



## PLANES DE IGUALDAD



### CONCEPTO/REGULACIÓN

Obligación introducida en la LO 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres para las empresas de más de 250 trabajadores.

Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, modificó esta ley y amplió su ámbito de aplicación a empresas de **+ de 50 trabajadores**.

**Posteriormente el RD 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, **está en vigor desde el 14 de enero de 2021**.

**Este nuevo RD obliga a adaptar los planes de igualdad vigentes y registrados** a la nueva normativa. El plazo de adaptación es de un año, **antes del 14 de enero de 2022**.



#### NOVEDAD

La extensión a empresas de más de 50 trabajadores



#### OBLIGACIÓN

Auditoría retributiva: RD 902/2020, **hasta el 14 de abril de 2021**

### PLAZO DE CUMPLIMIENTO

<50 TRABAJADORES	_____	No obligatorio
<b>50-100</b>	_____	<b>Desde el 7 de marzo del 2022</b>
<b>101-150</b>	_____	Desde el 7 de marzo del 2021
<b>151-250</b>	_____	Desde el 7 de marzo del 2020
<b>&gt;250</b>	_____	Ya existía la obligación

#### Infracción grave



### INCUMPLIMIENTO

Infracción grave sancionable con **multa** entre 620 euros y 6.250 euros



Riesgo **reputacional**

Posibles **acciones judiciales** individuales o colectivas

¿ PODEMOS AYUDARTE ?



**Laura Guillén**  
Directora  
en el área laboral

[lguillen@cecamagan.com](mailto:lguillen@cecamagan.com)



**Blanca Mercado**  
Directora  
en el área laboral

[bmercado@cecamagan.com](mailto:bmercado@cecamagan.com)