

1 · ¿Tiene tu empresa una plantilla de más de 50 trabajadores? Si es así, ¿cuenta ya con un plan de igualdad?

SÍ

Tu empresa cumple con las exigencias establecidas en la Ley de Igualdad. Solo debes recordar que, los planes de igualdad deben confeccionarse conforme a los resultados de un diagnóstico de situación y comprender las materias de 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; infrarepresentación femenina; retribuciones; y, prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Además, los planes de igualdad deben incluir: objetivos, medidas de igualdad, e indicadores para controlar el grado de cumplimiento de los objetivos.

La Inspección de Trabajo está controlando que los planes de igualdad contengan un contenido real, sancionando a las empresas que se limiten a tener una mera declaración de intenciones. De ahí la importancia de realizar un seguimiento periódico del cumplimiento del plan de igualdad.



1 · ¿Tiene tu empresa una plantilla de más de 50 trabajadores? Si es así, ¿cuenta ya con un plan de igualdad?

NO

Tras la publicación del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, todas las empresas con más de 50 trabajadores deben implementar en sus organizaciones un plan de igualdad.

No obstante, el precitado Real Decreto prevé tres hitos para que las compañías se adapten a la nueva legislación:

- 8 de marzo de 2020: Para las empresas de más de 150 y menos de 250 trabajadores.
- 8 de marzo de 2021: Para las empresas de más de 100 y menos de 150 personas trabajadoras.
- 8 de marzo de 2022: Para las empresas de más de 50 y menos de 100 trabajadores, hasta el 8 de marzo de 2022.

Si, alcanzadas las fechas indicadas las empresas obligadas no tienen implementado un plan de igualdad estarían incurriendo, de conformidad con Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social en:

- 1) una infracción grave, sancionable en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros; o,
- 2) una infracción muy grave, sancionable con multa en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros.

1 · ¿Tiene tu empresa una plantilla de más de 50 trabajadores? Si es así, ¿cuenta ya con un plan de igualdad?



En este último caso, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social puede imponer las siguientes sanciones accesorias:

- a) Pérdida automática, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, de las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.
- b) Exclusión del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años, a contar desde la fecha de la resolución de la autoridad laboral.

Por todo ello, te recomendamos implementar un plan de igualdad dentro de tu compañía.

En este sentido debes tener en cuenta que antes de implementar dicho plan debes realizar un diagnóstico de situación en tu empresa, identificar a los sujetos que participarán en la elaboración e implementación del plan, marcar objetivos, dotar recursos económicos y diseñar las medidas, previendo un cronograma de ejecución de las acciones de igualdad, lo que conlleva un proceso previo que puede prolongarse dos meses.

1 · ¿Tiene tu empresa una plantilla de más de 50 trabajadores? Si es así, ¿cuenta ya con un plan de igualdad?



En este último caso, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social puede imponer las siguientes sanciones accesorias:

- a) Pérdida automática, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, de las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.
- b) Exclusión del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años, a contar desde la fecha de la resolución de la autoridad laboral.

Por todo ello, te recomendamos implementar un plan de igualdad dentro de tu compañía.

En este sentido debes tener en cuenta que antes de implementar dicho plan debes realizar un diagnóstico de situación en tu empresa, identificar a los sujetos que participarán en la elaboración e implementación del plan, marcar objetivos, dotar recursos económicos y diseñar las medidas, previendo un cronograma de ejecución de las acciones de igualdad, lo que conlleva un proceso previo que puede prolongarse dos meses.