

Resumen

Reglamento Planes de Igualdad regulación transparencia retributiva

Proceso Negociador	Plan de Igualdad para todas las personas en la empresa, incluidas personas trabajadoras puestas a disposición empresas ETT's. Preferencia Plan para Grupo de Empresas Composición sindical en comisión negociadora proporcional a su representatividad
Diagnóstico elemento esencial	Diagnóstico negociado. Auditorías salariales. Dirigido a identificar y estimar magnitud; desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades, obstáculos que existan. Análisis de conclusiones y propuestas.
Desarrollo de las medidas	Medidas de acción positiva donde sea necesario, especificando cuál es el sexo menos representado y con objetivos cuantificables. Identificación de medidas prioritarias Medidas mínimas y ampliación a medidas de Violencia de género, Salud laboral, lenguaje no sexista etc..
Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan	Vigencia obligatoria con un máximo de cuatro años. Comisión de seguimiento. Sistema de seguimiento con evaluación intermedia y final. Adecuación a nueva normativa. Revisión a cualquier circunstancia que modifique de manera sustancial a la plantilla, métodos de trabajo, organización, sistemas retributivos. La revisión implicará la actualización del diagnóstico.
Adaptación de planes vigentes	En un plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de real decreto, previo proceso negociador.
Registro y publicación	Registro en REGCOM. Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, negociado junto a plan de igualdad..