



# CONSULTORÍA Y FORMACIÓN en IGUALDAD y VIOLENCIA DE GÉNERO



# Áreas



## **A** CONSULTORÍA

1. Implantación actualización y seguimiento del Plan de Igualdad.
2. Registro salarial y auditoría retributiva.



## **B** FORMACIÓN

1. Sensibilización en igualdad y violencia de género.
2. Prevención del acoso en el entorno laboral.
3. Principio de igualdad y no discriminación.



Opción Presencial u Online



## EQUIPO TÉCNICO

# A

## CONSULTORÍA:

# 1. Implantación, actualización y seguimiento del Plan de Igualdad

### OBJETIVO

El alcance de este trabajo se limita a las etapas del diagnóstico, negociación, diseño, y elaboración del Plan de Igualdad de la empresa. En el mismo quedarán fijados los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La elaboración del Plan de Igualdad cumple un doble objetivo, por un lado, permite a la Dirección de la empresa:

1. Consolidar la Responsabilidad Social Corporativa.
2. Optimizar los recursos humanos de la organización.
3. Asegurar el desarrollo de los sistemas de calidad.

Y por otro dar cumplimiento a sus obligaciones legales en materia de igualdad, en los términos en los que queda recogido en los artículos **45 y 46 de la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y los **RD 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre**.



# A

## CONSULTORÍA:

### 1.a. Implantación, actualización y seguimiento del Plan de Igualdad

#### FASES

**Fase 1:** Diagnóstico de la Situación.

**Fase 2:** Diseño y Elaboración del Plan de Igualdad.

**Fase 3:** Evaluación.

**Fase 4:** Comunicación y Formación.

#### DOCUMENTACIÓN

El Plan de Igualdad quedará recogido en un documento, reflejando en el mismo, entre otros, los siguientes datos: **identificación de la empresa, introducción, diagnóstico, objetivos del Plan, programación y seguimiento del mismo, en aplicación del RD 901/2020.**



# A

## CONSULTORÍA:

### 2. Registro salarial y auditoría retributiva

#### OBJETIVO

La auditoría retributiva consiste en la recopilación y análisis de información relativa al salario de los trabajadores de una empresa, con el objetivo de identificar brechas salariales y poner en marcha las medidas para garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

**El artículo 7 de la normativa 902/2020, de 13 de octubre**, señala que *“la auditoría salarial se debe realizar para “comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo”.*





## CONSULTORÍA: 2.a. Registro salarial y auditoría retributiva

### FASES

- Fase 1:** Determinar los factores que corresponde analizar.
- Fase 2:** Graduar los puestos de trabajo bajo el principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.
- Fase 3:** Realizar una segmentación del personal a incluir en el año de alcance.
- Fase 4:** Analizar exhaustivamente los datos obtenidos y elaborar conclusiones.
- Fase 5:** Diseñar el plan de actuación.



### DOCUMENTACIÓN

El Registro Retributivo quedará recogido en un documento, reflejando en el mismo, entre otros, los siguientes datos: identificación de la empresa, introducción, metodología, objetivos del Registro Retributivo, del mismo a partir de aplicación de la entrada en vigor del **RD 902/2020, en abril de 2021 y de conformidad con lo establecido en los art. 5 y 6.**

