

RENOVACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

OBLIGACIONES LEGALES

VIGENCIA DEL PLAN

El RD 901/2020 establece que el periodo de vigencia de los planes de igualdad, que se determinará, en su caso, por las partes negociadoras, **no podrá ser superior a cuatro años.**



ULTRACTIVIDAD



En los planes de igualdad **NO OPERA LA ULTRACTIVIDAD** por lo que deben comenzar a negociarse nuevamente antes de perder su vigencia.

CONSECUENCIAS LEGALES Y ORGANIZATIVAS DE LA PÉRDIDA DE VIGENCIA

- No cumplir con la obligación de elaborar el Plan de Igualdad puede **considerarse infracción grave o muy grave** (Art.7 y 8 RDL 5/2000) Sanciones entre 751 y 225.018 €
- Prohibición de **contratar con la administración.** (Art.71.1.d Ley 9/2017)
- Imposibilidad de acceso a **subvenciones y bonificaciones.**
- Deterioro de la **imagen y reputación** de la empresa.
- Dificultad para **atraer y retener talento.**



RENOVACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

BENEFICIOS DE RENOVAR A TIEMPO

ALINEACIÓN CON NUEVAS REALIDADES LABORALES

- Actualiza las políticas para adaptarte a los cambios sociales y legales.
- Promueve un entorno igualitario e inclusivo.
- Integra en tu empresa las nuevas formas de trabajo y diversidad.



CONTINUIDAD EN LA MEJORA DE LA IGUALDAD



- Evita periodos sin plan activo.
- Revisa logros, corrige fallos y define nuevos objetivos.

MEJORA DE IMAGEN CORPORATIVA Y CLIMA LABORAL

- Refuerza el compromiso de la empresa con la igualdad.
- Aumenta la motivación y satisfacción del personal.
- Fomenta la atracción y retención del talento.
- Sirve para anticiparse y evitar conflictos.



RENOVAR A TIEMPO ES INVERTIR EN UNA EMPRESA MÁS JUSTA Y COMPETITIVA.

RENOVACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

¡6 MESES ANTES ES AHORA!

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE RENOVAR A TIEMPO?

- Inicia la renovación al menos con 6 meses de antelación.
- Evita retrasos, imprevistos e incumplimientos.
- Es clave para garantizar el compromiso con la igualdad.
- El nuevo plan debe registrarse a la finalización del anterior.



CONSTITUYE TU COMISIÓN NEGOCIADORA



- Es necesario constituir una nueva comisión negociadora.
- Se encargará de negociar y elaborar el nuevo plan.

CHECKLIST DE RENOVACIÓN

- Convocar la comisión negociadora.
- Realizar una evaluación final del plan anterior.
- Recopilar datos actualizados.
- Iniciar el proceso de elaboración del nuevo plan.



EVALUACIÓN Y
DIAGNÓSTICO

ELABORACIÓN
DEL PLAN DE IGUALDAD

FIRMA Y
REGISTRO

EVITA CONTRATIEMPOS CON UNA ADECUADA PLANIFICACIÓN.

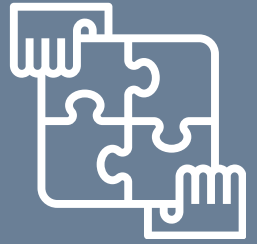
RENOVACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

RESPONSABILIDAD COMPARTIDA

RESPONSABILIDAD COMPARTIDA EN LOS PLANES DE IGUALDAD

¿QUÉ DICE EL RD 901/2020?

- El plan debe negociarse y aplicarse conjuntamente con la RLPT.
- Tiene una vigencia máxima de 4 años.
- Es obligatorio realizar evaluación intermedia y final.



¿QUÉ IMPLICA LA CORRESPONSABILIDAD?



- La Comisión de Igualdad debe reunirse periódicamente.
- El plan es un documento vivo: exige seguimiento real de las medidas.
- Empresa y RLPT comparten la responsabilidad del éxito del plan.

¿QUÉ PASA SI NO HAY COMPROMISO?

- El plan puede carecer de validez legal.
- Se exponen a sanciones (RDL 5/2000).
- Riesgo de medidas ineficaces y desconexión con la realidad.



Empresa + RLPT: igualdad efectiva, continua y compartida.