

Guies informatives de l'Oficina tècnica per a l'equitat de gènere i la diversitat sexual a les entitats del Tercer Sector



Com es fa el registre del pla d'igualtat?

Desembre 2024

Suport Tercer Sector - Fundesplai

C/ Riu Anoia, 42-54 08820 El Prat de Llobregat (Barcelona)

www.suport.fundesplai.org

infosuport@fundesplai.org



Aquesta obra està distribuïda sota una llicència Reconeixement–No Comercial–Compartir–Igual 3.0 Espanya (CC BY-NC-SA 3.0) disponible a: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/es/>
La versió electrònica d'aquesta publicació es pot veure o descarregar a www.suport.fundesplai.org

Índex

Introducció	1
Què és un pla d'igualtat?	2
Per què s'ha de registrar el pla d'igualtat?	3
Contingut mínim del pla per al registre	4
Diagnòstic de l'entitat	4
Estructura del pla d'igualtat	6
Com fer el registre?	8
Com fer el registre pas a pas	9
Documents adjunts necessaris	10
Part estadística	12
FAQS. Preguntes Freqüents	14
Començar amb el registre del pla d'igualtat	<u>20</u>



Introducció

Des de la publicació de la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març**, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, i de la **Llei 17/2015, de 21 de juliol**, les **normatives sobre igualtat s'han multiplicat**. Això ha fet que, per a moltes **entitats del Tercer Sector**, entendre i **complir les obligacions** sigui cada cop més **difícil**.

Actualment, qualsevol entitat amb **50 persones treballadores** o més està obligada a tenir un **pla d'igualtat vigent**. A més, des de l'entrada en vigor del **Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre**, també és obligatori que els **plans estiguin degudament registrats**.

Tot i que el procés de registre pot semblar senzill, alguns requisits poden passar desapercebuts i provocar problemes que impedeixin un **registre correcte**, que no només és necessari, sinó també **obligatori**.



Què és un pla d'igualtat?

L'article 46 de la **Llei Orgànica 3/2007** defineix el concepte de pla d'igualtat.

1

La normativa parla d'un **conjunt ordenat de mesures**. Això significa que s'ha d'**elaborar un document** que converteixi el **pla d'igualtat**. Per tant, **no serà suficient tenir diferents protocols** relacionats amb la matèria ni tenir mesures o accions individuals, tot i que puguin ser molt útils i poden formar part del pla d'igualtat.

2

A més, ha d'indicar el conjunt de mesures que s'han d'establir després d'haver realitzat un **diagnòstic de la situació de l'entitat**. Per tant, es tracta d'un **pla individualitzat** i no servirà la utilització de plans d'altres organitzacions ni omplir determinats formularis o models, ja que no mostraran la **realitat de l'entitat**.

El **contingut de la diagnosi** està establert a l'article 7 del **Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre**.

3

Finalment, el pla ha d'incloure **mesures concretes i pràctiques definides** per eliminar qualsevol discriminació entre homes i dones. Per tant, no serveixen declaracions d'intencions i similars, sinó que **cal establir accions** que l'entitat es compromet a realitzar en un moment determinat. Així doncs, les **mesures han de ser avaluables**, i el pla ha de definir com s'avaluaran.



Per què s'ha de registrar el pla d'igualtat?

Article 11 RD 901/2020

Els **plans d'igualtat** seran **objecte d'inscripció obligatòria en registre públic**, sigui quin sigui el seu origen o naturalesa, ja sigui obligatori o voluntari.



Igualment, cal matissar que l'**obligatorietat de registrar un pla**, a efectes pràctics, existeix només per aquelles **entitats que estiguin obligades a tenir-ho**, tot i el que estableix l'article esmentat.

Si una entitat ha decidit fer un **pla de manera voluntària** perquè no arriba a les cinquanta persones treballadores, **no estarà obligada a registrar-ho**, tot i que podrà fer-ho si compleix els requisits. La conseqüència és que un pla d'igualtat que no estigui registrat **no tindrà el mateix rang normatiu** que un que sí.



