



FASES DEL PLAN DE IGUALDAD



Rositsa Angelova

www.consultoriadeigualdad.es

01

Formación Inicial

- Unifica criterios y lenguaje.
- Explica el marco legal.
- Define las fases del proyecto.
- Clarifica funciones y roles.
- Facilita la participación activa en el proyecto.

02

Creación de la Comisión de Igualdad

- Constitución correcta de la comisión paritaria, adaptada a la realidad de la empresa.
- Considera centros de trabajo, RLPT y comunicación a sindicatos.
- Fase clave que debe hacerse correctamente para poder registrar el plan.

03

Diagnóstico

- Análisis de datos estadísticos y elaboración de informes.
- Auditoría retributiva.
- Cuestionarios a personas trabajadoras y a la dirección.
- Base esencial para detectar puntos de mejora y diseñar medidas eficaces en el plan.

04

Medidas correctoras

- Diseño de medidas concretas que responden a carencias detectadas o puntos de mejora.
- Establecimiento de objetivos claros para lograr igualdad real.
- Clave para asegurar impacto y resultados visibles en la empresa.

05

Aprobación del Plan

- Redacción formal del plan de igualdad con todas las medidas y objetivos.
- Presentación, votación y aprobación por la Comisión de Igualdad.
- Paso imprescindible para garantizar el compromiso oficial y la implementación.

06

Registro

- Registro oficial del plan de igualdad en REGCON ante la autoridad competente.
- Garantiza la validez legal y cumplimiento normativo del plan.
- Paso imprescindible para la supervisión y seguimiento del plan.

07

Implantación

- Registro oficial del plan de igualdad en REGCON ante la autoridad competente.
- Garantiza la validez legal y cumplimiento normativo del plan.
- Paso imprescindible para la supervisión y seguimiento del plan.

08

Seguimiento

- Puesta en marcha de las medidas y acciones previstas en el Plan de Igualdad.
- Ejecución coordinada de las acciones por las áreas y personas responsables.
- Comunicación interna para garantizar la implicación de toda la plantilla.
- Clave para convertir los objetivos del plan en cambios reales y medibles.

09

Vigencia

- El plan de igualdad tiene una vigencia máxima de 4 años.
- Al finalizar, es necesario elaborar y aprobar un nuevo plan.
- Garantiza la actualización continua y la adaptación a cambios en la empresa.

¿QUIERES ASEGURAR UN ENTORNO LABORAL MÁS JUSTO, IGUALITARIO Y LIBRE DE DISCRIMINACIÓN?

No esperes más para implementar un Plan de Igualdad eficaz y adaptado a tu empresa.

Contacta conmigo para asesorarte, formar a tu equipo y acompañarte en todo el proceso.



Rositsa Angelova

www.consultoriadeigualdad.es

angelova@icab.cat