



Com elaborar un Pla d'Igualtat dins de l'empresa?

És possible que dins de la vostra empresa us hàgiu plantejat en diferents ocasions l'elaboració d'un Pla d'Igualtat. Però, de quin tipus de document estem parlant? Què és un Pla d'Igualtat i com podem crear-lo?

Què és un Pla d'Igualtat?

Un Pla d'Igualtat és un document amb diferents mesures per ajudar a l'empresa a impulsar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones, així com a eliminar qualsevol discriminació que pugui donar-se per raó de sexe.

Diferents organitzacions ja l'han introduït com a element estratègic dins de l'empresa. Perquè a més de contribuir a realitzar un diagnòstic de la situació, pot aportar una imatge més positiva de la corporació i convertir-se en un nou eix per a la gestió del capital humà de l'empresa.

Què es guanya amb la implantació d'un Pla d'Igualtat?

La creació i implantació d'un Pla d'Igualtat és molt important per eliminar els desequilibris que puguin existir pel que fa a la participació d'homes i dones dins de l'organització. Això també inclou els llocs directius, habitualment menys copats per dones.

Al mateix temps, el Pla d'Igualtat resultarà de gran ajuda per assegurar-se que els processos de selecció i gestió dels recursos humans respecten el principi d'igualtat de tracte i oportunitats. També s'inclouen estratègies per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, així com diferents polítiques per a la conciliació laboral, personal i familiar entre homes i dones.

Com s'elabora un Pla d'Igualtat?

Però, per on començar? En primer lloc, cal constatar que elaborar un Pla d'Igualtat no és una tasca que pugui fer-se d'un dia per a un altre. A més, cal tenir en compte que els plans d'igualtat són obligatoris per a les empreses que tinguin més de 250 persones en plantilla, així com per aquelles que estiguin obligades per conveni col·lectiu.

El Pla d'Igualtat haurà d'estar impulsat per diferents actors dins de l'empresa. En l'elaboració participaran la direcció de l'empresa, els representants del personal i la plantilla, encara que sempre podrà sol·licitar-se l'ajuda d'un expert en igualtat.

En aquest sentit, la Llei d'igualtat estableix que cal garantir l'accés de la representació legal de les persones treballadores, o dels mateixos treballadors i treballadores, a la informació sobre el contingut dels plans d'igualtat i la consecució dels objectius que s'hi descriuen.



Durant aquest procés de disseny, implantació i seguiment, l'empresa haurà d'assignar els seus propis mitjans humans i tècnics. Parlem de l'equip de Recursos Humans, encara que si calgués, podrà sol·licitar-se l'ajuda i assessorament dels organismes públics.

Entitats a les quals es pot adreçar i recursos disponibles

Entitats

La Direcció General d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya, a través de l'Àrea d'Igualtat d'Oportunitats, ofereix suport i assessorament tècnics en el procés d'elaboració i implantació de plans i mesures d'igualtat. Es pot contactar amb els seus serveis al [Canal Empresa](#).

D'altra banda, per impulsar l'adopció de plans d'igualtat, el Govern ha establert mesures de foment, dirigides a empreses i altres entitats. Entre aquestes mesures, hi ha el servei d'assessorament tècnic pel disseny i elaboració de plans d'igualtat en les empreses al [Ministeri de Sanitat, Serveis social i Igualtat](#).

Recursos

- [Normativa](#)
- [Eines metodològiques i de suport](#)

Es pot optar a subvencions o ajudes?

Cada any, el Ministeri de Sanitat, de Serveis Socials i Igualtat convoca una sèrie d'ajudes per a petites i mitges empreses, amb la finalitat que puguin elaborar i implantar els seus plans d'igualtat.

S'estimen ajudes d'un màxim de 10.000€ per empreses que comptin amb plantilles d'entre 30 i 250 persones, sense importar si el pla s'ha elaborat amb mitjans propis o a través d'assessors externs.

Consultar les convocatòries per l'elaboració i implantació de Plans d'Igualtat a [Convocatòries de Subvencions de Plans d'Igualtat](#)