

PLANES DE IGUALDAD Y REGISTRO SALARIAL EN LA EMPRESA

Con la entrada en vigor del Real Decreto 6/2019, las empresas de más de 50 trabajadores están obligadas a implantar un plan de igualdad en la empresa que garantice la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y establezca las directrices para evitar cualquier tipo de discriminación por género que pueda darse en la empresa. En Grupo Olka llevamos 2 años trabajando para ofrecer un servicio completo y económico a nuestros clientes para que puedan adaptarse de forma simple y segura a la nueva legislación.

Además, **el registro salarial es obligatorio desde el día 14 de abril de 2021 para todas las empresas sin importar su tamaño.** Además, todas aquellas empresas que cuenten con un mínimo de 50 trabajadores en plantilla y que estén **obligadas a elaborar el Plan de Igualdad**, también deberán realizar una **auditoría retributiva obligatoria.**



La normativa establece una hoja de ruta para adecuarse a las nuevas exigencias, de forma que el 22 de marzo de 2022 todas las empresas con más de 50 empleados han de cumplir con la **obligación de tener una auditoría retributiva** y el Plan de Igualdad.

GRUPO OLKA le ayudará en la redacción, implementación y registro de su plan de igualdad de forma sencilla y eficaz, y en un tiempo récord.

Gracias a nuestras herramientas, le asesoraremos de forma integral en todos los pasos necesarios para:

- **Creación de la comisión de igualdad.**
- **Diagnóstico de situación.**
- **Redacción del plan de igualdad.**
- **Registro del plan de igualdad.**
- **Elaboración del registro salarial.**
- **Auditoría retributiva.**
- **Evaluación periódica.**



El plan de igualdad es un conjunto de medidas concretas que debe adoptar la empresa tras la realización de un estudio previo y un diagnóstico de situación que determine la realidad de la empresa en materia de igualdad.

Para la realización del diagnóstico previo es obligatorio estudiar, como mínimo, los siguientes puntos clave dentro de la empresa:

- 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 (Auditoría retributiva).
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Para que el plan de igualdad se considere correctamente realizado no solo es suficiente con su redacción y aprobación interna, sino que las empresas deben presentar este plan de igualdad ante la administración registrándolo en el **registro de convenios colectivos**. Grupo OLKA le apoyará también en este proceso.

Las empresas que no cumplan con esta obligación legal incurren en una infracción grave y pueden ser sancionadas con **multas** que van **desde los 626€ a los 6.250€**.



Gracias a nuestras plataformas y profesionales, una vez que nos remita la información básica de sus empleados en los formatos Excel que le suministraremos (Tipo de contrato, antigüedad, puesto, salario, etc, etc), en menos de 30 días recibirá un completo Plan de Igualdad, que incluye los resultados de la Auditoría Retributiva, un protocolo para evitar situaciones de acoso y discriminación, así como las medidas que se consideren necesarias para alcanzar los objetivos determinados por la legislación vigente.

Una vez analizados los requisitos de _____
los honorarios para el servicio de realización de _____
ascenderían _____. El mantenimiento y apoyo ascendería a un precio de _____
a partir del primer año de servicio.