

Obligacions i deures de les empreses en matèria d'igualtat



FAQ'S

Per què necessito un Pla d'Igualtat?

→ La Llei orgànica 3/2007* de 22 de març, obliga a un gran número d'empreses a implantar-lo.

La Llei orgànica 3/2007* de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i, en particular, el Reial decret 6/2019 d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació, han establert un conjunt de mesures i requisits en matèria d'igualtat i prevenció de l'assetjament que les empreses han de complir.

Una de les mesures que les organitzacions de més de 50 treballadors i treballadores han d'adoptar és el disseny, la implantació i la gestió d'un Pla d'Igualtat per al seu equip.

Les empreses han d'implantar, acreditar de manera formal i oficial (inscripció en el Registre Oficial dels Plans d'Igualtat) en els següents terminis.

EMPRESSES	DATA LÍMIT
Més de 150 treballadores/es	7 de març de 2020
Entre 101 i 150 treballadors/es	7 de març de 2021
Entre 50 i 100 treballadors/es	7 de març de 2022

A més dels requisits formals esmentats, totes les empreses han de complir i acreditar els aspectes que determina la legislació en matèria d'igualtat. D'aquesta manera, hauran de comptar amb polítiques, procediments i canals de denúncia a la disposició dels seus equips.

RESPONSABILITATS I IMPLICACIONS NORMATIVES

TÍPUS	SANCIÓ
Sancions molt greus	Multes entre 6.251 i 187.515 euros.
Sancions greus	Multes entre 626 euros i 6.250 euros.
Sancions accessòries	Pèrdua de bonificacions o ajudes de caràcter laboral.
	La prohibició de contractació amb el Sector Públic.
	Responsabilitats de caràcter penal i patrimonial per a l'entitat, els seus administradors i directius.

El control d'aplicació i sanció en cas d'incompliments dels Plans d'Igualtat correspon a la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

**Concretament, en la disposició transitòria desena segona de la llei.*