


PLA D'IGUALTAT

El Pla d'Igualtat aterra a la mitjana empresa



Encara no tens el Pla d'Igualtat per la teva empresa?

Des de SERHS Serveis et volem ajudar a fomentar i difondre polítiques d'igualtat.

Què necessito saber sobre els Plans d'Igualtat?

El 13 d'octubre es publiquen novetats introduïdes al RD 901/2020 en matèria de la **regulació dels plans d'igualtat i el seu registre**. Recordem que la normativa que regula el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones neix amb la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març.

Aspectes claus de la nova normativa:

- **Procediment de negociació dels Plans d'Igualtat.** Les empreses han d'iniciar el procediment de negociació dels seus plans dins del termini màxim dels 3 mesos següents al moment en què haguessin arribat a les 50 persones en plantilla.

CONTACTA'NS A:
bheuts@grupserhs.com
937 · 671·111



- En tot cas, **les empreses han de tenir negociat, aprovat i presentada la sol·licitud** de registre del seu pla en un termini **màxim d'1 any** a comptar a l'endemà de la data en què finalitzi el termini previst per iniciar la negociació.

- Seran objecte de **dipòsit voluntari les mesures, acordades o no**, que siguin adoptades de conformitat amb els **articles 45.1 i 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març**, per prevenir la discriminació entre dones i homes, així com les mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina.

Quines empreses tenen l'obligació d'implantar un Pla d'Igualtat?

CONTACTA'NS A:
bheuts@grupserhs.com
937 · 671·111



Consulta aquí si estàs entre el perfil d'empresa amb obligatorietat de tenir implantat un Pla d'Igualtat

- Empreses amb una **plantilla de 50 o més persones treballadores**.
- Quan el **conveni col·lectiu** així ho estableixi
- Quan l'**autoritat laboral** hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per a l'elaboració i aplicació d'un pla, en els termes que es fixin a l'acord indicat.
- **És obligatori** el seu registre a la Direcció General del Ministeri de Treball.

En el mateix Pla es tracten àmbits que computen a les **normatives de prevenció de riscos laborals** com són:

- Protecció en embaràs, maternitat i lactància
- Factors psicosocials com ara prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Partícips en el desenvolupament del Pla d'Igualtat

- **Comissió negociadora.** Constituïda entre els representants legals del personal/sindicats i la direcció de l'empresa.

- En la seva execució és imprescindible la **participació i implicació de tota la plantilla**.

Si les empreses no disposen dels representats legals esmentats, és obligatori crear comissió amb representació de l'empresa i representació de les persones treballadores, integrada pels sindicats més representatius i amb legitimació per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació.

Transitorietat d'aplicació

- **Empreses > 150 a 250 treballadors/es**, 1 any amb data límit d'aplicació 07-03-2020
- **Empreses > 100 a 150 treballadors/es**, 2 anys amb data límit 07-03-2021
- **Empreses 50 a 100 treballadors/es**, 3 anys amb data límit 07-03-2022.

“

“La prova per a saber si pots o no fer un treball no hauria de ser l'organització dels teus cromosomes”.
(Bella Abzug, política)

