

PLANS D'IGUALTAT

Presentació de servei

Què és un pla d'igualtat?

INSTRUMENT ESTRATÈGIC

Els plans d'igualtat permeten a les empreses integrar la **igualtat d'oportunitats** en la gestió dels recursos humans, i d'aquesta manera avançar cap a una cultura organitzacional més justa i competitiva.

El pla d'igualtat el conforma un conjunt de mesures, adoptades arrel de l'execució d'una diagnosi exhaustiva sobre la situació de l'empresa en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Principals objectius

ACONSEGUIR LA IGUALTAT DE SEXE MITJANÇANT LA PROMOCIÓ, L'ENFORTIMENT I EL DESENVOLUPAMENT DE LA PLENA IGUALTAT DE TRACTE I OPORTUNITATS DE DONES I HOMES EN L'ÀMBIT DE L'EMPRESA.



Igualtat de tracte

Garantir la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes a l'empresa.

Perspectiva de gènere

Integrar la perspectiva de gènere transversalment en la cultura organitzacional

Cultura organitzacional

Promoure una cultura organitzacional sensible al gènere, que difongui els valors d'igualtat que l'entitat aplica en els seus principis.

Marc Legal

LA LLEI ORGÀNICA 3/2007, DE 22 DE MARÇ, PER A LA IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMESDES, EXIGIA LA REDACCIÓ D'UN PLA D'IGUALTAT A:

Tamany empresa

Empreses de més de 250 treballadors

Conveni Col·lectiu

Quan el Conveni Col·lectiu d'aplicació així ho preveu, independentment de la grandària de l'empresa.

Autoritat Laboral

Empreses on l'Autoritat Laboral, hagi acordat en procediments sancionadors, la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació del Pla d'Igualtat.

Marc Legal

EL REAL DECRET LLEI 6/2019 D'1 DE MARÇ, ESTABLEIX UN NOU ESCALAT FENT MÉS INCLUSIVA L'ELABORACIÓ I APLICACIÓ DELS PLANS D'IGUALTAT TENINT EN COMPTE ELS SEGÜENTS PARÀMETRES:

**Empreses de 50 a
100 treballadors**



Termini de 3 anys per
aprovar el pla d'igualtat

**Empreses de 101 a
150 treballadors**



Termini de 2 anys per
aprovar el pla d'igualtat


**Empreses de 151 a
250 treballadors**



Termini d' 1 any per aprovar
el pla d'igualtat

Marc Legal

EN CAS DE NO COMPLIR AMB L'OBLIGATORIETAT LEGAL DE TENIR UN PLA D'IGUALTAT
LES SANCIONS APLICABLES SÓN:



Pèrdua automàtica d'ajudes, bonificacions i en general, dels beneficis derivats de l'aplicació dels programes d'ocupació, amb efectes des de la data en què es va cometre la infracció.

Exclusió automàtica de l'accés a tals beneficis durant 6 mesos

Tanmateix, en els casos d'infraccions molt greus referits als supòsits de discriminació directa o indirecte per raó de sexe, les sancions poden ser substituïdes per l'elaboració i aplicació d'un Pla d'Igualtat a l'empresa si així ho determina l'Autoritat Laboral.

No complir amb les obligacions en matèria d'Igualtat segons el que marca l'Estatut dels Treballadors pot donar lloc també a sancions econòmiques, amb multes entre 626 i 6.250 €. Si la infracció és molt greu, és a dir, no elaborar o no aplicar el Pla d'Igualtat, les multes poden oscil·lar entre 6.251 i 187.515 €.

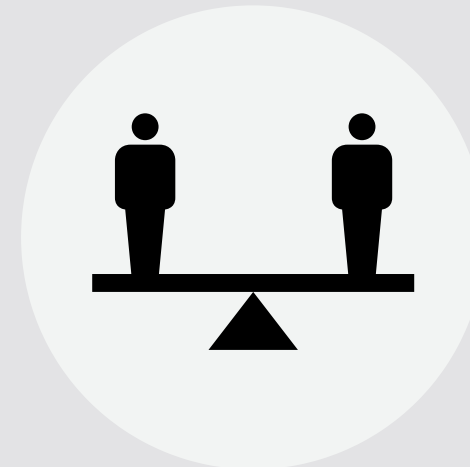
Beneficis per l'empresa

LA IGUALTAT CONSTITUEIX UN ELEMENT ESTRATÈGIC I DE QUALITAT EN LES EMPRESES, JA QUE, PERMET TENIR UN MAJOR CONEIXEMENT DE LA GESTIÓ EMPRESARIAL I DELS RECURSOS HUMANS DISPONIBLES.



IMATGE EMPRESA

Consolida la cultura d'empresa així com la millora de la imatge corporativa augmentant la reputació i el prestigi.



POLÍTIQUES DE RECURSOS HUMANS

Millora l'ambient laboral ja que les mesures s'aplicaran de manera transversal a tota l'organització, disminueix l'absentisme i la rotació a la vegada que reten el talent dins l'empresa.

Genera la possibilitat de dur a terme la revisió o constitució de protocols de selecció, de polítiques retributives, descripció de llocs de treball entre d'altres accions.



PRODUCTIVITAT

Millora la competitivitat en cursos públics, afavoreix a la productivitat i incrementa la qualitat.



