



El próximo 7 de marzo de 2022 vence el plazo para depositar en el registro el plan de igualdad de las empresas con más de 50 personas trabajadoras.

Barcelona, lunes, 21 de febrero de 2022.

El próximo 7 de marzo de 2022 las empresas españolas que cuenten con más de 50 personas trabajadoras tendrán que haber depositado en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas un Plan de Igualdad que recoja información sobre la composición por sexo de sus plantillas y sobre los salarios que perciben hombres y mujeres de su organización.

[El Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación](#), modificó, entre otras normas, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, extendiendo la exigencia de redactar un Plan de Igualdad también a las empresas de cincuenta o más trabajadores, y estableciendo la obligación de inscribir dichos Planes en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

Los planes de igualdad, según establece el Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, contendrán un "conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres".

Con carácter previo, se deberá elaborar un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación;
- Clasificación profesional;
- Formación;
- Promoción profesional;
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres;
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral;
- Infrarrepresentación femenina;
- Retribuciones, y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En caso de que esa información refleje una situación de desigualdad por género, deberán incluir un plan sobre cómo piensan corregir esas diferencias a corto plazo, con medidas concretas que van a implementar.

El Real Decreto-Ley 6/2019 estableció un calendario para la creación e inscripción de los Planes de Igualdad en función del número de trabajadores de cada empresa, empezándose a contar el plazo de inscripción desde el día 8 de marzo de 2019:

- Las empresas de más de 150 trabajadores/as y hasta 250 disponen del plazo de **UN AÑO** (7 de marzo 2020)
- Las empresas de más de 100 trabajadores/as y hasta 150 disponen del plazo de **DOS AÑOS** (7 de marzo 2021)
- Las empresas de más de 50 trabajadores/as y hasta 100 disponen del plazo de **TRES AÑOS** (7 de marzo 2022)

Asimismo, tanto el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, como el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, han desarrollado la reglamentación de diferentes aspectos contenidos en el RDL 6/2019.

El Departamento de Igualdad y Feminismos ofrece en [su página web](#) información y asesoramiento sobre cómo debe elaborarse un Plan de Igualdad. Asimismo, pone a disposición de las empresas herramientas para elaborar el diagnóstico, el diseño del Plan y el seguimiento y evaluación del Plan, así como el Registro retributivo.

No cumplir con las obligaciones que en materia de igualdad puede dar lugar, según establece el Estatuto de los Trabajadores, también a sanciones económicas. La no elaboración o no aplicación de un Plan de Igualdad se considera una **infracción muy grave** a tenor del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y las multas pueden oscilar entre 6.251 y 187.515 euros, además de sanciones accesorias como las siguientes:

- a) Pérdida automática de las 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, y
- b) Exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses.

Apuntamos por último que, en virtud de la Ley de Contratos del Sector Público, **las empresas que no tengan un plan de igualdad o que no lo cumplan no podrán contratar con la Administración Pública**.