



guia pràctica

PLA D'IGUALTAT

grup global



index

■	introducción	03
■	fases per la implementació	04
■	fase 1: comissió d'igualtat	06
■	fase2: diagnosi i anàlisi	07
■	fase 3: definició d'objectius	09
■	fase 4: disseny de mesures	11
■	fase 5: implementació	14
■	contingut mínim d'un pla igualtat	16
■	Indicadors del registre anual	17
■	Calendari obligacions 2024	18





Un pla d'igualtat aporta un entorn de treball més just i equitatiu, igualtat d'oportunitats en el desenvolupament professional, una millora en la conciliació de la vida laboral i personal, i una reducció en els casos de discriminació i assetjament.

INTRODUCCIÓ

Un pla d'igualtat d'empresa és un conjunt de mesures evaluable destinades a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Aquests plans fixen els objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a seguir per aconseguir-los així com el sistema de seguiment i avaluació.

La legislació vigent en matèria d'igualtat de gènere estipula la necessitat d'adoptar mesures per a garantir la igualtat de tractament i oportunitats en l'àmbit laboral.



QUINES EMPRESES ESTAN OBLIGADES?

Els plans d'igualtat són una eina clau en la promoció de la igualtat de gènere en l'àmbit laboral. La seva implementació es regeix per la següent normativa:

=>50

Les empreses amb 50 o més treballadors estan obligades a elaborar i aplicar un pla d'igualtat. Aquest pla ha d'incloure una sèrie de mesures destinades a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. El pla d'igualtat haurà de ser registrat i podrà ser objecte d'inspecció per les autoritats laborals.

<50

Aquestes empreses no estan obligades per llei a implementar un pla d'igualtat, encara que es recomana la seva adopció com a bona pràctica empresarial. Es pot considerar una mesura proactiva que afavoreixi un entorn laboral igualitari i pot ajudar a millorar la imatge de l'empresa, la productivitat i el clima laboral.



Els 50 empleats es consideraran quan hi hagi més de 50 empleats contractats de mitjana a la fi de cada mes de l'any natural anterior, independentment de la seva jornada.

FASES



FASE 1: COMISSIÓ NEGOCIADORA

- **EMPRESA AMB REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS**
Entre els representants es designen 3 representants
- **EMPRESA SENSE REPRESENTANTS**
Si no existeix representació legal, els/les treballadors/ores han d'atribuir la seva representació a una comissió de tres persones que treballin a l'empresa, elegides democràticament o per sorteig entre el personal de l'empresa.
- **COMISSIÓ**
La comissió ha de ser paritària, per tant, com a representants de l'empresa es triaran 3 persones més. S'ha de fomentar una representació equilibrada entre homes i dones, i els seus integrants haurien de tenir formació o experiència en matèria d'igualtat

FASE 2: DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ DE LA IGUALTAT A L'EMPRESA

● OBJECTIUS

- Determinar l'estat actual de la igualtat de gènere dins l'empresa.
- Identificar àrees de millora i desigualtats de gènere existents.

● METODOLOGIA

- Anàlisi de dades internes desagregades per gènere: salaris, contractacions, promocions, etc.
- Enquestes i entrevistes amb treballadors per comprendre percepcions i experiències personals.

● ÀREES D'ANÀLISI

- Representació de gènere en diferents nivells i departaments.
- Bretxa salarial de gènere.
- Conciliació de la vida laboral i familiar.
- Presència de discriminació o assetjament.

FASE 2: DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ DE LA IGUALTAT A L'EMPRESA

● EINES

- Indicadors per l'anàlisi de dades.
- Elaboració de qüestionaris i protocols d'entrevista.

● FINALITAT DEL DIAGNÒSTIC:

- Obtenir informació necessària per dissenyar mesures avaluables.
- Establir prioritats i criteris per a l'aplicació de les mesures.
- Identificar possibles àrees de segregació ocupacional i prendre mesures correctives si escau.

FASE 3: DEFINICIÓ D'OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

● INTRODUCCIÓ

- Especificació d'objectius basats en les conclusions del diagnòstic de situació per promoure la igualtat de tracte i oportunitats dins de l'empresa

● OBJECTIUS QUALITATIUS I QUANTITATIUS

- Definir objectius clars que busquen eliminar la discriminació per raó de sexe i promoure la igualtat.
- Establir objectius mesurables que permetin avaluar el progrés i l'èxit de les iniciatives.

● DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ

- Incloure un resum de les conclusions del diagnòstic i com aquestes han informat la definició d'objectius.

FASE 3: DEFINICIÓ D'OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

- **DESCRIPCIÓ DE LES ACCIONS A SEGUIR**
 - Desglossar les accions específiques que s'han de prendre per assolir cada objectiu.
 - Prioritzar aquestes accions basant-se en la urgència i l'impacte potencial.