Metodologia a seguir per l'elaboració del pla d'igualtat

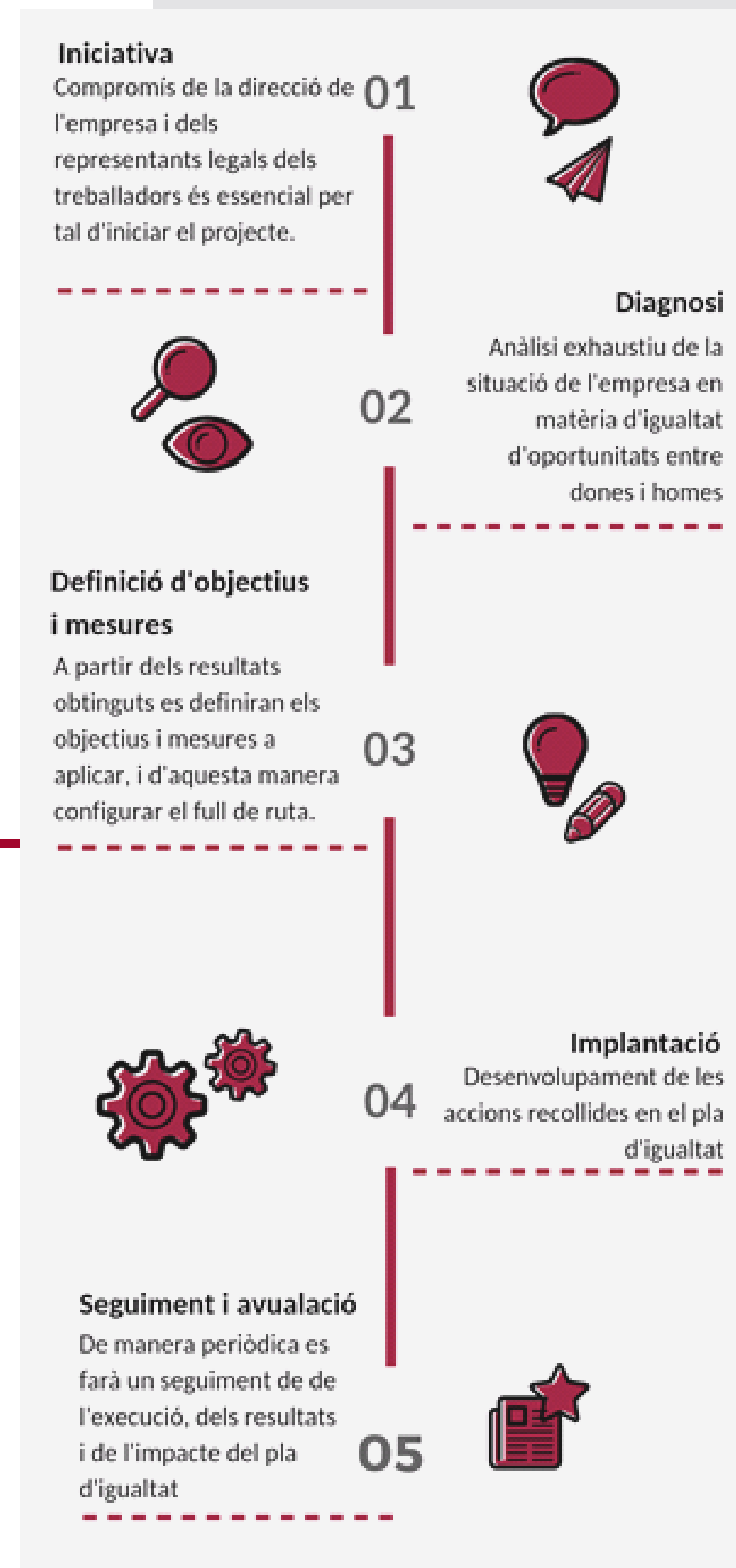
El disseny i l'elaboració del pla d'igualtat ha de seguir els paràmetres marcats per la LOIEDH.

L'article 46 d'aquesta llei orgànica estableix que:

els plans d'igualtat han d'incloure a la totalitat de l'empresa i encarat a contemplar mesures que tinguin en compte la integració e la igualtat de les dones i homes en tots en tots els departaments, activitats i nivells de l'organització.

Fases de desenvolupament del pla d'igualtat

La metodologia a seguir per dur a terme el Pla d'igualtat és la proposada per la Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, Afers Socials i Famílies



Àmbits d'anàlisi del pla d'igualtat



Cultura i gestió organitzativa



Retribució



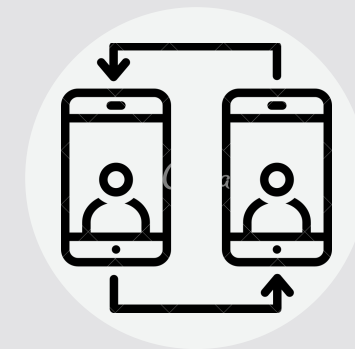
Condicions laborals



Temps de treball i



Accés a l'organització



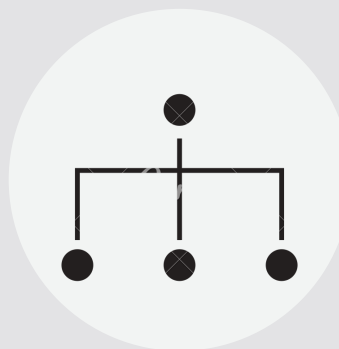
Comunicació no sexista



Formació



Salut laboral



Promoció professional



Prevenició de l'assetjament

Serveis que oferim

CERVERA & GONFAUS

a s s o c i a t s

1

Dissenyem i elaborem el projecte que més s'ajusti a les necessitats de la seva organització.

2

Implantació de mesures correctores

3

Seguiment i avaluació dels plans d'igualtat

Dades de contacte



cig@cigassociats.com



938722738



C/Carrió, 31, ENT 1a
08242 Manresa

www.cigassociats.com