



OFERTA : PLAN DE IGUALDAD

- Puesta en marcha, Diagnóstico e Implantación. + Confección de la Documentación y Protocolos.- desde 1600€*

*

Formación de sensibilización a la igualdad bonificable con descuentos del 10% sobre el coste de los cursos y gestiones para la bonificación gratuitas

*impuestos no incluidos

PLAN DE IGUALDAD

Un Plan de Igualdad es un conjunto de medidas adoptadas por una empresa para lograr la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Actualmente tener un Plan de Igualdad es obligatorio para las empresas que tengan **más de 50 personas en su plantilla** y en aquellas obligadas por convenio colectivo.

Recomendable, especialmente para aquellas empresa que aunque no lleguen a 50 trabajadores quieran acceder a **certificaciones de calidad** o contraten o dependan de **administraciones públicas**.

Es importante su implantación y registro para:

- **Cumplir la Ley** de igualdad de género (RD-Ley 6/2019)
- Alcanzar mayor puntuación en **licitaciones**.
- Para **evitar sanciones** y la pérdida de **ayudas** y **bonificaciones fiscales**.

¿EN QUÉ CONSISTE UN PLAN DE IGUALDAD?

Algunas de las medidas que componen un Plan de Igualdad son las siguientes:

- Cultura de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y RSC.
- Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Comunicación en la empresa y el lenguaje no sexista.
- Desarrollo Profesional, formación, difusión y promoción.
- Política de selección y contratación.
- Política salarial y retributiva.
- Políticas de conciliación y beneficios sociales.
- Sensibilización de los trabajadores en materia de igualdad.



PLAZOS PARA IMPLANTAR EL PLAN DE IGUALDAD

El nuevo real decreto establece **tres plazos diferentes para implantar el Plan de Igualdad** dentro de empresas públicas y privadas en función del número de personas trabajadoras:

- Empresas con **entre 150 y 250 trabajadores**, deben tener un Plan de Igualdad implementado desde el 7 de marzo de 2020.
- Empresas con **entre 100 y 150 trabajadores**, deben tener un Plan de Igualdad implementado desde el 7 de marzo de 2021.

Empresas con **entre 50 y 100 trabajadores**, tienen hasta el 7 de marzo de 2022 para registrar e implantar sus planes.

. ¿Cómo se computa el requisito numérico para tener la obligación de implantar un plan de igualdad?

Para el cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

En cualquier caso:

Cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.

- Los trabajadores y trabajadoras cedidos por empresas de trabajo temporal serán también incorporados en el cómputo. Hay que recordar que entre las modificaciones normativa de 2020 el P.I les resulta de aplicación a todos los efectos, por lo que en aspectos como el cómputo también.

- Se incluirán el personal de alta dirección.

- A este número de personas deberán sumarse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

Deberá efectuarse el cómputo a efectos de comprobar que se alcanza el umbral de personas de plantilla que hace obligatorio el plan de igualdad, al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.

No obstante, **se excluirán del cómputo** numérico de la plantilla quienes no tengan una relación laboral con la mercantil como pudiera ser el caso de las **socias y socios trabajadores o becarios y becarias**.

Una vez alcanzado el umbral obligatorio para tener que negociar un plan de igualdad ¿cuándo se inicia el proceso?

Una vez alcanzado el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad, cualquiera que sea el momento en que esto se produzca, nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad. Esta obligación se mantendrá aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de cincuenta, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado en el mismo, o en su caso, durante cuatro años.



¿A QUÉ SANCIÓN ME EXPONGO SI MI EMPRESA NO TIENE EL PLAN DE IGUALDAD?

El Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social enfoca como uno de sus ejes prioritarios la vigilancia en materia de Igualdad y Auditoría Retributiva. No cumplir con las obligaciones en materia de igualdad da lugar a sanciones graves para la empresa.

- **Sanciones económicas.**
- **Pérdida automática de 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
- **Exclusión automática del acceso a programas de empleo de seis meses a dos años.**