

## CIRCULAR INFORMATIVA

### **Todas las empresas de 50 o más trabajadores deben contar desde hoy con un Plan de Igualdad**

- ***El incumplimiento del deber de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad supone una infracción grave.***
- ***Si por algún motivo todavía no ha podido confeccionar su Plan, le aconsejamos que lo implemente lo antes posible, para lo cual le ofrecemos nuestro departamento experto en esta materia.***

Le recordamos que en el BOE del 7 de marzo de 2019 se publicó el Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación, que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres, como por ejemplo extender la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores. La norma estableció un plazo de tres años para que las empresas de más de 50 trabajadores elaboren y apliquen un plan de igualdad (2022), dos años para las de entre 100 y 150 empleados (2021) y un año para aquellas cuya plantilla supere las 150 personas (2020).

Atendiendo a estos plazos, a partir de hoy todas las empresas de 50 o más trabajadores deben contar con un Plan de Igualdad y haberlo registrado en el REGCON (Registro de Convenios Colectivos).

Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas que adoptan empresas y organizaciones para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y para eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijan los objetivos que se quieren alcanzar, las estrategias que se deben adoptar y las acciones concretas para conseguirlos, así como sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos propuestos y son obligatorios para determinadas empresas.

La elaboración de un Plan de Igualdad, es un proceso de negociación que inicia con la constitución de una Comisión, integrada por la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) y la representación de la empresa.

Para elaborar el Plan de Igualdad, el primer paso es realizar un diagnóstico de la situación actual de la empresa, y a ser posible un análisis de su evolución más reciente, con el objetivo de conocer cuáles son las buenas prácticas que pueden potenciarse y comunicarse dentro y fuera de la organización, y cuáles son las posibles áreas de mejora. En este diagnóstico se deben cubrir las siguientes materias: procesos de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo (incluida la auditoría salarial entre hombres y mujeres), ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, la infrarrepresentación femenina, retribuciones y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Una vez se haya hecho un diagnóstico exhaustivo, derivará de sus conclusiones un Plan de acción a realizar en un plazo máximo de 4 años, que cubrirá las distintas áreas en las que se han detectado desequilibrios. Desde su puesta en marcha, se deberá iniciar un proceso de seguimiento y evaluación que permita evaluar el rendimiento de las acciones, y, en caso de ser necesario, realizar los ajustes pertinentes para lograr los objetivos estipulados dentro del plazo.

*¿Qué sanciones puede tener la empresa si no tiene hecho el plan de igualdad?*

El incumplimiento del deber de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad supone una infracción grave, sancionable con una multa de 626 a 6.250 euros. Por otro lado, cuando la obligación de realizar el plan de igualdad sea por exigencia de la autoridad laboral (Inspección de Trabajo) la normativa lo considera como falta muy grave y, en este caso, la sanción puede ser de 6.251 a 187.515 euros.

Además de sanciones accesorias como las siguientes:

- a) Pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción, y
- b) Exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses.

Igualmente, en virtud de la Ley de Contratos del Sector Público, las empresas que no tengan un plan de igualdad o que no lo cumplan no podrán contratar con la Administración Pública.

Nuestro consejo es que las empresas a cumplan en plazo con esta obligación legal, ya que por el contrario podrían enfrentarse a multas económicas de hasta 187.515€ o a una pérdida automática de ayudas, bonificaciones o beneficios de la aplicación de los programas de empleo, entre otras sanciones. Pero, sobre todo, perderían la oportunidad de utilizar esta herramienta que son los Planes de Igualdad, como una palanca de cambio y una hoja de ruta estratégica que tendrá un impacto positivo directo en su gestión de los RRHH, su comunicación con los grupos de interés y su reputación.

Sin embargo, si por algún motivo todavía no ha podido implementar su Plan de Igualdad, le aconsejamos que lo ponga en marcha lo antes posible, para lo cual le ofrecemos nuestro departamento experto en la confección de este tipo de planes.

### **NO DUDE EN CONTACTAR CON NOSOTROS.**

El GRUPO ACOUNTAX está a su entera disposición para resolver sus dudas y atenderles en todas las cuestiones profesionales que nos requieran.

Madrid, 7 de marzo de 2022



@AcountaxM



Acountax Madrid Abogados



@accountaxmadrid



Acountax Madrid Abogados