

# COM ELABORAR EL PLA D'IGUALTAT D'UNA ENTITAT

## ASPECTES CLAU

# Índex

1. Què és un Pla d'Igualtat
2. Contingut mínim
3. Elaboració del Pla d'Igualtat. Fases de la realització
  1. Aspectes comuns
  2. Creació de la Comissió d'Igualtat
  3. Diagnosi
  4. Definició d'objectius.
  5. Definició d'accions.
  6. Vigència i signatura.
4. El protocol enfront l'assetjament sexual i/o per raó de sexe
5. L'auditoria salarial o retributiva
6. El registre del Pla d'Igualtat
7. Sancions per incompliment

# 1.

## Què és un pla d'igualtat

El primer aspecte que hem de tenir en compte a l'hora de saber com fer un pla d'igualtat és, concretament, què es un pla d'igualtat i quines són les obligacions de les entitats al respecte

L'article 46 de la [Llei Orgànica 3/2007](#) per a la igualtat efectiva de dones i homes defineix un pla d'igualtat com el “conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, amb l'objectiu d'assolir a l'entitat la igualtat de tracte i d'oportunitat entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe”.

Per la seva banda, el [RD 6/2019](#) va establir que, des del 7 de març de 2022, tota entitat que superi les 50 persones treballadores haurà de disposar d'un pla d'igualtat de forma obligatòria.

Per computar aquestes persones s'haurà de tenir en compte la plantilla total de l'entitat considerant que:

- Les persones a temps parcial computaran com una persona més.
- Pel que fa als contractes temporals, cada 100 dies treballats, computaran com una persona.
- Aquest còmput s'haurà de realitzar, com a mínim, cada 30 de juny i 31 de desembre.

# 2.

## Contingut mínim

El Capítol III del [Reial Decret 901/2020](#) pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, estableix el contingut mínim que ha de tenir el pla d'igualtat.

**El contingut mínim d'un Pla d'Igualtat és el mateix tant si l'entitat el fa de forma voluntària com si el fa per imperatiu legal. El contingut mínim és:**

- Determinació de les parts que el realitzen.
- Àmbit personal, territorial i temporal.
- Informe del diagnòstic de la situació de l'entitat.
- Resultats de l'auditoria retributiva.
- Definició d'objectius qualitatius i quantitatius del pla d'igualtat.
- Descripció de mesures concretes, el seu termini d'execució, la seva prioritització, així com els indicadors de seguiment.
- Identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, seguiment i avaluació.
- Calendari d'actuacions.
- Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.
- Composició i funcionament de la comissió o òrgan paritari responsable del seguiment, avaluació i revisió periòdica dels plans d'igualtat.
- Procediment de modificació, inclòs el procediment per resoldre les possibles discrepàncies que puguin intervenir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió.

# 3.

## Elaboració del Pla d'Igualtat

A l'hora d'elaborar el pla d'igualtat hem de tenir en compte diferents fases.

L'entitat, en el moment de realitzar el pla d'igualtat, ha de programar les diferents tasques que ha de dur a terme, tenint en compte que aquestes implicaran una dedicació de temps i de diferents persones referents de l'entitat. A continuació s'exposarà el contingut de cadascuna de les fases de l'elaboració del Pla d'Igualtat.



# 3.1

## Fases de la realització

Fase 1. Aspectes comuns:

Compromís per part de l'entitat

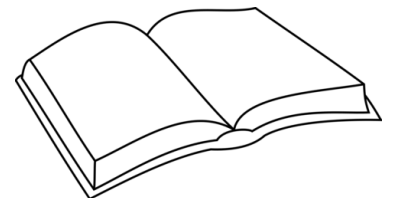
Dades comunes

L'entitat ha de mostrar el seu Compromís amb la igualtat efectiva i, per aquest motiu, el pla d'igualtat ha d'incloure:

1. Presentació de l'entitat. Breu presentació de l'entitat, a què es dedica i quina és la seva visió en relació amb la igualtat.
2. Declaració Institucional. En la mateixa línia, l'entitat ha d'incloure una declaració institucional que mostri el seu compromís amb relació a la realització del pla d'igualtat.

A més, per facilitar la seva comprensió, s'ha d'incorporar al pla:

1. Resum de la normativa aplicable al pla d'igualtat.
2. Glossari o resum dels conceptes que s'utilitzaran. Donat que la igualtat de gènere té un llenguatge específic, és necessari definir o aclarir alguns conceptes.



