

MODIFICACIONES DEL 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

RESPECTO DE LA LEY DE IGUALDAD: PLANES DE IGUALDAD

1. La obligación de elaborar y aprobar un Plan de Igualdad se extiende a las empresas de más de 50 personas en la plantilla.
La obligación se hará de manera progresiva:
 - Para las empresas de más de 150 personas: Plazo máximo el 7 de marzo de 2020
 - Para las empresas de más de 100 personas: Plazo máximo el 7 de marzo de 2021
 - Para las empresas de más de 50 personas: Plazo máximo el 7 de marzo de 2022
2. Las medidas contenidas en el Plan deben ser evaluables.
3. El diagnóstico previo a la realización del Plan debe ser negociado con la representación legal de las personas trabajadoras.
4. Las materias mínimas que debe contener el diagnóstico son:
 - Proceso de selección y contratación.
 - Clasificación profesional.
 - Formación.
 - Promoción profesional.
 - Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
 - Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - Infrarrepresentación femenina.
 - Retribuciones.
 - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
5. Debe crearse una Comisión de Igualdad, donde se elaborará el diagnóstico, para lo cual la empresa debe facilitar todos los datos e información sobre las materias antes referidas, así como los datos relativos al registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
6. Tanto el diagnóstico, como los contenidos, las materias, las auditorías salariales y los sistemas de seguimiento y evaluación del Plan, deben desarrollarse reglamentariamente.



7. Se obliga a crear un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, dentro del Registro creado al efecto en el REGCON. El establecimiento del registro del Plan se incluirá en la fase reglamentaria del Plan de Igualdad (constitución, características y condiciones para la inscripción y el acceso).