

2) El Pla d'Igualtat

2.1) Definició

Es tracta d'un conjunt ordenat de mesures que tenen com a objectiu assolir la igualtat efectiva dins l'àmbit empresarial. A partir de l'anàlisi de la realitat particular de cada empresa, s'establiran un conjunt d'accions orientades a superar les desigualtats, discriminacions o desavantatges des de la perspectiva de gènere.

Per tant, implica incorporar el valor de la **justícia social** en tots els processos de l'empresa.

Comporta:

1. La creació de la comissió negociadora.
2. La diagnosi per àmbits.
3. L'elaboració del pla, seguiment i avaluació del desenvolupament.
4. El registre al REGCON amb una validesa de quatre anys.

2.2) Contingut mínim que ha d'incloure el P.I.

El RD 901/2020 estableix el contingut mínim (text íntegre):

- a. Determinació de les parts que els concerten.
- b. Àmbit personal, territorial i temporal.
- c. Informe del diagnòstic de situació de l'empresa, o en el supòsit de grup d'empreses, un informe de diagnòstic de cadascuna de les empreses del grup.
- d. Resultats de l'auditoria retributiva, així com la seva vigència i periodicitat en els termes establerts al Reial Decret 902/2020, l'exigibilitat del qual, segons l'esmentat Reial Decret, serà gradual com els plans d'igualtat (Disp. Transit. Setena L.O. 3/2007).

- e. Definició d'objectius qualitatius i quantitatius del pla d'igualtat.
- f. Descripció de mesures concretes, termini d'execució i prioritització de les mateixes, així com disseny d'indicadors que permetin determinar l'evolució de cada mesura.
- g. Identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, seguiment i avaluació de cada una de les mesures i objectius.
- h. Calendari d'actuacions per a la implantació, seguiment i avaluació de les mesures del pla d'igualtat.
- i. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.
- j. Composició i funcionament de la comissió o òrgan paritari encarregat del seguiment, avaluació i revisió periòdica dels plans d'igualtat.
- k. Procediment de modificació, inclòs el procediment per resoldre les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió, en tant que la normativa legal o convencional no obligui la seva adequació.

2.3) Recursos

Oferim una recopilació dels recursos existents:

- [Equitat en els treballs. Departament d'Igualtat i Feminisme.](#)
- [Elaboració dels plans d'igualtat. Departament d'Igualtat i Feminisme.](#)
- [Serveis Consell de Relacions Laborals.](#)
- Igualtat i temps de treball del Consell de Relacions laborals.
- [Eines per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa](#) del Consell de Relacions Laborals.
- [Eines per a la igualtat retributiva](#) del Consell de Relacions Laborals.
- [Eina de disseny, seguiment i avaluació del pla d'igualtat. Departament d'Igualtat i Feminisme](#)