# 3.2

## Fases de la realització

Fase 2. Creació de la Comissió d'Igualtat

**La Comissió d'Igualtat és un òrgan integrat de forma paritària per representants de l'entitat i de les persones treballadores, i el seu objectiu principal és la negociació i elaboració dels plans d'igualtat.**

**La comissió disposarà de tres mesos, no per elaborar el pla d'igualtat, sinó per negociar-ne l'elaboració a partir del compliment de l'obligatorietat de realitzar-lo. Aquesta comissió després tindrà la funció de desenvolupar el pla.**

1. La comissió serà paritària quant a representació legal de l'entitat i de les persones treballadores, i equilibrada entre dones i homes, en la mesura del possible.
2. S'intentarà que no tingui més de 6 persones per banda.
3. Haurà de formar-ne part la representació legal de les persones treballadores de l'entitat. En cas que no n'hi hagi, s'haurà de demanar la presència dels sindicats majoritaris del sector.



# 3.3

## Fases de la realització

### Fase 3. Diagnosi

La **diagnosi** és la fase on s'obtenen les dades que serviran per definir els objectius que cal assolir amb el pla d'igualtat.

Tota diagnosi ha d'incloure:

1. Autodiagnosi. Anàlisi prèvia de la situació de l'entitat en diversos àmbits de la igualtat de gènere. Es pot realitzar amb diversos qüestionaris propis o també els que es poden trobar al web [Igualdad en la Empresa del Ministeri d'Igualtat](#).



1. Anàlisi subjectiva. S'haurà de copsar l'opinió de les persones treballadores. Per això es poden utilitzar diverses eines: l'entrevista personal, l'entrevista grupal, etc. La més habitual sol ser una enquesta a tot el personal. El Ministeri d'Igualtat també ofereix models d'enquestes.
2. Anàlisi objectiva. Estudi dels indicadors numèrics de l'entitat segregats per sexe.

# 3.3

## Fases de la realització

Fase 3. Diagnosi (anàlisi objectiva)

El contingut d'aquesta fase es regula a l'article 7 del Reial Decret 901/2020, del 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.

**La fase de diagnosi objectiva ha d'incloure, com a mínim, les següents dades numèriques segregades per sexe:**

1. Procés de selecció i contractació.
2. Classificació professional.
3. Formació.
4. Promoció professional.
5. Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
6. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
7. Infrarepresentació femenina.
8. Retribucions.
9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.



# 3.4

## Fases de la realització

Fase 4. Definició d'objectius

**Un cop analitzada tota la informació per part de la Comissió d'Igualtat, aquesta definirà els objectius del pla d'igualtat.**

Es podran definir, segons els resultats obtinguts a l'anterior fase:

1. Objectius generals.
2. Objectius específics.

A l'hora d'establir els objectius haurem de tenir en compte que:

1. Han d'incloure a totes les persones de l'organització.
2. Han de ser revisables.
3. Han de ser flexibles.
4. Han de ser avaluables.
5. Han de disposar d'un límit temporal.



# 3.5

## Fases de la realització

Fase 5. Definició de les accions

**A partir dels objectius establerts, s'han de decidir les accions a realitzar dins el pla d'igualtat.**

**Aquestes accions han de definir-se incloent, com a mínim:**

1. Nom de l'acció.
2. Objectiu al que va lligada.
3. Àmbit d'impacte de l'acció.
4. Calendari.
5. Explicació de l'acció.
6. Pressupost per a la seva realització.
7. Indicadors d'assoliment de l'acció.

### Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo	Medida
Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.	Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla (especificar a través de qué medios). Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.

Indicadores
📍 Número de medidas propuestas y puestas en marcha.
📍 Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.
📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.
📍 Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo.
📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que teletrabajan.

# 3.6

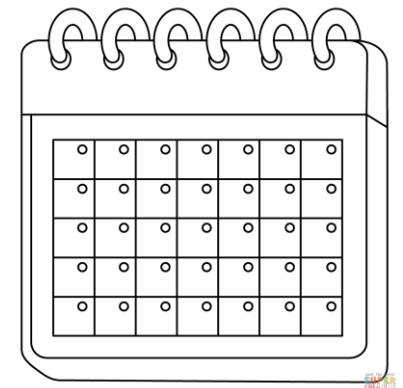
## Fases de la realització

Fase 6. Vigència i signatura

**El Pla d'Igualtat ha d'establir clarament la seva vigència. Aquesta serà d'un màxim de tres anys, extensible a 4 si l'últim any es destina a la realització del següent pla.**

Per la signatura del Pla d'Igualtat es realitzarà una acta on es diferenciaran clarament les parts signants i les persones que representen a cada part (entitat i part treballadora), així com la seva vigència.

