

CIRCULAR INFORMATIVA

Las empresas de entre 50 y 100 trabajadores deben tener un Plan de Igualdad a partir del 7 de marzo de 2022

El 1 de marzo de 2019 se aprobó el Real Decreto-Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, cuyas disposiciones se han ido implementando de forma progresiva, de manera que, a partir del próximo 7 de marzo de 2022, deberán contar con un Plan de igualdad todas las empresas de entre 50 y 100 personas en plantilla.

Conforme a la normativa vigente, se entiende por Plan de Igualdad como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

La confección del Plan de Igualdad implica, por tanto, un estudio sobre la situación actual de la empresa sobre posibles prácticas discriminatorias, las políticas de igualdad en oportunidades de empleo y el estudio de las necesidades de la empresa, sin olvidar las acciones correctoras de posibles situaciones de desequilibrio de género.

En este sentido, el diagnóstico previo al Plan supone un análisis fundamental que permitirá detectar aspectos o ámbitos en los que puedan estar produciéndose situaciones de desigualdad o discriminación y sobre los que deberá actuar el Plan de Igualdad.

Para implementar adecuadamente las políticas de igualdad en una empresa es aconsejable contar con un equipo de profesionales de apoyo que disponga de la capacitación técnica y la experiencia precisa en esta materia, y que posibilite desarrollar un Plan ajustado a la casuística y particularidades de cada mercantil.

¿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.

NO DUDE EN CONTACTAR CON NOSOTROS:

El GRUPO ACOUNTAX está a su entera disposición para resolver sus dudas y ofrecerle un asesoramiento experto en la elaboración de su Plan de Igualdad.

Madrid, 9 de diciembre de 2021



@AcountaxM



Acountax Madrid Abogados



@acountaxmadrid



Acountax Madrid Abogados