

# RD 6/2019 MODIFICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA 3/2007 EN PLANES DE IGUALDAD

Los Planes de Igualdad se han constituido como una buena herramienta para paliar las desigualdades en la empresa. Sin embargo había muchas lagunas respecto de aspectos importantes como, por ejemplo, el número de empresas obligadas a aplicar, que por las características que la ley dictaba en España no eran significativas cuantitativamente del total del tejido empresarial; o la importancia de la obligatoriedad de registro de los Planes, entre otros.

# ¿CÓMO AFECTA A LAS EMPRESAS QUE TIENEN QUE IMPLANTAR LOS PLANES?

Hasta la entrada en vigor del RD 6/2019 las empresas obligadas a implantar planes de igualdad eran aquellas que contaban con más de 250 trabajadores según el art 45.2 de la LO 3/2007.

A partir del día 1 de abril las empresas obligadas pasan a ser aquellas que cuentan con 50 o más trabajadores. Así pasamos de hablar del 0.2% de las empresas españolas (con más de 250 personas trabajadoras) a abarcar el 1% que constituyen todas las empresas que tienen más de 50 trabajadores.

Parecen datos poco significativos, sin embargo, el nº de personas en plantilla que tienen estas empresas asciende a **7.389.906 trabajadores**.

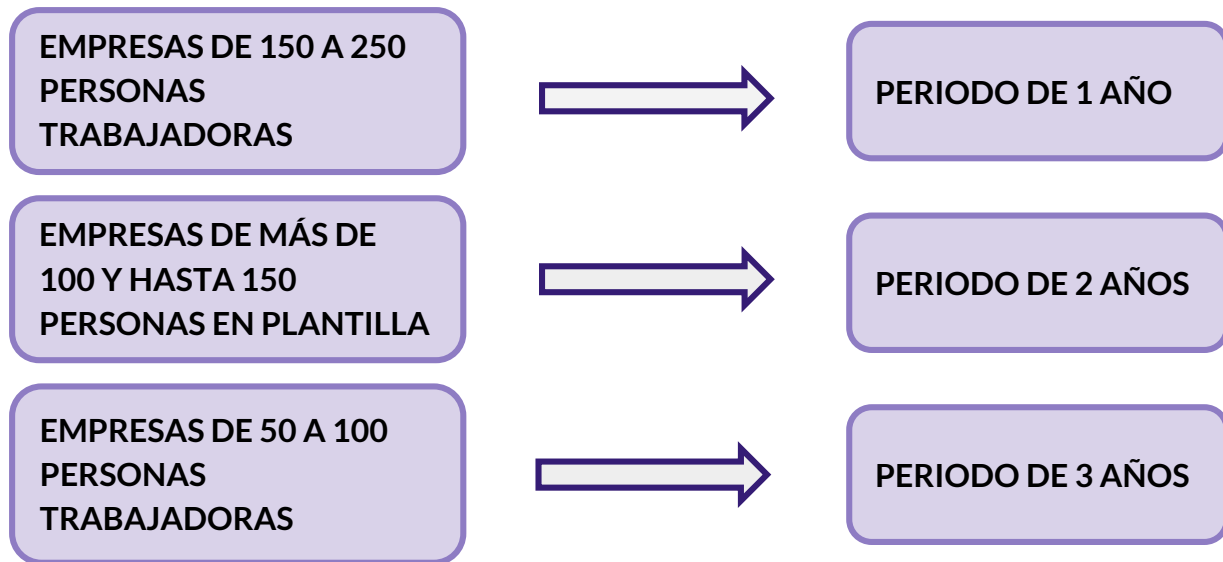
Todo esto supone que el **48.5%** de las personas trabajadoras en España se verán beneficiadas por el Plan de Igualdad de su empresa.



# ¿CUALES SON LOS PLAZOS PARA LA IMPLANTACIÓN EN LAS EMPRESAS?

Se darán distintos plazos según el número de trabajadores en la empresa.

Estos períodos transitorios se computan desde el día 7 de marzo (publicación en el BOE).



# EL ART 46 DE LA LO 3/2007 TAMBIÉN SE MODIFICA. ¿HAY CAMBIOS IMPORTANTES?

En el primer articulado se hablaba de la una lista abierta de contenido de los planes

*ART 46.2: "los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo..."*

En la nueva norma se contemplan la obligación de implantar medidas **EVALUABLES**

*ART 46.2: "2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres..."*

# EL DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA COBRA MAYOR RELEVANCIA

## OBLIGATORIO

## NEGOCIADO EN EL SENO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

En él se ha de contener:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción
- Condiciones de trabajo (incluida auditoría salarial)
- Corresponsabilidad familiar
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo.

# SE CREA UN REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS





**ESP**  
Servicios  
Públicos

