

Lefebvre facilita a las empresas la creación y aplicación de planes para alcanzar la igualdad en sus plantillas

Pese a que las empresas con 50 o más empleados deben contar con un plan que garantice la igualdad dentro de sus plantillas desde hace dos años, solo el 40% de estas compañías afirma tener este documento en vigor

Lefebvre, compañía de software y contenido jurídico pionera en la aplicación de la inteligencia artificial (IA) en el sector legal, ha publicado una guía en formato infografía con el objetivo de detallar los elementos claves para que las empresas puedan elaborar y aplicar un plan de igualdad dentro de sus plantillas.

Pese a que la normativa que obliga a las empresas españolas que tengan entre 50 y 100 empleados lleva en vigor desde hace dos años, alrededor de un 40% de las compañías con más de 50 empleados sigue sin contar con este plan en funcionamiento, según datos del Directorio Central de Empresas (DIRCE) del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

La importancia de contar con planes de igualdad en vigor y adaptados a la realidad de la sociedad serán uno de los puntos clave que los profesionales de los RRHH y la gestión de empresas podrán tratar de primera mano en HR Expo 2024, la feria de gran escala dirigida a este sector que se celebrará de forma paralela a ACCOUNTEX España 2024 los próximos 6 y 7 de noviembre, en el Recinto Ferial de IFEMA MADRID, donde Lefebvre tendrá una participación destacada.

Por ello, la compañía de software y contenido jurídico remarca en su infografía la obligatoriedad de adoptar un plan de igualdad no solo para empresas de 50 o más trabajadores, sino también cuando lo estipule el convenio colectivo aplicable o cuando la autoridad laboral competente determine en un proceso sancionador en el que la empresa deba sustituir las sanciones por la implantación de un plan de igualdad.

Obligaciones, objetivos y beneficios del plan de igualdad

El plan de igualdad se aplica a todos los trabajadores de la empresa, incluidos los cedidos por ETT (Empresa de Trabajo Temporal). El documento debe incluir un diagnóstico de la situación de la empresa, objetivos específicos, medidas concretas y un calendario para su implantación, además de identificar los recursos y medios propuestos para alcanzar estas metas y las partes que conciertan al plan. La vigencia máxima de un plan de igualdad es de cuatro años, al cabo de los cuales debe revisarse para asegurar su efectividad.

Lefebvre también señala en su infografía las ventajas que las empresas pueden conseguir con la aplicación de su propio plan de igualdad, como la posibilidad de optar a contrataciones con la Administración y demás entidades del sector público, o acceder a bonificaciones por contrataciones. El

proceso de negociación para elaborar el plan también aparece ampliamente detallado, y deberán participar, de manera paritaria, representantes de la empresa y de los trabajadores.

Por último, las sanciones aplicables por incumplimiento en materia de planes y medidas de igualdad pueden oscilar entre 751 y 7.500 euros. Igualmente, si el incumplimiento procede de las obligaciones relacionadas con los planes de igualdad derivados de la sustitución de sanciones accesorias, la infracción se consideraría grave y la multa podría oscilar entre los 7.501 a 225.018 euros.

La infografía completa elaborada por Lefebvre se puede descargar desde el siguiente enlace.

Datos de contacto:

Pablo Gómez Salcedo

Trescom

634955019

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Derecho](#) [Recursos humanos](#) [Actualidad](#) [Empresarial](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>