El registre del pla d'igualtat té el mateix rang normatiu que un conveni col·lectiu, i part de la doctrina considera que fins i tot gaudeixen d'una posició privilegiada respecte als convenis col·lectius.



Contingut mínim del pla per al registre

La normativa estableix quin és el **contingut mínim** que ha de tenir el **pla d'igualtat** per poder ser objecte de **registre**. Així mateix, un cop registrat, l'organisme competent pot determinar que el contingut és insuficient o que calen aclariments.

Diagnòstic de l'entitat

L'**article 8.2 del Reial decret 901/2020** especifica el **contingut del diagnòstic** que haurà d'incloure l'anàlisi:

Procés de selecció i contractació

Cal fer una **anàlisi dels llocs de feina** de l'entitat desagregats per sexe. Cal assegurar l'**absència de discriminació** en els processos i realitzar una **classificació professional**.

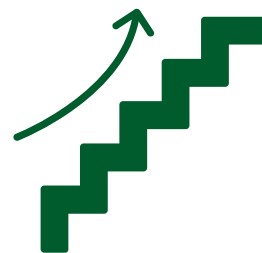


Formació

S'ha d'estudiar la **formació que ofereix l'entitat** i la possibilitat d'**accés** de tota la plantilla, independentment del seu sexe.

Promoció

Cal avaluar els **processos de promoció** realitzats segmentats per sexe. S'ha d'analitzar si existeixen **garanties** i **accions específiques** per prevenir qualsevol tipus de discriminació.



Com es fa el registre del pla d'igualtat?



Condicions de treball

En general i en particular sobre el tema salarial. És necessari dur a terme una **auditoria salarial** amb una **valoració objectiva dels llocs de treball** per comparar els **salaris desagregats** per sexe i establir si hi ha o no **bretxa salarial**.

Exercici corresponsable dels drets de vida personal, familiar i laboral

S'han d'analitzar les **accions** existents les mesures existents per facilitar la **conciliació** de la vida personal, familiar i laboral.



Infrarepresentació femenina

És essencial avaluar exhaustivament la **representació de les dones en llocs de responsabilitat**.

Retribucions

No s'ha de confondre amb l'auditoria salarial. En aquest cas, es tracta d'una **anàlisi més senzilla de la situació salarial entre homes i dones**. Actualment, es permet que sigui **substituït per l'auditoria salarial**.



Prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe

Mesures actuals per assolir els objectius plantejats.

Estructura del pla d'igualtat

Pel que fa al pla d'igualtat, es recomana seguir la següent estructura:



Presentació de l'entitat i relació amb la igualtat de gènere. Dades bàsiques de l'entitat i accions realitzades respecte a gènere.

Carta de compromís de l'entitat amb la perspectiva de gènere: document on l'entitat manifesta voler fer el pla i les raons.



Glossari de termes importants: definicions pròpies de l'àmbit de la igualtat que serviran per comprendre millor el pla.

Normativa aplicable: resum de les normes aplicables en el moment de realització del pla d'igualtat.



Creació de la **comissió d'igualtat** o **comissió negociadora**. Reglament de funcionament de la mateixa i funcions principals.

Diagnosi quantitatiu i qualitatiu: dades objectives (nombre de persones segregades per sexe, contractes, incorporacions, baixes, etc.) i dades subjectives obtingudes mitjançant autodiagnosi, enquestes, entrevistes, etc.



Definició d'**objectius**: establiment d'objectius bàsics del pla a partir del qual es definiran les accions a realitzar.



Definició d'accions a realitzar: cadascuna d'aquestes accions estarà associada a un o varis dels objectius definits en l'apartat anterior.

Procediment d'**avaluació de les accions**: s'establirà la forma en què s'analitzarà l'adequació de les accions als objectius i l'assoliment d'aquests.



Procediment de modificació, inclòs el procediment per resoldre **possibles discrepàncies** que poguessin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió, en tant la normativa legal obligui la seva adequació.

