

# PLANS D'IGUALTAT: SERVEI D'ASSESSORAMENT PER A EMPRESSES

SERVEI GRATUÏT PER A EMPRESSES DELS MUNICIPIS MANCOMUNATS DE LA RIBERA BAIXA

## QUÈ ÉS UN PLA D'IGUALTAT?

---

És un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Aquest tindrà un període de vigència entre dos i quatre anys. Durant aquest període, s'hauran de fer avaluacions i seguiments, com a mínim de manera anual.

## QUI TE L'OBLIGACIÓ D'IMPLANTAR UN PLA D'IGUALTAT?

---

Pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i l'ocupació (BOE núm 57 de 7 de març de 2019) entre altres mesures es modifica l'article 45.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. D'aquesta manera, s'estén l'exigència a comptar amb un pla d'igualtat a empreses de 50 o més persones treballadores, de la següent forma:

- Les empreses de més de 250 persones treballadores, estan obligades des de l'any 2007.
- Les empreses de més de 150 persones treballadores i fins a 250 persones treballadores, estan obligades a partir de l'any 2020.
- Les empreses de més de 100 i fins a 150 persones treballadores, estan obligades a partir de l'any 2021.
- En el cas de les empreses de 50 i fins a 100 persones treballadores, estan obligades a partir de l'any 2022.

## QUINS BENEFICIS APORTA TINDRE UN PLA D'IGUALTAT A L'EMPRESA?

---

- El compliment amb la legislació vigent en cas de ser obligatori, tenint en compte que la Llei d'infraccions i sancions qualifica com infracció greu l'incompliment de les obligacions en matèria de Plans d'Igualtat, i com infracció molt greu les decisions de l'empresa que impliquen discriminació directa o indirecta per raó de sexe, així com situacions d'assetjament.

- L'adquisició d'un major coneixement de la plantilla de l'empresa, mitjançant les dades recopilades en el diagnòstic, les opinions i necessitats del personal de la plantilla.
- El compliment dels requisits per a la concessió de múltiples subvencions públiques, quant a implementació de polítiques d'igualtat a l'empresa.
- La millora de la productivitat i la qualitat de vida de l'empresa en el mercat.
- L'increment del compromís i benestar de la plantilla amb l'empresa, al obtenir beneficis referents a les mesures de conciliació, així com a la detecció i actuació front casos de discriminació, conflicte i/o assetjament sexual o per raó de sexe.

En definitiva, continuar portant a terme accions i/o mesures per a contribuir, de manera transversal, a que la societat siga més igualitària.

## QUINES FASES S'HAN DE SEGUIR PER A DESENVOLUPAR UN PLA D'IGUALTAT?

---

### **Fase 1. Compromís de l'entitat/ empresa**

És necessari el compromís per escrit per part de la Direcció de l'empresa, d'integrar la igualtat de sexes en l'organització com un principi bàsic i transversal i de facilitar els recursos necessaris per a l'elaboració del Pla. A més, s'ha d'informar i sensibilitzar a tota la plantilla.

### **Fase 2. Creació de la Comissió d'Igualtat**

És important que hi haja una representació de l'empresa que impulse i recolze el pla. Es recomana que la Comissió estiga composta per dones i homes de manera paritària i que ocupen càrrecs influents i que siguen de diversos departaments.

### **Fase 3. Diagnòstic**

Es tracta de la recollida d'informació de l'empresa –referent a les àrees de la fase 4-, la seua posterior anàlisi i, finalment, la formulació d'una sèrie de propostes en base als resultats obtinguts.

### **Fase 4. Programació**

En aquesta fase, es plasmaran les mesures proposades en base als resultats, dins de les àrees següents, d'acord amb la normativa (article 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes):

- Àrea d'accés a l'ocupació i contractació
- Àrea de conciliació i coresponsabilitat
- Àrea de classificació professional, promoció i formació i representació femenina
- Àrea de retribucions i auditories salarials
- Àrea de salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
- Àrea de comunicació i llenguatge no sexista

Cada mesura haurà d'incloure els següents apartats:

- 1) Mesura
- 2) Objectius: per a què?
- 3) Descripció/ acció: com?
- 4) Recursos: amb què?
- 5) Calendari: quant?
- 6) Criteris d'avaluació: com ho vaig a avaluar?

### **Fase 5. Implantació**

Es tracta de la realització i execució de les accions previstes al Pla.

### **Fase 6. Avaluació i seguiment**

L'avaluació s'estructura en tres eixos:

- 1) Avaluació de resultats → grau de compliment dels objectius plantejats, nivell de correcció de les desigualtats detectades i grau de consecució dels resultats esperats.
- 2) Avaluació del procés → nivell de desenvolupament de les accions, grau de dificultat en el desenvolupament de tals accions i solucions empreses, i canvis produïts en les accions.
- 3) Avaluació de l'impacte → grau d'aproximament a la igualtat d'oportunitats en l'empresa, canvis en la cultura empresarial i disminució de desequilibris en la presència i participació de dones i homes.

## **QUÈ ÉS EL VISAT?**

---

Es tracta d'un distintiu de les empreses, un criteri de valoració per a la concessió d'ajudes i subvencions per part de la Generalitat Valenciana.

Informació sobre qui pot sol·licitar-lo, quant i com:

<http://www.inclusio.gva.es/es/web/mujer/solicitud-de-visado-de-plan-de-igualdad>

Des del Departament d'Igualtat de la Mancomunitat, elaborem els informes tècnics sobre els plans d'igualtat presentats per a l'obtenció del visat, i les seues respectives avaluacions.

Per a qualsevol dubte o assessorament en matèria de plans d'igualtat o de l'obtenció del visat, pots dirigir-te a aquest departament.