



## PLANES DE IGUALDAD para empresas



### Las claves para cumplir con la nueva normativa

El pasado 3 de abril de 2019 se **procedió a convalidar** los Reales Decretos-Ley de igualdad y de protección social y lucha contra la precariedad laboral. Por lo tanto, pasaron de ser provisionales a **integrarse plenamente en nuestro ordenamiento jurídico**.

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.

Modificaciones en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- I. En materia de elaboración y aplicación de Planes de Igualdad se reduce a **50** el número mínimo de **empleados** para que constituya una obligación para las empresas la elaboración y aplicación de un plan de igualdad (art. 45 LOI).
  - 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.**
- II. En atención al concepto y contenido de los Planes de Igualdad de las empresas se **modifican las materias a evaluar** para la elaboración del diagnóstico en las empresas previo a la creación de los Planes de Igualdad: **Proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre**
  - Asimismo, se añade que la elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo.**

IV. Se incluye la **creación de un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas**, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Las **empresas** están **obligadas** a inscribir sus planes de igualdad en este registro.

VI. Para la **aplicación** de las **medidas** dispuestas, se establecen los siguientes **plazos**:

V. **Reglamentariamente se desarrollará** el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso (art. 46 LOI).

- Las **empresas de más de 150 y hasta 250 trabajadores** contarán con un periodo de **1 año** para la aprobación de los Planes de Igualdad.
- Las **empresas de más de 100 y hasta 150 trabajadores** dispondrán de un periodo de **2 años** para la aprobación de los Planes de Igualdad.
- Las **empresas de 50 a 100 trabajadores** dispondrán de un periodo de **3 años** para la aprobación de los Planes de Igualdad.

PLAZO DE ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD	Nº DE TRABAJADORES
Hasta 06/03/2020	>250
A partir del 07/03/2020 hasta el 06/03/2021	Entre 151 y 250
A partir del 07/03/2021 hasta el 06/03/2022	Entre 101 y 150
A partir del 2022	Entre 50 y 100



*Para más información puedes contactar con nuestros consultores especializados:*

Raquel Hernández Ruiz [rhr@uhy-fay.com](mailto:rhr@uhy-fay.com)  
Laura Rodríguez García [lrg@uhy-fay.com](mailto:lrg@uhy-fay.com)

91 426 07 23

C/ Serrano 1, 4º A-B-28001 Madrid