Acords: s'adjuntaran tots els acords que s'hagin pres durant tot el procés de realització del pla d'igualtat. Si aquests estan inclosos en actes, no seran necessaris.



Actes: totes les reunions realitzades durant la confecció hauran de tenir la seva corresponent acta.

Cronograma: calendari de les accions definides al pla d'igualtat. Es definirà quan comencen i quan acaben, tenint en compte que hi ha accions que poden estendre's a tota la vigència.



Vigència del pla: dates en les quals el pla estarà vigent- La vigència no podrà superar els 4 anys. Es recomana una vigència de 3 anys.

Signatura del pla: acta que té com a únic objectiu que totes les parts implicades en la seva confecció signin el pla d'igualtat.





Com fer el registre?

El registre es realitzarà segons el que disposa el **Reial decret 713/2010, de 28 de maig**, sobre el registre i dipòsit de convenis, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat. Per tant, s'ha de realitzar al **REGCON**.

The screenshot shows the REGCON website header with logos for the Spanish Government, the Ministry of Labor and Social Security, and the European Union. The main navigation bar includes a search icon, a user profile icon, and a help icon. Below the header, there are three main sections: 'ACCESO REGCON' with a button labeled 'Acceso REGCON', 'CONSULTAS REGCON' with a search icon and a list of options including 'CONSULTA PÚBLICA', 'CONSULTA PERSONAS INTERESADAS', 'BUSCAR EN TEXTOS', 'AYUDA BÚSQUEDA ACUERDOS POR NIF', 'CONSULTA CONVENIOS ANTERIORES A 01/10/2010', and 'CORRESPONDENCIA CÓDIGOS ANTIGUOS/NUEVOS'; 'INFORMACIÓN GENERAL' with a list of links including 'Requisitos de Acceso', 'Manual de Usuario', 'Formato de los documentos para su envío al BOE', 'Relación de documentos a adjuntar según tipo de acuerdo', and 'Localice su nuevo código de convenio'; and 'ÚLTIMOS AVISOS' with a list of recent updates including '19/02/2024 - NUEVA INTERFAZ DE LA APLICACIÓN', '22/02/2022 - PROGRAMA AUTOFIRM@', '14/12/2021 - DOCUMENTACIÓN ÚLTIMOS CAMBIOS', and '27/05/2013 - INSTRUCCIONES #APLICACIONES'.

El registre **s'ha de presentar dins els quinze dies posteriors a la signatura del pla d'igualtat** i el presentarà la persona designada per la **comissió negociadora**, que haurà de demostrar la designació mitjançant una acreditació, signada per la totalitat de la **Comissió d'igualtat**, en el moment del registre.

En el moment del registre, a més dels documents que s'explicaran a continuació, es demanen una sèrie de **dades estadístiques** ja incloses en el pla d'igualtat. És molt important que les **dades indicades coincideixin** amb les del pla, si no, serà **rebutjat automàticament**.

Com fer el registre pas a pas

En primer lloc, com a persona acreditada per la Comissió d'igualtat, s'ha d'accedir a la part privada del REGCON, per la qual cosa **cal identificar-se** mitjançant un **certificat electrònic** vàlid o mitjançant el **sistema cl@ve**.



A continuació, i després d'escollir l'opció '**Presentar un tràmite**', apareixerà una pantalla on preguntarà si el que es vol presentar és un **conveni col·lectiu, acord** o un **pla d'igualtat**.

ACCESO USUARIO PERSONA USUARIA

SELECCIÓN TIPO DE ACCESO PARA PERSONA USUARIA

A continuación seleccione si va a presentar un Convenio o Acuerdo Colectivo o Planes de Igualdad:



El següent pas serà decidir si el que es vol presentar és un pla totalment nou o, per contra, es vol presentar modificacions, annexos, etc. a un ja existent.

REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD O MEDIDAS Y PROTOCOLOS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL

▼ BÚSQUEDA POR NIF

+ Probable

Si va a registrar un nuevo Plan de Igualdad o unas Medidas y Protocolos para prevenir el Acoso Sexual y por Razón de Sexo, Pulse [Aquí.](#)

(elija esta opción si **NO** tiene código)

- Probable

Si por el contrario, ya tiene un Plan de Igualdad o unas Medidas y Protocolos para prevenir el Acoso Sexual y por Razón de Sexo registrado, Pulse [Aquí.](#)

(elija esta opción si **Ya** tiene código)

[← Volver](#)







Finalment, cal escollir si es vol **registrar el pla d'igualtat** o el **protocol per prevenir l'assetjament sexual i/o per raó de sexe**. Un cop s'escull la primera opció la plataforma pregunta si el pla està acordat amb la **representació legal de les persones treballadores**. S'ha de respondre que sí, ja que, si no, serà rebutjat automàticament. Posteriorment, explicarem quines opcions hi ha en cas de no ser així.

L'últim pas abans de començar a omplir les **dades estadístiques** serà definir la comunitat autònoma i la o les províncies on estiguin els centres de treball.



Documents adjunts necessaris

En aquest punt cal omplir les **dades estadístiques** i d'adjuntar els documents necessaris. A la primera pantalla es demana la **denominació**, les **dades de contacte** (correu electrònic) de la **comissió negociadora**, la **classe d'organització** (pública o privada), l'**àmbit funcional** i els **arxius adjunts**.

Pel que fa als **documents**, es requereixen els següents:

-  Acta de constitució de la **comissió negociadora**.
-  **Acta final** amb l'acord.
-  **Pla d'igualtat** signat.
-  **Pla d'igualtat sense signar** (serà públic i només s'admetrà en format Word).
-  Acta de **delegació de la comissió negociadora** en la persona que presenta el pla.
-  **Auditoria salarial** (inclosa dins del pla i també separada).

Igualment, es **recomana** també incloure:

-  **Protocol per prevenir l'assetjament sexual i/o per raó de sexe**.
-  Acta (si hi ha) del resultat de les **eleccions sindicals** que mostren que les persones representants de la part treballadora estan legitimades.

Fins que els **sis documents obligatoris** no estiguin adjuntats no es pot passar de pàgina. Un cop arribats al següent apartat ja es podrà accedir a les **dades pròpies** que demana.

Part estadística

1 Dades identificatives

DATOS RELATIVOS A LA EMPRESA

Nombre NIF/CIF

Dirección

Provincia Municipio

Teléfono e-mail

2 CNAE

CNAE

A continuación debe de introducir una CNAE de 4 dígitos. Para ello debe seleccionar primero la CNAE de nivel 1, luego la de nivel 2 y finalmente la CNAE a 4 dígitos.

CNAES Seleccionadas

código CNAE	Descripción CNAE	Acciones
8552	Educación cultural	

3 Distribució de la plantilla

1.8. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

A la fecha de

POR TIPO DE CONTRATO

Sexo	Número de personas trabajadoras por tipo de contrato			Total
	Indefinido	Temporal	De puesta a disposición en una empresa usuaria	
Hombres	<input type="text" value="15"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="0"/>	17
Mujeres	<input type="text" value="16"/>	<input type="text" value="8"/>	<input type="text" value="0"/>	24
Total	31	10	0	41

POR PUESTO DE TRABAJO

Sexo	Número de personas trabajadoras por puesto de trabajo			Total
	Órganos de dirección	Mandos intermedios	Resto de la plantilla	
Hombres	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="0"/>	5
Mujeres	<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="5"/>	<input type="text" value="0"/>	9
Total	7	7	0	14

1.9 CÓDIGOS DE LOS CONVENIOS DE APLICACIÓN EN LA EMPRESA

Se aplica algún convenio.

En este supuesto, introduzca a continuación los códigos de los convenios de aplicación en la empresa:

Código del Acuerdo

Añadir Código

No se aplica ningún convenio.

En este supuesto, explique detalladamente su actividad económica:

Després d'omplir les dades s'arriba a la part purament estadística que no és més que un **resum del contingut** del **pla d'igualtat** que s'està presentant i que consta dels apartats que es veuen a continuació. Per omplir-lo correctament només és necessari tenir a mà el pla d'igualtat.