# B

## FORMACIÓN:

### 1. Sensibilización en igualdad y violencia de género

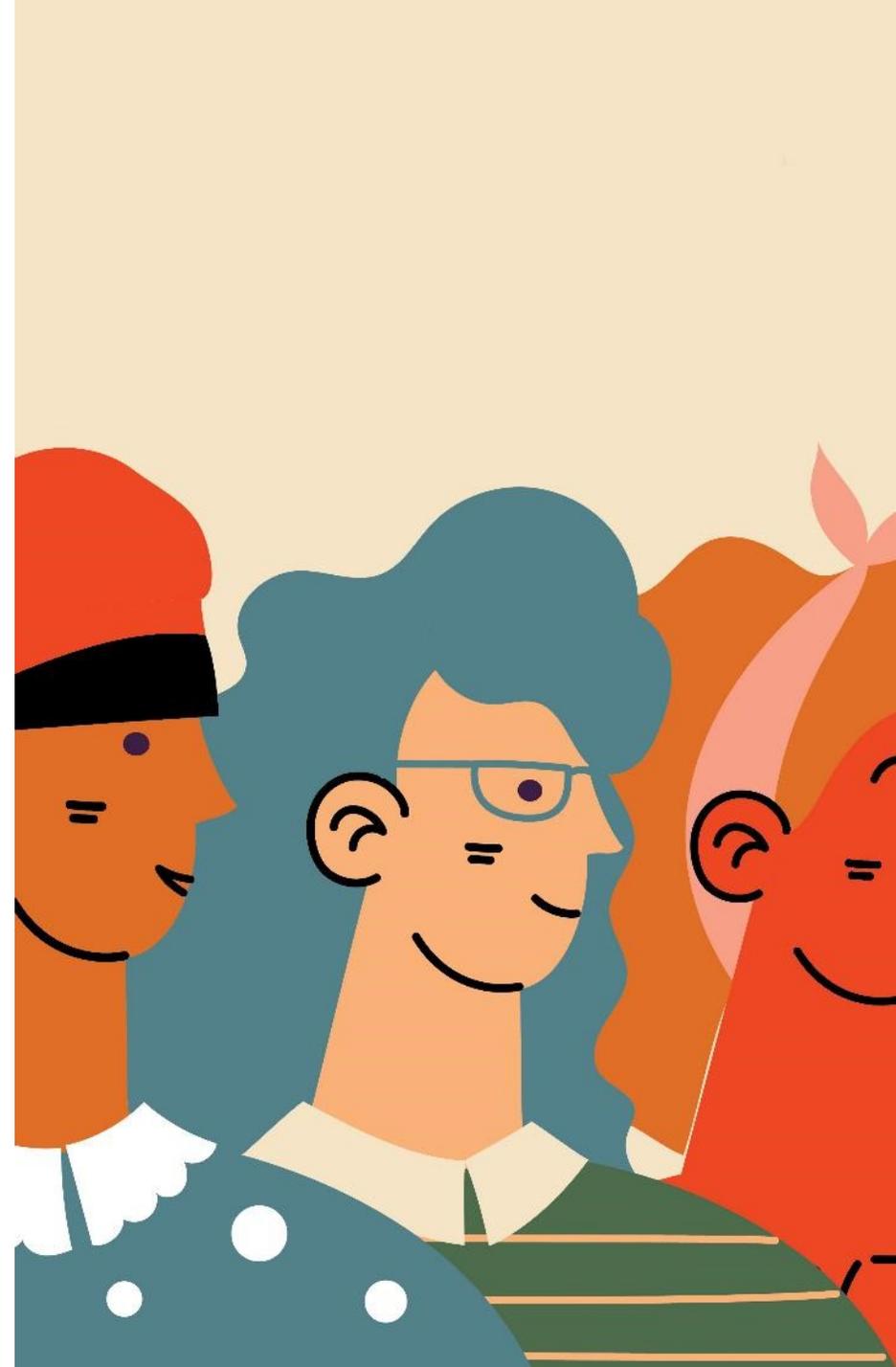
#### OBJETIVO

- Aclarar y profundizar conceptos fundamentales en torno a la igualdad de oportunidades y por tanto derribar algunos mitos existentes alrededor de ella.
- Fomentar un uso no sexista del lenguaje ofreciendo alternativas y recomendaciones prácticas.
- Identificar situaciones de violencia de género y conocer el marco normativo para su prevención y atención.

En definitiva, sensibilizar a hombres y mujeres en el valor de la igualdad como eje para el desarrollo social.



