

Desde el 7 de marzo todas las empresas de más de 50 empleados deben de tener su plan de igualdad. Ignorar la norma puede suponer multas de hasta 180.000 euros

- 3-3-2022 | Wolters Kluwer
- A la obligación existente desde 2020 para las empresas de más de 150 trabajadores y desde 2021 para las de más de 100, se han sumado desde el 7 de marzo las empresas de más de 50 trabajadores.



Desde el 7 de marzo, **todas las empresas de entre 50 y 100 trabajadores deberán tener a punto su plan de igualdad para garantizar el trato igualitario entre hombres y mujeres** en sus instituciones. En torno a 16.000 empresas están obligadas a cumplir este deber en España a partir de la fecha señalada. Sin embargo, tal como han advertido ya algunos sindicatos, muchas empresas han dejado esta obligación para el último momento y aun tienen pendiente abordar el asunto.

La medida no es nueva. La impone una norma que entró en vigor en 2019, para eliminar la desigualdad laboral y las brechas de género en el seno de las empresas. En concreto, el [Real Decreto-ley 6/2019 \(LA LEY 3033/2019\)](#), que establecía la entrada en vigor escalonada para las compañías de la obligación de negociar un Plan de Igualdad con los sindicatos desde cero o revisar el ya existente, y presentar el documento frente a la autoridad laboral. Dicha obligación se hizo efectiva para las empresas de más de 150 trabajadores en 2020; para las de más de 100 en 2021; y, finalmente, para aquellas que superan la barrera de los 50 empleados en marzo de 2022.

¿Cómo se elabora un Plan de Igualdad?

La normativa es compleja. Existen [plataformas especializadas en la elaboración de estos planes](#), que permiten al empresario abordar el trámite de forma simplificada y en pocos clics, además de estar al día en posible renovaciones y futuras obligaciones laborales.

En primer lugar, es preciso construir una comisión negociadora. Debe estar formada a partes iguales por la empresa y los empleados, a través de sus representantes sindicales, y contar con una proporción equilibrada de mujeres y hombres. Deben incluir a integrantes que tengan formación o experiencia en materia de igualdad.

Tras la creación de la Comisión, se realizará un diagnóstico sobre la situación de diferentes materias que debe abordar el plan. Una vez elaborado el documento, la solicitud ante la autoridad competente deberá presentarse dentro del plazo de quince días a partir de la firma del plan de igualdad.

¿Qué es un Plan de Igualdad?

Permite a la autoridad estudiar las medidas que se han adoptado en una empresa para lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. El objetivo, recoge la ley, es eliminar la discriminación en procesos de ascenso, de selección, brechas salariales o cualquier otro trato desfavorable por razón de género que se traduzca en una barrera profesional para las mujeres.

¿Qué sanciones puedo encarar si no acato la norma?

Ignorar la norma puede suponer cuantiosas multas. Con la última reforma, la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social define como infracción muy grave no elaborar un plan de igualdad o hacerlo de forma insuficiente. La conducta está castigada con multas que pueden variar entre los 6.000 y los 187.500 euros para los casos más graves.

No cumplir con el trámite, además, puede suponer la exclusión de las partidas de ayudas de los fondos europeos, así como la pérdida de bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo.

¿Cuál es el contenido mínimo de los planes de igualdad?

Los planes de igualdad deben contener los siguientes puntos:

- La determinación de las partes que los conciertan.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- Resultados de la auditoría retributiva.
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos.
- Definición de medidas concretas y prioridades.
- Identificación de los medios y recursos necesarios (tanto materiales como humanos).
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- Procedimiento de modificación, incluyendo el que dirima posibles discrepancias relativas al seguimiento o revisión del plan.