

Si quiere descargar esta nota informativa en formato PDF, pulse [aquí](#)

Planes de igualdad

El pasado 1 de marzo de 2019 se publicó el Real Decreto-Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (planes de igualdad)

Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas con las que se trata de alcanzar en las empresas la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

La adaptación al nuevo marco legal se prevé que se realice de forma escalonada, así:

- Las empresas de más de 150 y hasta 250 trabajadores contarán con un plazo de un año para la aprobación de los planes de igualdad (hasta 6 de marzo de 2020)
- Las empresas de más de 100 y hasta 150 trabajadores, disponen de un periodo de dos años desde la publicación del RD 6/2019 (hasta 6 de marzo de 2021)
- Las empresas de 50 a 100 trabajadores dispondrán de un periodo de tres años desde la publicación del RD 6/2019 (hasta 6 de marzo de 2022)

Las empresas de menos de 50 trabajadores no están obligadas a elaborar planes de igualdad.

Por consiguiente, las empresas de más de 150 trabajadores deberán tener el plan de igualdad antes del 6 de marzo de 2020.

El plan de igualdad se debe negociar con la representación legal de los trabajadores o, si no existiera, con una comisión representativa de la plantilla. Los pasos a seguir para la elaboración y aplicación del plan de igualdad son:

1. Analizar la situación de la empresa en materia de igualdad con la representación de los trabajadores. Este análisis debe versar sobre:
 - a. Proceso de selección y contratación.
 - b. Clasificación profesional, formación y promoción profesional en la empresa.
 - c. Condiciones de trabajo, incluyendo el análisis de las posibles diferencias salariales entre mujeres y hombres.
 - d. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y

- laboral.
- e. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
2. Elaboración del diagnóstico de igualdad.
 3. Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad ante la autoridad laboral de la Comunidad Autónoma.
 4. Ejecución, seguimiento y evaluación del plan de igualdad

Por consiguiente, las empresas, según su volumen de trabajadores, estarán obligadas a la realización e implantación de los planes de igualdad en los plazos señalados ya que, en caso de infracción, la inspección puede sancionar con multas de hasta 6250 €.

*Obligatoriedad de los planes de igualdad en función
de la plantilla de trabajadores de la empresa*

PGA Provença, 286, 5º, 2ª 08008 Barcelona teléfono: +34 93 488 04 50 pga@pgrup.com

La presente circular ha sido confeccionada como documento meramente informativo, basado en los textos legales a que hace referencia. En ningún caso debe tomarse como base para la toma de decisiones y no sustituye ni complementa nuestro asesoramiento profesional.

© 2015 **PROVENÇA GRUP D'ASSESSORS, SL.** Quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación, reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total y/o parcial, de esta obra, sin autorización escrita de **PROVENÇA GRUP D'ASSESSORS, SL.**