

PLANES DE IGUALDAD

En **Polan Formación, S.L.** como expertos en RR.HH. y formación asesoramos y aportamos soluciones a las empresas como proveedores ágiles de servicios sobre la implementación de Planes de Igualdad.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y, en su caso, acordar con la RLT en la forma que determine la legislación laboral.

El 1 de marzo de 2019 se aprobó el Real Decreto-Ley 6/2019 de “Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación”, que ha introducido modificaciones en la Ley de Igualdad, que afectan a la obligación de la negociación de planes de igualdad en las empresas y que entrarán en vigor de forma progresiva.

Esta novedad se irá integrando de forma progresiva:

- A partir del 7 de marzo de 2020, deberán tenerlo todas las empresas con más de 150 personas en plantilla.
- A partir del 7 de marzo de 2021, deberán tenerlo todas las empresas con más de 100 y hasta 150 personas en plantilla.
- A partir del 7 de marzo de 2022, deberán tenerlo todas las empresas de entre 50 a 100 personas en plantilla.

El no cumplimiento de esta obligación supondrá una sanción grave para la empresa según la nueva redacción del art. 7.7 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.



POLAN FORMACIÓN, S.L.

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. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- 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.

Además de esto, se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas. Por tanto, las empresas estarán obligadas a inscribir sus planes de igualdad en dicho registro, que deberá desarrollarse reglamentariamente.

