

Pla d'Igualtat d'Oportunitats

JDA Expert LegalTax, S.L.P.

Obligatorietat del Pla d'Igualtat d'Oportunitats

El Reial Decret Llei 6/2019 de 1 de març, de mesures urgents per a garantir la igualtat de tracte d'oportunitat entre homes i dones en el treball i l'ocupació i amb la finalitat d'establir un nou marc jurídic cap a la plena Igualtat, modifica la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones.

Entre d'altres novetats, es rebaixa de més de 250 a 50 o més, el llindar de persones treballadores de les empreses que obligatòriament han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat.

A més, es crearà un registre de plans d'igualtat, on les empreses obligades hauran d'inscriure el seu pla.

Per aquestes mesures, s'estableix un període transitori en funció del nombre de persones treballadores a les empreses:

- Empreses entre 50 i 100 empleats el termini és de tres anys.
- Empreses de més de 100 treballadors i fins a 150, el termini és de dos anys.
- Empreses de més de 150 treballadors i fins a 250, el termini és d'un any.

Què és i de què serveix un Pla d'Igualtat?

L'article 46 de la Llei Orgànica 3/2007 els defineix com "un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe".

Un Pla d'Igualtat és un instrument d'intervenció que articula un procés de treball en el qual es contemplen un conjunt d'objectius, mesures i accions, degudament planificades i amb coherència entre elles.

En resum, és un document estratègic dirigit a posicionar favorablement a una empresa en matèria d'igualtat de gènere a partir d'una millora de la gestió i un aprofitament del potencial i talent de les dones i dels homes.

El Pla ha de contribuir a eliminar els desequilibris i desigualtats que existeixen a la organització, a aconseguir la igualtat d'oportunitats i a garantir un adequat tractament de la gestió del talent

Comissió d'Igualtat

La voluntat de l'empresa de treballar per a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, s'ha de formalitzar constituint la **Comissió d'Igualtat**, que serà la responsable de coordinar l'elaboració i el seguiment del Pla d'igualtat.

La Comissió d'Igualtat és un equip de treball, compost per persones designades per la direcció de l'empresa i la representació de les persones treballadores.

Es recomanable que la Comissió sigui paritària i equilibrada i que hi participi l'àrea de recursos humans de l'empresa.

El número de persones que la integren ha de permetre treballar de forma eficient (no més de 6-8 membres)

Comissió d'Igualtat

Les funcions principals de la Comissió d'Igualtat són:

- Informar a les persones treballadores del desenvolupament del pla d'igualtat
- Fomentar la participació de la plantilla durant tot el procés
- Coordinar l'elaboració de la diagnosi
- Dissenyar les accions del pla d'igualtat
- Coordinar la implementació de les accions i fer-ne el seguiment
- Avaluar els resultats del pla d'igualtat

Fases del Pla d'Igualtat

1. COMPROMÍS DE L'ORGANITZACIÓ

Adquisició d'un compromís formal i reconeixement de la igualtat com un principi bàsic i transversal de l'organització

2. DIAGNÒSTIC

Anàlisi detallada de la situació sobre la igualtat d'oportunitats entre homes i dones a l'empresa (recollida d'informació, anàlisi de la mateixa, debat intern, formulació de propostes i mesures)

3. PLA D'ACCIÓ

A partir dels resultats del diagnòstic es definiran els objectius a aconseguir, les mesures o accions i els indicadors, així com la confecció del calendari per temporalitzar les accions.

4. FASE D'EXECUCIÓ

Implementació de cadascuna de les accions que formen part del pla

5. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Amb el fi de conèixer el grau de compliment dels objectius del pla, analitzar el desenvolupament del procés del pla i reflexionar sobre la continuïtat de les accions



Diagnòstic d'un Pla d'Igualtat

ÀMBIT 1: CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Fa referència al grau de sensibilització que hi ha a l'empresa per a la igualtat d'oportunitats. Es relaciona amb les pràctiques i la política empresarial en matèria d'igualtat d'oportunitats.

ÀMBIT 2: COMPOSICIÓ I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL

Analitza la composició de la plantilla i les seves característiques. Permet constatar si existeix masculinització o feminització de la plantilla, segregació vertical o horitzontal o sobre qualificació femenina.

ÀMBIT 3: CONDICIONS DE TREBALL

Es relaciona amb les condicions laborals del personal i es comprova que no hi hagi discriminació per raó de gènere en el tipus de contracte o jornada, assignació de baixes, etc.

ÀMBIT 4: POLÍTICA SALARIAL

Valora si el compleix el principi d'igualtat retributiva.

ÀMBIT 5: ACCÈS A L'EMPRESA

Es comprova el procés de reclutament i de selecció per detectar possibles formes de discriminació.

Diagnòstic d'un Pla d'Igualtat

ÀMBIT 6: DESENVOLUPAMENT DE LA CARRERA PROFESSIONAL

Fa referència al desenvolupament de les persones a l'organització.

ÀMBIT 7: FORMACIÓ

Analitza l'accés de les persones a la formació de l'empresa i si es fa garantint la igualtat d'oportunitats.

ÀMBIT 8: CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

Vol valorar les mesures que fa l'empresa per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores i pretén comprovar si tenen la possibilitat de conciliar la feina amb la vida personal i familiar

ÀMBIT 9: PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT

Es té en compte la prevenció de les conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe.

ÀMBIT 10: LLENGUATGE I COMUNICACIÓ NO SEXISTA

Relacionat amb la comunicació interna i externa de l'empresa en matèria d'igualtat d'oportunitats.

Diagnòstic d'un Pla d'Igualtat

COM ES DIAGNOSTICA:

- Recollida d'informació qualitativa:
 - Entrevistes personals
 - Documentació de l'empresa
 - Protocols interns
 - Exemples de comunicacions

- Recollida d'informació quantitativa:
 - Dades segregades per sexe sobre: edat, antiguitat, departament, categoria professional, retribució, nombre de fills, horari laboral, reduccions de jornada, baixes per malaltia, maternitats i paternitats, etc.



Implementem el millor
Pla d'Igualtat
per a la seva empresa





JDA/SFAI GRANOLLERS

c/ Francisco de Quevedo, 9
08402 Granollers, Barcelona
T. 93 860 03 70

JDA/SFAI BARCELONA

c/ Balmes 49, 4^a planta
08007 Barcelona
T. 93 412 76 39

JDA/SFAI MADRID

c/ Príncipe de Vergara 36, 3^r dreta
28001 Madrid
T. 91 743 09 68

JDA/SFAI SABADELL

c/ Tres Creus, 92
08202 Sabadell, Barcelona
T. 93 725 91 53

**Un dels millors despatxos d'advocats
segons el rànding Expansión 2019**

**www.jda.es
contacto@jda.es**



Més de 100 professionals al seu servei

BARCELONA • GRANOLLERS • MADRID • SABADELL

