

Planes de Igualdad, protocolos de acoso sexual y por razón de sexo en empresas



e·COMPLIANCE
CONSULTORES & ABOGADOS

¿Qué es un Plan de Igualdad?

Un Plan de Igualdad es 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, así como a eliminar la discriminación por razón de sexo.

¿Qué especifica la legislación sobre los Planes de Igualdad en las empresas?

Con la publicación del *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública*, se establece la obligatoriedad de que las empresas con más de 50 personas trabajadoras elaboren y apliquen planes de igualdad. Por tanto, todas esas empresas deberán tener un plan en marcha antes de unas fechas determinadas en función del número de personas trabajadoras, es decir, en función de su tamaño y trascendencia:

Entre 150 y 250 personas trabajadoras	7 de marzo de 2020
---------------------------------------	---------------------------

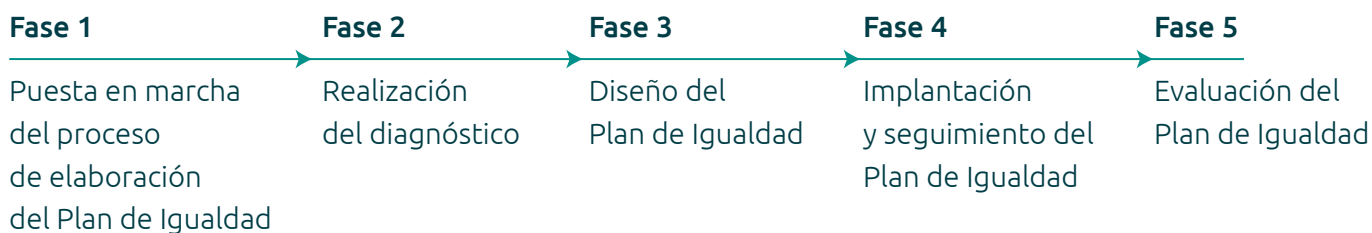
De 100 y 150 personas trabajadoras	7 de marzo de 2021
------------------------------------	---------------------------

Entre 50 y 100 personas trabajadoras	7 de marzo de 2022
--------------------------------------	---------------------------

¿Qué medidas suele incluir un Plan de Igualdad?

- ✓ Medidas para un **acceso igualitario** al empleo.
- ✓ **Conciliación** de la vida laboral, personal y familiar.
- ✓ **Promoción y desarrollo** de profesional.
- ✓ **Formación** en género e igualdad de oportunidades.
- ✓ **Prevención y actuación** contra el acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ **Cualquier otra** que requiera la empresa...

¿Cómo se elabora un Plan de Igualdad?



¿Cuáles son los beneficios de tener un Plan de Igualdad?

- ✓ **Aumento de la productividad y rentabilidad** de la empresa.
- ✓ Mejor imagen interna y externa **"Distintivo Igualdad en la Empresa"** (DIE).
- ✓ Compromiso de la empresa con los **"Objetivos de Desarrollo Sostenible"** (ODS) de la Agenda 2030.
- ✓ **Optimización** de los Recursos Humanos.
- ✓ **Mayor puntuación** en concursos públicos y acceso a subvenciones.
- ✓ Ser modelo de **empresa socialmente responsable** en la construcción de una igualdad real.

Auditorías retributivas: *El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre* obliga a las empresas a tener un registro retributivo de toda su plantilla y a hacer una auditoría cuando se elabora el Plan de Igualdad. **Su incumplimiento conlleva sanciones.**

Protocolos de Acoso Sexual o por razón de sexo

Los Protocolos de Acoso Sexual y acoso por razón de sexo son herramientas de trabajo fundamentales para un correcto tratamiento de los casos. Desde el Instituto de la Mujer se indica que **todas las empresas**, sean del tamaño que sean, **tienen la obligación legal de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo**, arbitrando procedimientos específicos para su prevención, así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones. No olvidemos que el acoso sexual puede, además, ser constitutivo de delito conforme a lo previsto en Código Penal con pena de prisión o multa.

Lo mismo indica la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, donde se establece que toda empresa ha de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Contacto

C/ Serrano, 51 - 2ª dcha.
28006 Madrid

+34 91 186 33 96
info@complianceabogados.es



www.complianceabogados.es