



## Plan de Igualdad

El apoyo administrativo, jurídico y tecnológico para que la Igualdad en su organización esté garantizada

*Medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el empleo y la ocupación.*

- Será **obligatorio** en los siguientes casos:
  - Cuando la empresa tenga 50 o más trabajadores a lo largo del año. Teniendo la consideración de trabajador la plantilla estable, sustituciones, becarios, colaboradores que trabajen en exclusiva, etc.
  - Cuando lo establezca el convenio colectivo aplicable.
  - Cuando sea dictaminado por la autoridad laboral.
  - Para empresas con plantilla inferior, será obligatorio para poder optar a subvenciones, concursos o adjudicaciones públicas, así como para implantar una cultura de igualdad.
- En **vigor** desde marzo de 2019.
- **Fases de implantación:**
  1. Formalización del Compromiso de la Dirección
  2. Constitución de la Comisión Negociadora
  3. Diagnóstico de la situación actual
  4. Elaboración del Plan de Igualdad
  5. Formación y publicidad
  6. Seguimiento y evaluación
- El Plan **deberá ser registrado** en el REGCON, Registro de Convenios Colectivos, para dotarle de validez institucional y para asegurarse de que tod@s I@s interesad@s puedan acceder a él.
- **Beneficios de contar con un Plan de Igualdad.**

La implantación del mismo en su empresa le permitirá establecer un conjunto de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Eliminar la discriminación por razón de sexo, así como a mejorar la calidad de su imagen frente a clientes y proveedores.

El **proceso de adaptación e implantación al Plan de Igualdad** consiste en:

- ✓ **Elaboración del Plan de Igualdad** adaptado a la normativa vigente.
- ✓ **Formación a la Comisión Negociadora y a la Plantilla.**  
(virtual o presencial y en plataformas seguras)
- ✓ **Auditoría retributiva.**

### PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Las tareas para el desarrollo e implantación del Plan de Igualdad consisten en:

#### Fase 1. COMPROMISO

- Informar a la Representación Legal de los Trabajadores (RLT)
- Firma de compromiso
- Constitución de la Comisión Negociadora

#### Fase 2. DIAGNÓSTICO

- Recogida de información
- Revisión de documentación de base:
  - Nóminas de los trabajadores
  - Centros de trabajo
- Cuantitativa
- Cualitativa:
  - Dirección
  - Representación Legal de los Trabajadores (RLT)
  - Plantilla
- Elaboración de un informe de diagnóstico

#### Fase 3. ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

- Redacción del Programa de Igualdad de Oportunidades (PIO)
- Negociación y aprobación del Plan

#### Fase 4. REGISTRO

- Registro en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos (REGCON)

