

meHRS

Keep on grow!ng

CÓMO MODIFICA LA IGUALDAD EN LA EMPRESA
EL REAL DECRETO 6/2019

Paula Mattio Lastra | Junio 2019

Consenso, código
ético, agentes
sociales

Reconoce el derecho
a la conciliación, a la
igualdad y a la no
discriminación

Amplía el permiso de
paternidad, 15 y
luego, a 28 días, 5
semanas

Modifica la reducción
de jornada

Define el concepto
de acoso (invierte la
carga de la prueba)

Recomienda 40/60
del sexo menos
representado

Obliga a tener
medidas para la
igualdad (Plan +250)

Multas para las
empresas que no
cumplan

DIE para las
empresas excelentes

PERMISOS NACIMIENTO

Equiparación progresiva hasta 2021 de los permisos de paternidad y maternidad a 8 semanas desde el 1 de abril, a 12 semanas en 2020 y a 16 semanas en 2021.



RETRIBUCIÓN

Empresas con más de 50 empleados tendrán que llevar un registro salarial con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo de igual valor. + de 25% de diferencia = discriminación. Los trabajadores tendrán derecho a acceder al registro salarial de su empresa.

PERMISO POR LACTANCIA

Ambos progenitores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo hasta que el hijo cumpla los 9 meses o acumularlas en jornadas completas que podrán disfrutarse de forma simultánea pero que no son transferibles.



PLAN DE IGUALDAD

Las empresas de más de 50 trabajadores estarán obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad. De 50 a 100 trabajadores tendrán 3 años, de 101 a 150 tendrán 2 años y de 151 a 250 tendrán 1 año.

Como incentivo, si ambos progenitores ejercen este derecho de forma igualitaria, podrá extenderse hasta que el lactante cumpla el año, pero con una reducción proporcional del salario desde los 9 meses.

DIAGNÓSTICO IGUALDAD

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.



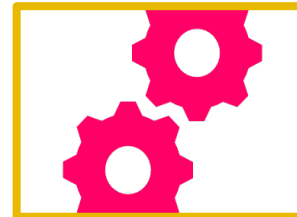
Se crea un registro de planes de igualdad de las empresas dependiente de la Dirección General de Trabajo.

CONCRECIÓN HORARIA POR CONCILIACIÓN

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.



Proceso de selección y contratación



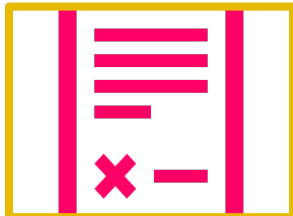
- Clasificación profesional



- Formación



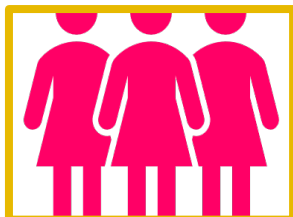
- Promoción profesional



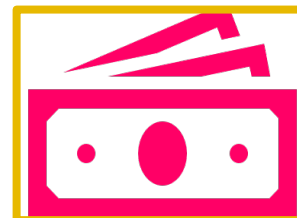
- Condiciones de trabajo (incluida auditoría salarial)



- Conciliación laboral, personal y familiar



- Infrarrepresentación femenina



- Retribuciones



- Prevención del acoso sexual por razón de sexo.