PLAN
DE IGUALDAD

COMISIÓN
NEGOCIADORA

DIAGNOSTICO
DE SITUACIÓN

CONTENIDO
PLAN IGUALDAD

SEGUIMIENTO
Y EVALUACIÓN

ANEXO

En aquest punt es demanarà informació sobre la vigència del pla, la comissió negociadora i la distribució de les persones membres, la representativitat, la diagnosi, el tipus d'accions previstes i la forma en què s'avaluarà.

Si el **registre demana alguna dada** i no està inclosa en el pla d'igualtat és una pista d'una carència del pla que s'haurà de **solucionar abans de presentar-ho**.

Finalment, s'haurà de **signar** la presentació de la sol·licitud amb el **certificat digital**.



Preguntes Freqüents

Una entitat amb diferents centres, ha de tenir diferents plans d'igualtat i registrar-los?

El **pla d'igualtat negociat ha d'afectar a totes les persones treballadores** d'una organització. Per tant, tot i tenir centres diferents, l'entitat haurà de presentar **un sol pla d'igualtat**, fins i tot si el fet de tenir centres diferents implica disposar de **diferents convenis col·lectius**.

El que sí que es poden incloure en el pla d'igualtat són **accions o mesures que només afectin determinats centres de treball** tenint en compte les seves particularitats.

Si el pla és voluntari, es pot registrar amb menys contingut?

No. Per registrar un pla d'igualtat s'haurà d'emplenar amb el **contingut mínim establert per la normativa** i ja apuntat en aquesta guia. Com també s'ha vist, en aquest cas el registre no és obligatori, però si es pretén que el **pla adquireixi caràcter normatiu** haurà d'estar **correctament registrat**.

Què passa amb la comissió negociadora quan es registra el pla?

L'objectiu de la comissió negociadora d'un pla d'igualtat no és més que el que indica la seva denominació. Però donat que el pla d'igualtat requereix seguiment i d'uns procediments d'avaluació, el més habitual és **convertir la comissió negociadora en la comissió d'implantació o seguiment del pla**. Per fer-ho s'ha de realitzar una **acta on se signi la conversió**, i es defineixin quines seran les funcions i el mode de funcionament per a la presa de decisions, que pot ser una extensió de l'anterior comissió.

Es poden registrar mesures independents al pla?

Sí. El **REGCON** permet el **registre d'accions puntuals**. Les quals hauran d'estar també **acordades amb la representació legal** de la part treballadora. En aquest cas, es poden seguir dos procediments:



Escollir l'opció '**Ja tinc un pla d'igualtat**'. En aquest cas s'obrirà el pla i, per tant, si està registrat, el **REGCON** el **tornarà a valorar en conjunt**.



Seleccionar, la primera opció que demana, que el que es vol és presentar un acord col·lectiu. És l'opció recomanada, ja que no es valorarà de nou tot el pla sinó **només la nova acció com a acord independent**.

Es pot registrar només el protocol d'assetjament?

Sí. Per això a la pantalla on ens pregunten les dades de la classe de registre, en comptes de pla d'igualtat, haurem de seleccionar '**Mesures i protocols per a prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe**'. El procediment és molt més senzill, ja que el protocol pot haver estat encarregat a una empresa o entitat externa sense la participació activa de l'entitat ni els representants legals de les persones treballadores.

El registre només ens demanarà el **text del protocol** o de les **mesures** i l'**autorització** de qui ho presenta per **actuar en nom de l'entitat al REGCON**. Com es podrà comprovar en el procés, les dades estadístiques que ens demanen també queden molt reduïdes.

Ja faig un registre retributiu, haig de fer auditoria salarial per registrar el pla?

Sí. El **registre retributiu no pot substituir** en cap cas l'**auditoria salarial**. El registre retributiu és molt més senzill, **obligatori per a qualsevol entitat** independentment de les seves dimensions i ha d'incloure els valors mitjans, segregats per sexe de salaris, complements salarials i percepcions extrasalarials.

