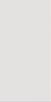




J&H
CONSULTING GROUP



CONTENIDOS

PLAN DE IGUALDAD PARA EMPRESAS
REAL DECRETO-LEY 6/2019

LEY 2/2023 DE PROTECCIÓN AL INFORMANTE
DIRECTIVA UE 2019/1937



PLAN DE IGUALDAD PARA EMPRESAS

El compromiso con la igualdad de género está llevando a las empresas a implementar distintas medidas que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En J&H Consulting Group te asesoramos para implementar en tu empresa un Plan de Igualdad, el cual desde marzo de 2022 es de obligado cumplimiento para las entidades con más de 50 trabajadores.

Te ayudamos a contar con un conjunto ordenado de medidas, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, según los requerimientos de la normativa vigente.

OBLIGATORIEDAD, SANCIONES Y PLAZOS

El Plan de Igualdad en empresas: ¿Cuándo es obligatorio?

El Plan de Igualdad es obligatorio en los siguientes casos:

1. Empresas con más de 150 trabajadores: obligatorio desde el 7 de marzo de 2020.
2. Empresas con más de 100 trabajadores: obligatorio desde el 7 de marzo de 2021.
3. Empresas de entre 50 y 100 trabajadores: obligatorio desde el 7 de marzo de 2022.
4. Cuando se establezca tal obligación por **Convenio Colectivo aplicable**.
5. Cuando lo hubiera acordado la **Autoridad Laboral** en un procedimiento sancionador.

Sanciones: ¿Qué pasa si una empresa no tiene un Plan de igualdad?

No contar con un Plan de Igualdad en tu empresa cuando existe la obligación de ello es motivo de sanción, además, este escenario es categorizado como una infracción grave, la cual lleva asociadas multas que oscilan entre los 626 y 6.250€.

Por otro lado, nos encontramos ante una infracción muy grave cuando la Autoridad Laboral avisa con anterioridad a la empresa sobre la necesidad de implementar un Plan de Igualdad y esta no lo establece. En estos supuestos las penas de multa oscilan entre los 6.251 y los 225.018€.

Por ello, es necesario que las empresas respeten lo establecido en términos normativos, con el fin de evitar multas innecesarias y, sobre todo, seguir avanzando en la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres.

NUESTRA OFERTA



Ayudamos a las empresas en todas las fases de la puesta a punto del Plan de Igualdad. Somos conscientes de que a cada empresa le rodean unas circunstancias distintas, por lo que elaboraremos un Plan de Igualdad en base a tus necesidades, respetando y priorizando tu empresa en todo momento.

Tanto en políticas de igualdad como en políticas de protección de datos, J&H Consulting Group asegura una puesta en marcha de un Plan de igualdad adaptado a cada empresa y fiel al espíritu de la norma. Desde el primer al último trámite, te asesoraremos y te ayudaremos a sumarte a las políticas de igualdad a través de:

- ✓ Elaboración del Plan de Igualdad adaptado a la normativa vigente.
- ✓ Formación a la Comisión Negociadora y a la Plantilla.
(virtual o presencial y en plataformas seguras)
- ✓ Auditoría retributiva.

LEY 2/2023 DE PROTECCION AL DENUNCIANTE



La Ley 2/2023 de protección al informante, traspone la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, -conocida como la Directiva Whistleblowing- hace obligatorio que los trabajadores en el sector privado o público tengan la posibilidad de denunciar hechos irregulares o actos ilícitos, a través de un canal de denuncias, el cual asegure su confidencialidad y evite cualquier represalia contra el informante.

OBLIGATORIEDAD, SANCIONES Y PLAZOS

¿Qué entidades están obligadas a instalar el canal de denuncias? Plazos

1. Todas las empresas que cuenten con 50 o más trabajadores.
2. Todas las empresas dedicadas a servicios, productos y mercados financieros.
3. La administración y entidades del sector público.
4. Los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, así como las fundaciones que dependan de estos, siempre que gestionen fondos públicos.

Plazos

El canal de denuncias debe estar operativo el 13 de junio de 2023. Para las empresas con 249 trabajadores o menos, y los municipios de menos de 10 mil habitantes deberán tenerlo instalado a más tardar el 1 de diciembre de 2023.

Sanciones: ¿Qué multas existen en caso de incumplimiento?

La Ley 2/2023 contempla la imposición de multas que van:

1. Desde 1.001 a 300.000 euros, en el caso de personas físicas; y
2. Desde 100.000 a 1.000.000 de euros, en el caso de las personas jurídicas.

¿Qué otros riesgos existen en caso de incumplimiento?

En caso de incumplimiento, existe una consecuencia penal a la cual la entidad no podrá escapar. Pero también existe un costo reputacional el cual podrá perdurar por mucho tiempo, afectando la imagen corporativa, la confianza y el prestigio de la entidad. No contar con un canal de denuncias, indicaría que existe negligencia en la prevención de delitos, lo cual impediría cualquier tipo de exención de responsabilidad penal de la entidad.

NUESTRA OFERTA

Te ayudaremos a incorporar en tu entidad un canal de denuncias confiable y seguro, elaborando un protocolo para tu empresa que responda a las exigencias de la Directiva (UE) 2019/1937 y la Ley 2/2023, con la mejor asesoría jurídica de Centrum Iustitia Abogados y la tecnología de Whistlehub.

La implementación efectiva de un canal de denuncias requiere varios pasos clave, cada uno esencial para asegurar su funcionalidad y conformidad con la ley:

1. Elección y establecimiento de las vías de comunicación: Las empresas deben decidir cómo se realizarán y recibirán las denuncias.
2. Nombramiento de un responsable: Es crucial designar a una persona o un equipo responsable del sistema interno de información. Esta figura será la encargada de gestionar y supervisar el funcionamiento del canal.
3. Seguimiento y gestión de denuncias: Desarrollar un sistema para hacer seguimiento a cada denuncia recibida es fundamental. Esto incluye registrar la denuncia, iniciar una investigación si es pertinente y llegar a una resolución.
4. Mantenimiento de un registro de denuncias: Llevar un registro detallado de todas las denuncias recibidas, tramitadas y resueltas es fundamental para garantizar la transparencia y el seguimiento adecuado.
5. Publicidad del canal: La empresa debe comunicar la existencia y el reglamento del canal de denuncias a todos los empleados y partes interesadas. Esto asegura que todos estén informados sobre cómo y cuándo usar el canal.

Somos expertos en el sector. Desde 2007 las publicaciones sobre Whistleblowing de nuestro socio y CEO de Centrum Iustitia, el Dr. Carlos Jaico, han sido referenciadas y citadas como doctrina autorizada por el Tribunal Federal Suizo.

J&H

CONSULTING GROUP

CONTACTO

www.jaicoherrero.com

info@jaicoherrero.com

+34 624 402 693

+41 767 839 719

+51 972 904 570

