

¿EL POR QUÉ DE IMPLEMENTAR UN PLAN DE IGUALDAD?

El Plan de Igualdad es un conjunto de medidas, objetivos y acciones que se adoptan en la empresa con el fin de alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, **tras realizar un diagnóstico de situación**.

Estas medidas deberán estar orientadas a eliminar cualquier tipo de desigualdad o discriminación que pueda darse en una entidad por razón de género, así como a fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el seno de la empresa.

Es una herramienta que te permite diagnosticar las deficiencias en material de igualdad y proponer mejoras. **Su vigencia máxima es de 4 años**.

Actualmente tener un Plan de Igualdad es obligatorio para las empresas que tengan **más de 50 personas en su plantilla**, próximamente lo será en todas las empresas, 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**

También sirve para que con las aportaciones de mujeres y hombres consigamos que la empresa funcione más y mejor.

- Para que se nos confiera una diferenciación competitiva con respecto a otras empresas.
- Para que todas las personas de esta organización participen activamente y aporten soluciones innovadoras.
- Para que se reconozca que hacemos las cosas bien y no discriminamos por razón de género.
- Y porque creemos que en esta empresa se deben proporcionar las mismas oportunidades a mujeres y hombres en su desarrollo personal y profesional.

¿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.**

REGISTRO RETRIBUTIVO:

Todas las empresas están obligadas en lo, en caso de no tenerlo, las **consecuencias serían:** La información retributiva o su ausencia podrá servir para llevar a cabo las acciones administrativas y judiciales, individuales y colectivas oportunas según lo incluido en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000, 4 de agosto, incluyendo la aplicación de las sanciones si concurriera discriminación. **Según esta norma, la discriminación salarial sería considerada una falta "muy grave" en materia de relaciones laborales, lo que está sancionado con multas que van desde los 6.251 euros a los 178.500 euros.**

Con el Plan de Igualdad se cumple este requisito al llevar forzoso **una AUDITORIA RETRIBUTIVA.**

Desde 2008, más de 1.300 empresas se han beneficiado de estas ayudas para implantar un plan de igualdad en su organización. Pero, ¿quién puede acceder a estas ayudas? ¿Qué procedimientos hay que seguir? **Acompañando a empresas tanto en su proceso de solicitud de estas subvenciones como en el diseño e implantación de los planes de igualdad.** Te contamos paso a paso todo lo que debes saber para solicitar la subvención y dar un paso más hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

[DISTINTIVO DE IGUALDAD EN LA EMPRESA](#)

Es el sello oficial que reconoce el compromiso de las empresas con la igualdad de género dentro del ámbito laboral. Este distintivo solo se concede a aquellas empresas que desarrollan e implementan las mejores políticas para la promoción y consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, reconociendo así dicha labor.

El DIE solo se concede a unas pocas empresas cada año y es requisito imprescindible para ello contar con un Plan de igualdad registrado y en marcha.

ACCESO A AYUDAS Y SUBVENCIONES

Las empresas no solo podrán acceder a [subvenciones para implantar el plan de igualdad](#) (que pueden alcanzar los 6.000 euros), sino que para futuras ayudas, subvenciones o bonificaciones derivadas de planes de empleo, tener un Plan de igualdad es un requisito obligatorio.

AYUDA A LA RETENCIÓN DEL TALENTO

Retener el talento es uno de los principales objetivos cuando las empresas contratan buenos trabajadores. El Plan de igualdad ayuda en la retención del talento por lo que ya hemos señalado en los puntos anteriores; la reducción de los conflictos laborales, un trato igualitario basado en la experiencia y las funciones que se desempeñan en el puesto de trabajo, así como la posibilidad poder conciliar mejor la vida laboral y personal y familiar, conllevan a que los trabajadores decidan permanecer en la empresa y no buscar un nuevo empleo donde puedan encontrar esas condiciones más favorables.

Además, si no hay discriminación en los procesos de selección ni en los de promoción y ascenso, la empresa no solo conservará a sus mejores trabajadores y trabajadoras, sino que también tendrá un abanico de candidatos más amplio entre los que elegir.

Las medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar también contribuyen a esto, puesto que se planteará, por ejemplo, ofrecer formación dentro un horario que favorezca a todos los miembros de la plantilla, teniendo en consideración las obligaciones familiares que puedan tener parte de los trabajadores.

¿QUIÉNES PUEDEN SOLICITAR LAS SUBVENCIONES PARA ELABORAR SU PLAN DE IGUALDAD?

Para solicitar esta ayuda, tu empresa debe cumplir las siguientes características:

- Empresas, cooperativas, asociaciones, fundaciones y comunidades de bienes
- Entidades que no hayan elaborado un plan de igualdad anteriormente.

¿Cuál es el importe de la subvención para planes de igualdad?

Podrás recibir hasta un máximo de 6.000 euros de subvención para elaborar e implantar el plan de igualdad en tu entidad. Esta ayuda debe ser destinada a cubrir los gastos relativos a la elaboración e implantación del plan de igualdad dentro del plazo previsto para su realización.

Solicitud y descripción de la entidad

- **Garantía del compromiso de la dirección** de la entidad de establecer políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y fomentar medidas para conseguir la igualdad real en su empresa.
- **Presupuesto** necesario para la elaboración del diagnóstico, del plan de igualdad y para la implantación de medidas recogidas en el plan.
- **Memoria del proyecto del plan de igualdad.**

Este documento, debe incluir las 3 primeras fases del proceso de elaboración del plan de igualdad:

- Diagnóstico de situación a partir de un estudio cuantitativo y cualitativo que incluya datos estadísticos desagregados por sexo.
- Elaboración del plan de igualdad a partir los resultados del diagnóstico que detalle los objetivos, estrategias y acciones orientadas a eliminar las discriminaciones por razón de sexo y/o género en la empresa.
- Primera fase de implantación de las medidas prioritarias que han sido recogidas en el plan de igualdad.