En canvi, l'**auditoria salarial** és molt més complexa i es recomana que si mai se n'ha fet una, contractem la seva confecció a alguna empresa o entitat especialitzada. Aquesta auditoria requereix la **definició objectiva i valoració dels llocs de feina**, per donar-los un valor numèric i poder comparar **llocs de feina d'igual valor** (RD 902/2020). Després requerirà una **anàlisi de les dades** obtingudes i un **pla d'actuació** davant possibles diferències.

Com i quan es computa la gent per saber si estem obligats a tenir i registrar un pla d'igualtat?

En primer lloc, cal destacar que l'**obligació d'elaborar un pla d'igualtat** arriba en el moment en el qual s'arriba al **nombre de persones** establert per la normativa - en aquest moment **cinquanta** -, sigui quin sigui el moment en què es produeixi i l'obligació es mantindrà fins i tot si el nombre de persones treballadores disminueix, com a mínim, fins al final de la vigència del pla. La normativa estableix que el **còmput** es farà, **com a mínim a 30 de juny i 31 de desembre**.

El **còmput** tindrà en compte **totes les persones treballadores** en el moment d'anàlisi, independentment de la seva forma de contractació. Això inclou **contractes indefinits, fixos discontinus, temporals** i de **posada a disposició**. Totes aquestes persones **computaran com a un**. A més, s'hauran de sumar les persones amb **contracta temporal finalitzat** els **sis mesos anteriors**. En aquests casos haurem de sumar els dies d'alta, i **cada cent dies treballats** es comptarà **una persona més**.

Com es garanteix la confidencialitat de les dades que presentem?

El REGCON disposa de **mesures de seguretat** per **protegir la confidencialitat de les dades**. Tot dit això, és responsabilitat de l'entitat complir amb la normativa de **protecció de dades** en recopilar i enviar la informació per a la diagnosi.

Com registrar un pla d'igualtat sense representació sindical?

No. La normativa és molt clara al respecte. El **pla d'igualtat ha d'estar acordat amb la representació legal de les persones treballadores** i, en cas de no haver-hi, amb els **sindicats majoritaris del sector**. Però aquí apareix el problema.

Les entitats s'han trobat amb molts problemes a l'hora de contactar amb els sindicats majoritaris i que els designessin persones per poder acordar el seu pla, fins al punt de tenir plans d'igualtat aturats diversos mesos per aquest motiu. És a dir, es produïa una situació aliena a les entitats que provocava que no poguessin complir amb la normativa. Però això ha canviat.

La **sentència 545/2024 d'11 d'abril del Tribunal Suprem** permet que les entitats registrin el seu pla d'igualtat al REGCON amb la **constitució d'una comissió negociadora sense representació legal de persones treballadores**, si hi ha **falta de resposta** per part dels **sindicats**. Això no significa que les entitats no hagin de contactar amb els sindicats.

De fet, **ha de quedar demostrada la voluntat de fer-ho**. La sentència recull els aspectes molt clarament i estableix que si un cop fet els intents, en un **termini de deu dies** des de la sol·licitud l'entitat no té resposta per part sindical, es considerarà que el procediment es troba en una **situació de bloqueig i el pla es podrà aprovar sense aquest representació sindical**. Per demostrar la situació serà necessari adjuntar en el moment del registre una acta amb l'**explicació dels fets** i les **dates concretes**, així com **proves** (e-mails, fax, etc.) de la sol·licitud de l'entitat als sindicats per participar en la realització del pla d'igualtat.

Quina és la vigència del registre?

L'establerta en el moment de la seva realització i que coincidirà amb la vigència del pla d'igualtat. Amb caràcter general, els plans d'igualtat solen tenir una **vigència no superior als quatre anys**.

Puc consultar com va el meu expedient?

En **qualsevol moment**. Per això només haurem de seleccionar a la primera pantalla l'opció '**Consultar Mis Trámites**'.