- **COMPROMÍS DE LA DIRECCIÓ**
 - Garantir el suport i els recursos necessaris per part de la direcció.

FASE 4: DISSENY DE MESURES

● INTRODUCCIÓ

- Definir i implementar mesures que promoguin la igualtat de tracte i oportunitats, així com l'eliminació de la discriminació per raó de sexe a l'empresa.

● RESUM DEL DIAGNÒSTIC

- Destaca les conclusions clau del diagnòstic que justifiquen les mesures proposades

● OBJECTIUS DEL PLA

- Enumera els objectius qualitatius i quantitatius basats en la diagnosi.

FASE 4: DISSENY DE MESURES

● **MESURES CONCRETES**

- Descriu les mesures específiques a implementar, els seus terminis d'execució i prioritització, i els indicadors dissenyats per mesurar l'evolució de cada mesura.

● **RECURSOS NECESSARIS**

- Identifica els mitjans materials i humans requerits per la implantació, seguiment i avaluació de les mesures.

● **CALENDARI D'ACTUACIONS**

- Presenta el calendari d'accions per a la implantació i el seguiment de les mesures.

FASE 4: DISSENY DE MESURES

- **SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ**
 - Explica com es realitzarà el seguiment i l'avaluació de les mesures.
- **COMISSIÓ DE SEGUIMENT**
 - Detalla la composició i funcionament de la comissió o òrgan encarregat del seguiment i avaluació periòdica.

FASE 5: SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ

● PERÍODE DE VIGÈNCIA

- Durada del pla d'igualtat no superior a **quatre** anys.

● CIRCUMSTÀNCIES PER LA REVISIÓ

- Resultats del seguiment i avaluació.
- Manca d'adequació als requisits legals o reglamentaris.
- Canvis significatius en l'empresa, com fusió, absorció o canvi en l'organització.

FASE 5: SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ

● **PROCESSOS DE REVISIÓ**

- Actualització de la diagnosi i les mesures del pla d'igualtat.
- Possibilitat de revisar les mesures en qualsevol moment.

● **SEGUIMENT I AVALUACIÓ:**

- Realització periòdica segons el calendari d'actuacions.
- Incloure almenys una avaluació intermèdia i una de final.

CONTINGUT MÍNIM PLA D'IGUALTAT

Resum

Resum de la diagnosi de la situació

Parts

Determinació de les parts que componen el pla

Informe

Informe del diagnòstic de situació de l'empresa.

Àmbit

Àmbit personal, territorial i temporal del pla.

Revisió periòdica

Sistema de seguiment, avaluació i revisió

Objectius

Definició d'objectius qualitatius i quantitatius

Mesures

Descripció de les mesures concretes, terminis d'execució, prioritats i disseny d'indicadors.

Recursos

Identificació de recursos necessaris per a la implantació, seguiment i avaluació

Calendari

Calendari d'actuacions

Òrgan de seguiment

Composició i funcionament de l'òrgan de seguiment.

INDICADORS

del registre anual de les empreses

A i B	Per totes les empreses
A - I	Per Empreses => 50 empleats

BRETXA TOTAL

Diferència en la mitjana de retribucions globals anuals entre dones i homes



INCREMENTS

Bretxa de taxa d'incrementos individuals de salari entre dones i homes.



BRETXA INCREMENTS POST MAT / PAT

El percentatge de dones i homes que s'han beneficiat d'un increment salarial durant l'any següent al seu retorn del descans per maternitat o paternitat,



PROPORCIÓ PER BANDES

La proporció de dones i homes en totes les bandes retributives.



BRETXA PRIMES

La diferència entre la mitjana de la quantia de les primes pagades als homes i la mitjana de la quantia de les primes pagades a les dones



BRETXA SEGREGADA

Diferència en la mitjana de retribució a temps complet per franja d'edat, grup professional i categoria de llocs de treball equivalents o d'igual valor.



PROMOCIONS

Bretxa de repartiment de les promocions professionals.



TOP 10 SALARIS

El nombre de persones treballadores del sexe subrepresentat entre les deu persones treballadores amb les remuneracions més altes a l'empresa



PROPORCIÓ PRIMES

La proporció de dones i homes que reben retribucions voluntàries o primes



2024

CALENDARI COMPLIMENT

OBLIGACIONS FORMALS	01/1 - 31/3	01/4 - 30/4	01/5 - 30/6	01/07- 01/10
REGISTRE PÚBLIC INDICADORS				
REGISTRE PÚBLIC PLA D'IGUALTAT				

2025

a partir del 2025 la
data límit serà el
31/03



gràcies

www.grup-global.com

