

# IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUEJRES Y HOMBRES

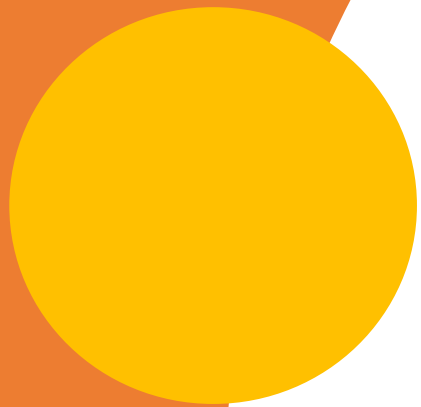
---

NUEVOS REALES DECRETOS 2020

A stylized sun graphic on the left side of the slide. It features a solid yellow circle at the bottom, with several yellow dashed lines of varying lengths curving upwards and to the right, suggesting rays of light. The background is a solid orange color, and a large white semi-circle is positioned on the right side of the slide.

¿CÓMO HACER UN  
PLAN DE IGUALDAD?





¿QUÉ TENGO QUE  
HACER?

# Legislación más reciente

	LOIMH 2007	RD 6/2019	RD 901 y 902/2020
OBLIGACIÓN	250 PERSONAS	50 PERSONAS (3 AÑOS)	50 PERSONAS (3 AÑOS)
RLT	NEGOCIAR Y EN SU CASO ACORDAR	APROBAR EL DIAGNÓSTICO Y EL PLAN	APROBAR EL DIAGNÓSTICO Y EL PLAN INFORMACIÓN REGISTRO RETRIBUTIVO
ELABORAR	DIAGNÓSTICO Y PLAN	DIAGNÓSTICO (CON ÁREAS CONCRETAS) Y PLAN	DIAGNÓSTICO (CON ÁREAS CONCRETAS) Y PLAN (CONTENIDO CONCRETO)
POR EMPRESA	DIAGNÓSTICO Y PLAN POR CIF	DIAGNÓSTICO Y PLAN POR CIF	DIAGNÓSTICO POR CIF Y PLAN DE GRUPO
VIGENCIA	NO ESPECIFICADA	NO ESPECIFICADA	MÁXIMO 4 AÑOS

# Nuevos Reales Decretos

RD 901/2020

RD 902/2020

CONTENIDO

REGULA LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO

IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

ENTRADA EN VIGOR

14 DE ENERO DE 2021

14 ABRIL DE 2021

VARIOS

COMENZAR LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN ANTES DE 3 MESES DESDE LA OBLIGACIÓN  
REGISTRO DEL PLAN ANTES DE UN AÑO Y 3 MESES Y EN EL PLAZO 15 DÍAS DESDE LA FIRMA

INFORMAR A LA RLT DEL CONTENIDO DEL REGISTRO  
INFORMAR A LA PERSONA QUE LO SOLICITE (SI NO HAY RLT) DE LAS DIFERENCIAS PORCENTUALES

# Contenido del Diagnóstico y el Plan de Igualdad

## DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD:

- Proceso 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 por razón de sexo.

## PLAN DE IGUALDAD:

- Partes que los conciertan.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación.
- Resultados de la auditoría retributiva.
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos.
- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución, priorización, indicadores de evolución, y medios y recursos.
- Calendario para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- Procedimiento de modificación y resolución de posibles discrepancias.

# Diferencia entre Registro retributivo y Auditoría retributiva

## REGISTRO RETRIBUTIVO:

- TODAS LAS EMPRESAS
- FRECUENCIA ANUAL
- Por grupo profesional, categoría, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.
- Valores medios y la mediana
- Salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales
- Desagregados por sexo

## AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

- EMPRESAS CON PLAN DE IGUALDAD
- FRECUENCIA POR PLAN DE IGUALDAD
- DIAGNÓSTICO:
  - Valoración de puestos de trabajo (puestos de igual valor)
  - Otros factores que desencadenen las diferencias retributivas
- PLAN DE ACCIÓN



	EMPRESAS DE MENOS DE 50 PAX	EMPRESAS DE MÁS DE 50 PAX SIN PLAN	EMPRESAS DE MÁS DE 50 PAX CON PLAN
DIAGNÓSTICO	IDENTIFICAR DISCRIMINACIONES	✓	
PLAN DE IGUALDAD	VOLUNTARIO	✓	ADAPTARLO (EN 12 MESES)
REGISTRO RETRIBUTIVO	✓	✓	✓
AUDITORÍA RETRIBUTIVA		✓	✓
PROTOCOLO DE ACOSO	✓	✓	✓
REGISTRO DEL PLAN		✓	✓
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		✓	✓



¿QUÉ SERVICIOS  
OFRECE ALARES?

# Servicios Alares

DIAGNÓSTICOS

PLANES DE IGUALDAD

REGISTROS RETRIBUTIVOS

AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS

VALORACIONES DE PUESTOS

FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

PROTOCOLOS DE ACOSO

INFORMES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

DISTINTIVO DE IGUALDAD

ASESORAMIENTO