

Plan de Igualdad en empresas

Te ayudamos a cumplir la normativa actual de forma práctica, fácil y rápida.

Tras la entrada en vigor del **Real Decreto-Ley 6/2019** sobre igualdad de género en el ámbito laboral, se establece que todas aquellas empresas con una **plantilla de más 50 personas** están obligadas a contar e implementar un Plan de Igualdad.

Un **Plan de Igualdad** es el 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 eliminar la discriminación por razón de sexo.

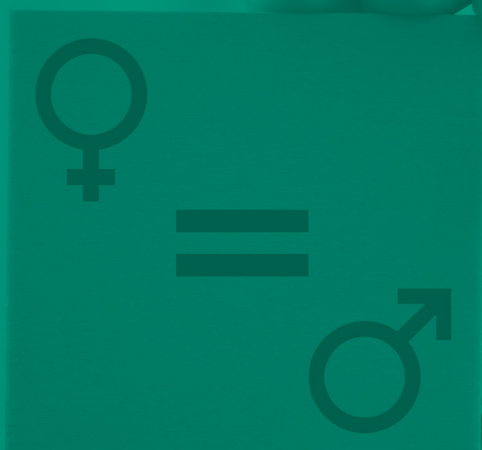
Todas las áreas de la empresa están implicadas en la mejora de su gestión en

relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con carácter transversal.

En estos momentos, la **obligatoriedad** de tener un **Plan de Igualdad Negociado** alcanza a las **entidades y empresas de 50 o más personas** en plantilla.

Promover políticas de Igualdad en la empresa contribuye a mejorar su imagen y a demostrar que está comprometida con las causas sociales y la igualdad de género, además de retener el talento, mejorar el clima laboral y aumentar la productividad.

El Plan de Igualdad tiene una **vigencia máxima de 4 años**, pasado este tiempo, es necesario revisarlo, actualizarlo y elaborar una nueva edición del mismo.



La **Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social (LISOS)** añade un nuevo apartado, el 13, Art 7, que pasa a considerar como infracción muy grave en materia de relaciones laborales no cumplir las obligaciones en materia de Planes de Igualdad.

La cuantía de las **multas** depende de la gravedad de la infracción:

- **Infracciones leves y graves:** sanciones entre 626 y 6.250 euros.
- **Infracciones muy graves:** desde 6.251 hasta 187.515 euros.

El **incumplimiento de la obligación de tener un Plan de igualdad** puede tener otras consecuencias negativas para la empresa, como son:

- La pérdida de cualquier ayuda, subvención o bonificación relacionada con programas de creación de empleo, y la prohibición de acceder a estas ayudas en un plazo mínimo de 6 meses.
- Según la ley de Contratación Pública, el impedimento de la presentación de cualquier entidad que tenga esa obligación, a participar en licitaciones públicas, quedando excluida a priori por no cumplir con la normativa.

Fases de un Plan de Igualdad



Protocolo de acoso laboral

Es **obligatorio** que **todas las empresas**, independientemente del tamaño de su plantilla, dispongan de un **Protocolo de actuación contra el Acoso Laboral**, en el que se articulen las medidas para prevenirlo, así como el procedimiento a seguir por trabajadores/as y empresa, en caso de acoso laboral.

Aunque la empresa no tenga obligación de tener un Plan de Igualdad, sí está obligada a tener un Protocolo de Acoso Laboral, de acuerdo a la normativa vigente.

Las **sanciones** que pueden imponerse a las empresas por no tener un protocolo en contra de la violencia laboral y el acoso sexual o por razón de sexo varían en función de la gravedad de la infracción. De acuerdo a la Ley de Infracciones y Sanciones, estas serían:

- **Infracciones leves:** multas de 7.501 a 30.000 euros.
- **Infracciones graves:** multas de 30.001 a 120.005 euros.
- **Infracciones muy graves:** multas de 120.006 a 225.018 euros.

¿Necesitas asesoría?

HRCS es **experta en gestionar Planes de Igualdad y Protocolos de Acoso Laboral a medida**. Nuestro equipo se encarga de realizar todas las fases que implica su implantación en la empresa y que este proceso resulte lo más fácil posible.

El presupuesto necesario para su puesta en marcha dependerá de la envergadura de la empresa o de la complejidad y profundidad de los cambios que se deban aplicar.

Contacta con nuestras **Asesoras de Igualdad**:

- Lourdes Arroyo: lourdesarroyo@hracs.es
- Adela Marcos: amarcos@hracs.es