adaptado a las necesidades de tu empresa, en el que detallamos objetivos y acciones a realizar.

Paralelamente el personal de la empresa realiza un curso online de 4h. mediante el cual aprende las particularidades de la ley.

03

IMPLANTACIÓN

Te ayudamos en la comunicación y el registro a nivel estatal, del Plan de Igualdad para que pueda ejecutar las acciones incluidas en él.

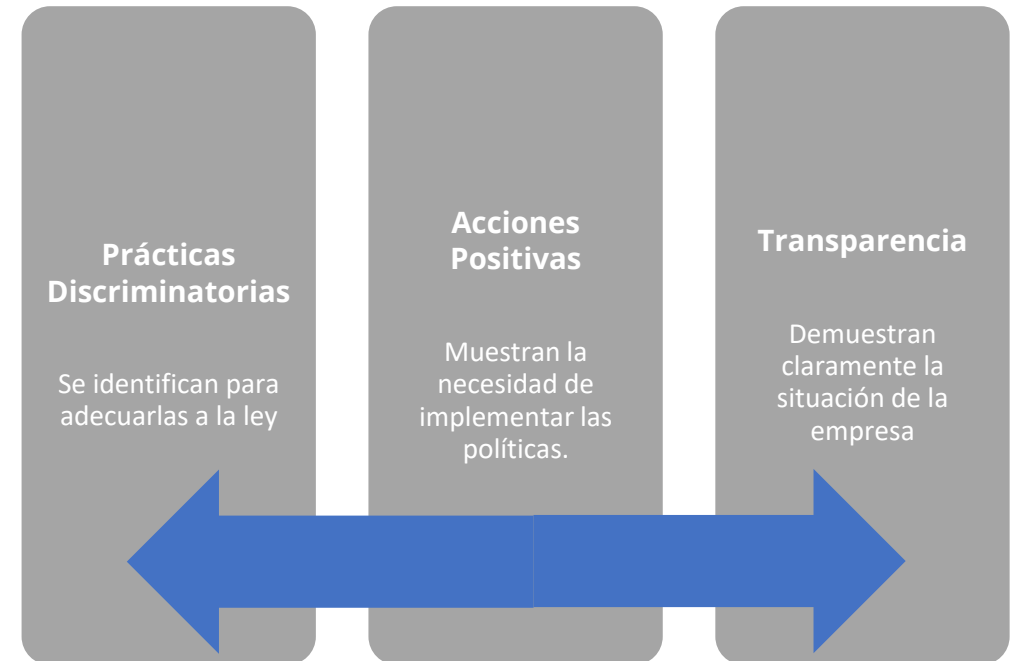
Auditoria Salarial

Todo plan de igualdad debe contener este Registro Salarial para adecuarse a lo que dicta el nuevo decreto ley (Real Decretos 901/2020 y 902/2020) en base al principio de transparencia salarial de igualdad retributiva.

Este debe estar desglosado por sexo, mediana y media aritmética por grupos profesionales dentro de la empresa, así como categoría profesional, puesto, nivel, etc..

Mediante la auditoria se comprueba si el sistema retributivo de la empresa cumple con la igualdad retributiva, y en su caso definir, prevenir o corregir obstáculos que dificulten la igualdad.

Análisis y Diagnóstico



Servicio y costes de implantación

Precios por tamaño de empresa

	Básico	Auditoria Salarial	Registro	Plus
de 301 a 500 personas	3,990 €	2,395 €	600 €	consultar
de 151 a 300 personas	3,295 €	1,980 €	600 €	consultar
de 101 a 150 personas	2,480 €	1,490 €	600 €	consultar
de 51 a 100 personas	1,745 €	1050 €	300 €	consultar
de 30 a 50 personas	1,400 €	840 €	300 €	consultar
Menos de 30 personas	1,050 €	630 €	300 €	consultar

Formación plantilla

- Modalidad: online
- Dirigido a: plantilla en general
- Duración: 4 horas
- Objetivo: Informar a toda la plantilla sobre la realización y el proceso de implantación del Plan de Igualdad en la empresa y conocimiento de la ley



	Básico	Plus
Elaboración de Acta de Constitución del Comité	X	X
Preparación de cuestionarios para toma de datos	X	X
Análisis de puestos y auditoria Salarial	X	X
Análisis y tratamiento de datos para la elaboración del diagnóstico	X	X
Redacción del diagnóstico	x	X
Modelos de Acta de Reunión para el Comité de negociación (aprobación del documento de diagnóstico, aprobación del plan de igualdad)	x	x
Elaboración del Registro Retributivo	X	X
Redacción del Plan de Igualdad	x	X
Guía práctica para la negociación del Plan de igualdad en todas sus fases	X	
Guía práctica para procedimiento de Registro del Plan de Igualdad	X	
Soporte técnico a consultas vía mail	x	X
Participación en reunión con el Comité de negociación para la aprobación del diagnóstico		X
Redacción de protocolos de Acoso y discriminación		X
Realización de todas las gestiones administrativas para el Depósito y registro del Plan de Igualdad		X
Participación en reunión con el Comité de negociación para la aprobación del diagnóstico		X
Consultoría gratuita online durante un año de actualización legal y seguimiento		X

Preguntas frecuentes

¿Puedo ser sancionado si no tengo un plan de igualdad?

Sí, las empresas que no elaboren e implementen un Plan de Igualdad cuando la ley les obliga a ello estarían cometiendo una **infracción grave**, que acarrea **multas de entre 626 y 6.250 euros, o muy graves, con multas que van desde los 6.251 euros a los 187.515 euros.**

Aunque las sanciones por infracción grave referida a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, se pueden sustituir por la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad en la empresa, siempre y cuando así lo determine la autoridad laboral competente.

Aparte de las multas económicas, las empresas también perderían el acceso a ayudas, bonificaciones, subvenciones y cualesquiera beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en la que se cometió la infracción. Así como la exclusión automática del acceso a tales beneficios durante 6 meses.

¿Cuánto tiempo se tarda en elaborar e implantar un Plan de Igualdad?

El tiempo para elaborar e implementar el Plan de Igualdad **puede oscilar entre uno o tres meses**, dependiendo de la empresa y la disposición de esta a facilitar los datos e información necesarios para hacer un adecuado diagnóstico en las materias que la Ley obliga a evaluar, así como de la relación entre la dirección y los representantes de los trabajadores, quienes tienen que negociar y acordar el diagnóstico de situación y el plan de actuación.

¿Cuál es el contenido de un Plan de igualdad?

La Ley indica que el Plan de Igualdad deberá contener al menos las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

¿Con quién hay que negociar el plan de igualdad?

Para negociar el Plan de Igualdad es necesario crear una comisión negociadora del Plan de Igualdad, que estará formada por representantes de la empresa y representantes legales de los trabajadores (delegados o comité de empresa) o secciones sindicales en su defecto.

En el supuesto de que no existan delegados, comité de empresa o secciones sindicales, se puede recomendar crear una comisión de igualdad con personas que representen diferentes puestos y niveles de responsabilidad en la empresa.

Será necesario reunirse con la comisión al menos dos veces; una para elaborar, y en su caso aprobar o no, el diagnóstico de situación, y otra para elaborar, y en su caso aprobar o no, el plan de actuación.

donde estamos



*Avda. Marín, 4A – Moaña
Pontevedra*



+34 647564932



info@elsieteformacion.com



www.elsieteformacion.com



El Siete Formación



@elsietehuelequealimenta



el sieze
formación

¿Avanzamos juntos?