

Multas de casi 190.000 euros por incumplir el plan de igualdad

Todo proyecto legislativo debe estar acompañado, obligatoriamente, de una evaluación de impacto de género

ISABEL DESVIAT/PEDRO DEL ROSAL

5 DE MARZO DE 2018

El debate sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres ha vuelto a colocar en la agenda política la aún lejana igualdad efectiva entre sexos en los ámbitos social, laboral y económico. Faltan medidas y falta cultura, sin duda, pero esto no puede ocultar la relevancia de los instrumentos con los que se ha dotado la ley en los últimos años.

Una de esas herramientas son los planes de igualdad, que pretenden fijar objetivos de equiparación entre hombres y mujeres en el funcionamiento y gestión diaria de las empresas. Cualquier compañía, ya sea pública o privada o con independencia su número de empleados, puede tenerlo, aunque existen una serie de supuestos en los que es obligatorio: cuando la plantilla supera los 250 trabajadores; cuando lo exige el convenio colectivo y cuando la autoridad laboral lo haya acordado en un procedimiento sancionador.

Los planes de igualdad pueden tratar muchos temas, como el acoso sexual, la clasificación profesional y el derecho a la promoción o la conciliación. La Inspección de Trabajo es la encargada de controlar su correcta aplicación, y su incumplimiento puede suponer importantes sanciones para las empresas, desde la pérdida de ayudas y otros beneficios relativos a programas de empleo, hasta multas económicas, que pueden llegar a los 6.250 euros e incluso en infracciones más graves (como no elaborar el plan cuando se está obligado), pueden llegar a los 187.000 euros.

Otro instrumento son las obligatorias evaluaciones de impacto por razón de género que debe acompañar a todo proyecto normativo, tal y como determina el artículo 22 de la Ley del Gobierno y otras legislaciones autonómicas como la del País Vasco o la de Andalucía.

El Tribunal Supremo, de hecho, confirmó la anulación de una orden de la Comunidad de Madrid por la que se regulaba la financiación de los planes de formación, por omitir en su elaboración el informe de impacto de género. “Tal informe debe exigirse desde el momento en que la propia orden regula un aspecto referido a la igualdad efectiva”, asevera el fallo.