Compromiso Alta Dirección

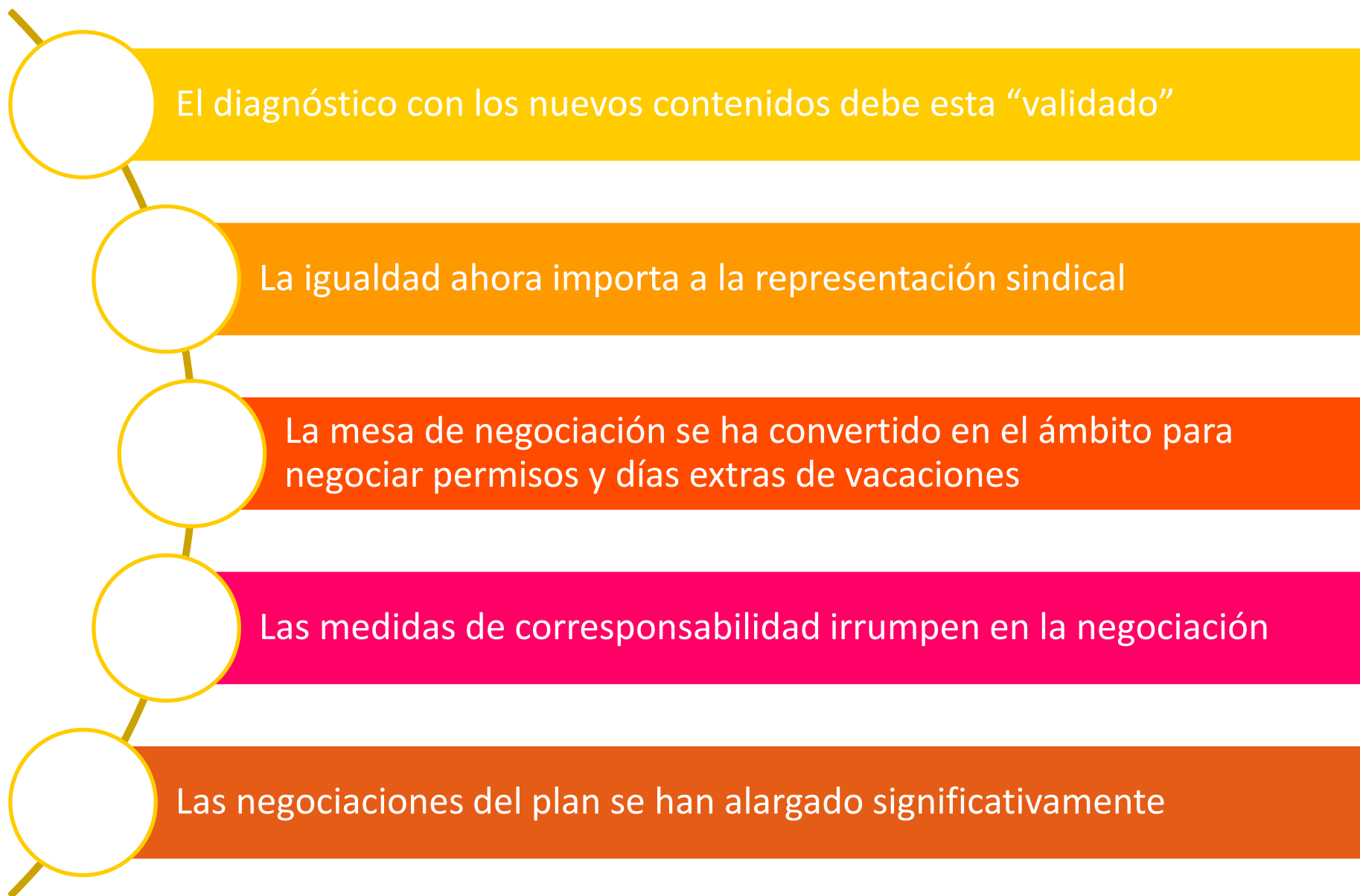
Comisión de Igualdad

Diagnóstico de Igualdad cuantitativo y cualitativo

Diseño del Plan de igualdad

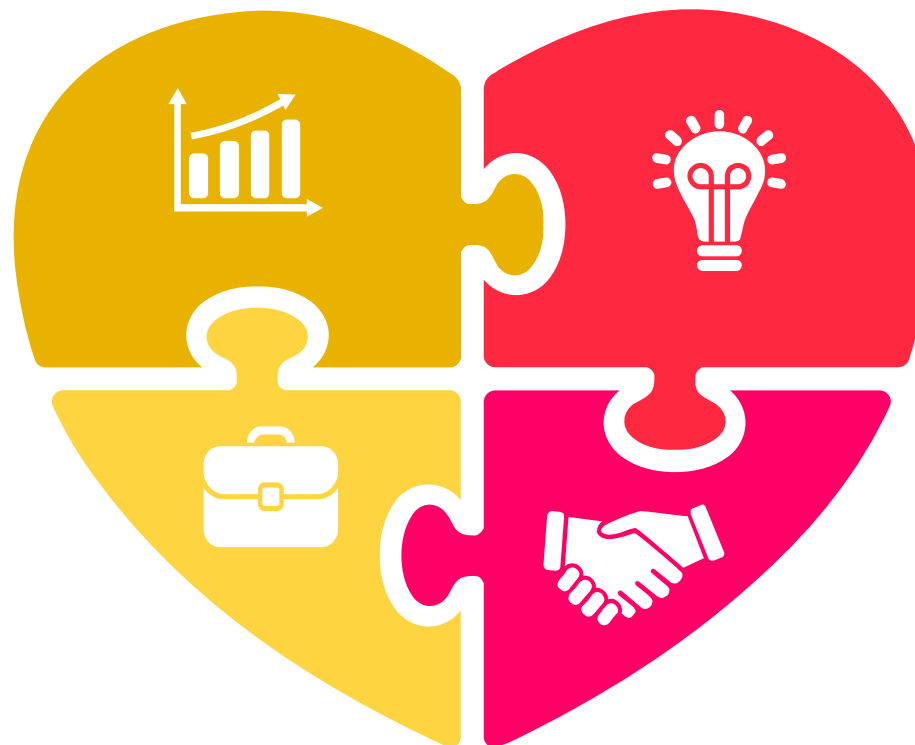
Aprobación del plan

Herramientas de evaluación y seguimiento anual



1. DATOS

Los datos deben estar rigurosamente calculados



4. PRIORIDADES

No todas las medidas son de implantación inmediata, las hay a corto, medio y largo plazo.

2. CREATIVIDAD + ESCUCHA

Escuchar cuáles son las propuestas y necesidades para pensar de forma creative.

3. RESPONSABILIDAD COMPARTIDA

El plan de Igualdad es una responsabilidad compartida entre toda la empresa, por tanto debe responder al momento actual de la compañía.

Keep on growing

meHRs Barcelona

Tuset, 20 1º - 8ª 08006 Barcelona
Tel. 93 016 03 02

meHRs Madrid

C/ Fernando El Santo, 24 C – 1º – 28010 Madrid
Tel. 91 278 33 80

info@mers.es

www.mers.es

meHRs