ACCESO USUARIO PERSONA USUARIA

▼ SELECCIÓN TIPO DE ACCESO PARA PERSONA USUARIA

A continuación seleccione si va a presentar un trámite o si desea consultar sus trámites:

[Presentar un Trámite](#) [Consultar Mis Trámites](#)

Què passa si el pla no està bé?

En cas que un cop analitzat pel REGCON es consideri que el pla no reuneix els requisits per ser registrat, s'enviarà un **document d'esmenes**, per mitjans electrònics, a la persona presentadora i s'establiran **deu dies hàbils** per **solucionar les esmenes**. En cas de no fer-ho es considerarà que hi ha un desistiment de la part presentadora i es donarà el procediment per tancat.

El meu pla es podrà consultar de manera pública?

Sí. Els **plans registrats es podran consultar** i, d'aquí que un dels documents a adjuntar sigui aquest pla sense signar. En aquest document, per motius de confidencialitat, no és imprescindible incloure l'auditoria salarial.

[PÁGINA PRINCIPAL](#)
[ALTA PERSONA USUARIA](#)
[ACCEDER A TRAMITACIÓN](#)
[CONSULTA PÚBLICA](#)
[CONSULTA PERSONAS INTERESADAS](#)
[BUSCAR EN TEXTOS](#)
[ALTA AUTORIDAD LABORAL](#)

Consulta de Trámites
 * Puede seleccionar más de un elemento de la lista manteniendo pulsada la tecla Control o Mayúsculas.

Código del Acuerdo/Localizador:
 Denominación: TODAS LAS PALABRAS

Tipo de Trámite*: Estado de Vigencia*:

Fecha de Inscripción / Publicación Desde: Fecha de Inscripción / Publicación Hasta:

Naturaleza*:

Ámbito Funcional*: Autoridad Laboral*:

CNAE*:

D'altra banda, tot i que no és obligatori, es recomana també que l'entitat faci públic el seu **pla d'igualtat a la seva pàgina web**, no només dins d'una **política de transparència interna** sinó, també, de posicionament envers la resta d'entitats.

Què passa si no registro el pla d'igualtat?

Evidentment, **no presentar un pla d'igualtat és no complir amb la llei** i això té una sèrie de conseqüències, però no són les úniques. Normalment, no disposar de pla d'igualtat estant obligat a tenir-ho suposa una **infracció greu** de la **Llei sobre Infraccions i sancions de l'Ordre Social (LISOS)**. La **multa** estipulada en aquest sentit va dels **751 als 7.500 euros**. Però també es podria considerar la **infracció com a molt greu**, i en aquest cas la **sanció** aniria dels **7.501 als 224.018 euros**.

Tampoc podem oblidar, que en el cas de ser **sancionades** per **no disposar d'un pla d'igualtat obligatori**, les entitats **perdran l'accés a subvencions, bonificacions i ajudes públiques**, a més de quedar **inhabilitades per contractar amb el sector públic**.

Finalment, tampoc podem oblidar els **danys** que pot fer a la **imatge de l'entitat**. I més encara al Tercer Sector, on els **valors adquireixen una importància cabdal**, el no complir amb aquesta obligació normativa.



Començar amb el registre del pla d'igualtat

Si t'has quedat amb dubtes sobre com registrar el pla d'igualtat tens a la teva disposició el servei d'assessorament gratuït de l'**Oficina tècnica per a l'equitat de gènere i la diversitat sexual a les entitats del tercer sector**. Per accedir, només cal que et posis en contacte amb el nostre equip a través de la [pàgina web](#) de Suport Tercer Sector.

[CONTACTA](#)



Al nostre lloc web també trobaràs **altres materials i recursos** relacionats amb la desconexió digital per millorar la política i les pràctiques de la teva entitat.

**Suport Tercer Sector acompanyem, assessorem i formem
en tasques de gestió per millorar i agilitzar la feina de les
entitats sense ànim de lucre.**

93 474 74 50

www.suport.fundesplai.org

infosuport@fundesplai.org



@suport_org



@fundesplai



@fundesplai