Un cop finalitzada la vigència, el Pla d'Igualtat no es podrà prorrogar, sinó que s'haurà de negociar un pla completament nou, repetint totes les seves fases.



# 4.

## El protocol davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe

Definició dels aspectes que hem de tenir en compte per fer front a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe

El protocol per fer front a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe és **obligatori per a totes les entitats**, sigui quin sigui el seu nombre de persones treballadores. L'article 48 de la [Llei 3/2007](#) estableix que “Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral a la feina, incidint especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, incloses les comeses a l'àmbit digital”.

Aquest protocol haurà d'incloure necessàriament aspectes relatius a:

1. Sensibilització davant de l'assetjament.
2. Prevenció de l'assetjament.
3. Detecció de l'assetjament.
4. Atenció de l'assetjament.
5. Recuperació posterior.

El Ministeri de Treball ofereix un [exemple de protocol](#), que en tot cas caldria adaptar tenint en compte la realitat i estructura de cada entitat.

**El protocol s'haurà d'adjuntar al Pla d'Igualtat en el moment del seu registre (punt 6 de la guia).**

# 5.

## L'auditoria salarial

Què és l'auditoria salarial i per què s'ha d'incloure al Pla d'Igualtat.

El [Reial Decret 902/2020](#) estableix l'obligatorietat de fer una auditoria salarial o retributiva a les mateixes entitats obligades a tenir un pla d'igualtat, per tant, a les que superen les 50 persones treballadores.

El seu objectiu és garantir la igualtat retributiva entre persones treballadores de diferent sexe i mateix lloc de treball, fent un estudi que contempli els diferents ítems de cada lloc de treball.

**La seva vigència coincidirà, com a màxim, amb la del Pla d'Igualtat.**

Es confeccionarà de forma que permeti comparar, segregats per sexe, llocs de treball d'igual valor.

El seu objectiu és obtenir dades de la bretxa salarial en llocs d'igual valor i la realització de plans d'acció per pal·liar-la, en el cas que aquesta bretxa existeixi.

El [Ministeri de Treball](#) ofereix eines per facilitar la seva elaboració, tot i que és recomanable contractar els serveis d'una entitat o empresa auditora en temes d'igualtat salarial.

# 6.

## El registre del pla

Finalment s'ha de registrar el Pla d'Igualtat. A l'actualitat es permet també el registre dels Protocols per fer front a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe de forma independent.

**Els Plans d'Igualtat es registraran al REGCON (Registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat).**



Per registrar el Pla d'Igualtat cal anar a al web del REGCON on es demanaran diverses dades del Pla. També caldrà adjuntar:

1. Acta d'autorització de l'entitat envers la persona que presenta el pla, per poder actuar en nom de l'associació.
2. Acta dels representants legals de les persones treballadores atorgant la seva representativitat a les persones signants del pla.
3. Pla d'igualtat en format Word sense signar (aquest serà visible al registre i pot excloure l'auditoria salarial completa).
4. Pla d'Igualtat signat a totes les seves pàgines per part de totes les persones que integren la comissió..
5. Acta de signatura del Pla d'Igualtat signat també per totes les persones de la comissió.
6. Protocol per fer front a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
7. Auditoria salarial.

# 7.

## Sancions

Conseqüències de no complir amb les obligacions normatives

**El compliment de la normativa en matèria d'igualtat és una prioritat de la Inspecció de Treball i forma part del seu Pla Estratègic 2021-2023.**



Les sancions aplicables a les entitats obligades a tenir un pla d'igualtat són les següents:

- Si manca el pla d'igualtat i l'auditoria retributiva: entre 626€ i 187.515€
- Si manca el registre salarial: entre 6.251€ i 187.515€
- Si manca el protocol d'assetjament sexual: entre 6.251€ i 187.515€

(En el cas d'inaplicació del protocol d'assetjament per inexistència del mateix, si es produeix una infracció en aquesta matèria, la sanció serà d'entre 40.986€ i 819.780€)

Oficina  
d'Entitats L'H