

# PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad aterriza en la mediana empresa

¿Todavía no dispones de un Plan de Igualdad en tu empresa?

Desde SERHS Serveis te queremos ayudar a fomentar y difundir políticas de calidad.



## ¿Qué necesito saber sobre los Planes de Igualdad?

El 13 de octubre se publican novedades introducidas en el RD 901/2020 en materia de **regulación de los planes de igualdad y su registro**. Recordemos que la normativa que regula el principio de igualdad del trato y oportunidades entre hombres y mujeres nace con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

### Aspectos claves de la nova normativa:

- **Procedimiento de negociación de los Planes de Igualdad.** Las empresas han de iniciar el procedimiento de negociación de sus planes dentro del plazo máximo de los 3 meses siguientes al momento en que se haya llegado a un mínimo de 50 personas en plantilla.

CONTÁCTANOS EN:  
bheuts@grupserhs.com  
937 · 671·111



- En todo caso, **las empresas han de tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro de su plan en un plazo máximo de 1 año** a contar al día siguiente de la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar la negociación.

- Serán objeto de **depósito voluntario las medidas, acordadas o no**, que se adopten de conformidad a los **artículos 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para prevenir la discriminación entre hombres y mujeres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

# ¿Qué empresas tienen la obligación de implantar un Plan de Igualdad?

CONTÁCTANOS EN:  
bheuts@grupserhs.com  
937 · 671·111



## Consulta aquí si estás entre el perfil de empresa con la obligatoriedad de tener implantado un Plan de Igualdad

- Empresas con una **plantilla de 50 o más personas trabajadoras**.
- Cuando el **convenio colectivo** así lo establezca.
- Cuando la **autoridad laboral** haya acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias para la elaboración y aplicación de un plan, en los términos que se fijen en el acuerdo indicado.
- **Es obligatorio** su registro en la Dirección General del Ministerio de Trabajo.

En el mismo Plan se tratan ámbitos que computan en las **normativas de prevención de riesgos laborales** como son:

- Protección en el embarazo, maternidad y lactancia
- Factores psicosociales como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.



*“La prueba para saber si puedes o no hacer un trabajo no debería ser la organización de tus cromosomas”. (Bella Abzug, política)*

## Partícipes en el desarrollo del Plan de Igualdad

- **Comisión negociadora.** Constituida entre los representantes legales del personal/sindicatos y la dirección de la empresa.

- En su ejecución es imprescindible la **participación e implicación de toda la plantilla.**

Si las empresas no disponen de los representantes legales citados, es obligatorio crear comisión con representación de la empresa y representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

## Transitoriedad de aplicación

- **Empresas > 150 a 250 trabajadores/as,** 1 año con fecha límite de aplicación 07-03-2020
- **Empresas > 100 a 150 trabajadores/as** 2 años con fecha límite 07-03-2021
- **Empresas 50 a 100 trabajadores/as.** 3 años con fecha límite 07-03-2022.

