

Cambios en la obligatoriedad de presentar planes de igualdad

Hoja informativa

Nueva normativa sobre planes de igualdad

El pasado 1 de marzo se aprobó el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que introduce cambios en la obligatoriedad de contar con planes de igualdad en las empresas. Hasta la fecha, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establecía el límite de 250 personas en plantilla a partir del cual las empresas debían implantar un plan de igualdad. Tras la aprobación del Real Decreto-ley, se modifica el antiguo artículo 45, que fija los siguientes tramos dependiendo del tamaño de la empresa:

Período establecido para aprobar planes de igualdad en las empresas

Nº personas en plantilla	Plazo para la aprobación del plan
151-250 personas	8 de marzo de 2020
101-150 personas	8 de marzo de 2021
50-100 personas	8 de marzo de 2022

Papel de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

Previamente a la elaboración del plan de igualdad, se deberá elaborar un diagnóstico negociado en el seno de una Comisión Negociadora. La Comisión estará compuesta de forma paritaria por la empresa y la representación legal de la plantilla. La dirección de la empresa estará obligada a facilitar todos los datos e información necesaria para elaborar el diagnóstico. Una vez elaborado y aprobado, se negociará el plan de igualdad, que contendrá un “conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

Registro del Plan de Igualdad

Como parte del Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas, se desarrollará reglamentariamente un Registro de planes de igualdad de las empresas. Las entidades estarán obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

Contenido del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad responderá a los resultados del diagnóstico previamente elaborado por la Comisión Negociadora. Este informe contendrá, al menos, las siguientes materias:

Materias que debe contener un diagnóstico y un plan de igualdad	
a) Proceso de selección y contratación	
b) Clasificación profesional	
c) Formación	
d) Promoción profesional	
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres	
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	
g) Infrarrepresentación femenina	
h) Retribuciones	
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	



En la actualidad, al no estar desarrollado el Registro de Planes de Igualdad, no existen estadísticas oficiales del número de empresas que están obligadas a implantar planes y de aquellas que no los han aprobado aún. Cuanta más visibilidad demos a este asunto, más posibilidades tendremos de lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de las empresas.