Opción Presencial u Online



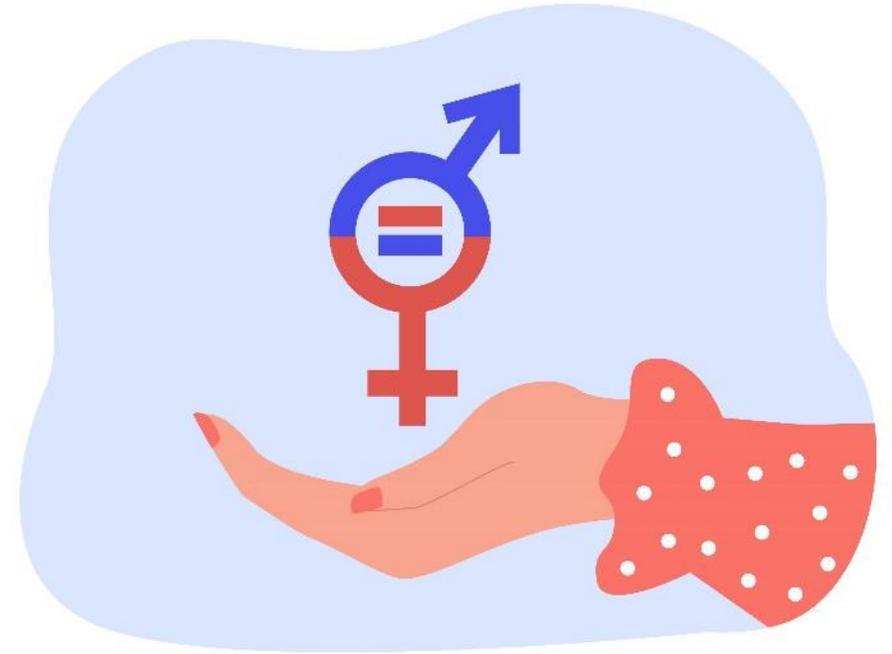
# B

## FORMACIÓN:

### 2. Prevención del acoso en el entorno laboral

#### OBJETIVO

- La protección de los derechos fundamentales de la persona y especialmente la integridad y dignidad de las mujeres en el ámbito laboral.
- Establecer un Procedimiento para prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral.



In Company o Presencial a través de Teams  
o  
Píldora online de 30 minutos (Talent Space)

# B

## FORMACIÓN:

### 3. Principio de igualdad y no discriminación

#### OBJETIVO

- Conocer la aplicación de la perspectiva de género y del principio de Igualdad y No Discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Entender La protección de los derechos fundamentales de la persona y especialmente la dignidad de las mujeres en el entorno laboral.
- Comprender el papel de la empresa y la RLT en la aplicación de la perspectiva de género en materia de igualdad, violencia de género y acoso en el entorno laboral.
- Conocer los aspectos reguladores y el procedimiento de implantación de Planes de igualdad y Protocolos para la Prevención del Acoso (laboral, sexual, por razón de sexo y discriminatorio).



In Company o Presencial a través de Teams



# EQUIPO TÉCNICO

## CONSULTORÍA Y FORMACIÓN

Mª de los Ángeles García Pérez

- Licenciada en Derecho por la Universidad Oberta de Cataluña
- Licenciada en Ciencias del Trabajo por la Universidad Oberta de Cataluña
- Diplomada en Graduado Social, por la Escuela Universitaria de Trabajo Social de Santiago de Compostela
- Técnica Superior en Prevención de Riesgos Laborales, Especialidades: Seguridad Laboral, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada.
- Auditora Laboral.
- Cursos acreditados de RSE: "Accountability Norma AA1000", "GRI Certified Training Program", "GRI Sustainability on G4 Reporting Guidelines" y "Gestión de la Responsabilidad Social según Norma SGE 21:2008 organizado por Forética".
- Máster en PRL, Igualdad y Género en el ámbito Público y Privado", Especialidad en Políticas Públicas y Privadas.
- Consultora asociada a Grupo P&A, experta en la implantación de Planes de Igualdad. y Protocolos de Acoso.
- Formadora experta en "Igualdad de Género entre mujeres y hombres".





# EQUIPO TÉCNICO

## FORMACIÓN

### Mª del Mar Ferrero Cuesta

- Licenciada en Psicología por la Universidad de Salamanca. Social y las Organizaciones.
- Curso Dirección de Personas. CEOE
- Formador Ocupacional. Certificado de Profesionalidad
- Máster Univ. Profesorado ESO, FP e Idiomas
- Curso Superior de Especialista U. Igualdad y Evaluación Impacto Género
- Master en Políticas Comunitarias, Desarrollo y Cooperación Transfronteriza.
- Certificada como formadora para la Xunta de Galicia y Diputación de Pontevedra impartir formación Igualdad de Oportunidades y Diversidad
- Docente formadora, desde el año 1999 hasta la actualidad elabora e imparte programas de Formación en liderazgo, Habilidades directivas, Comunicación efectiva, Atención al cliente, Resolución de conflictos y otras áreas de inteligencia emocional, autoconocimiento, Personal branding, y Gestión emocional. Especializada en Igualdad de Oportunidades, Acoso y Violencia. Tutora en programas universitarios de Educación Emocional.
- Ha participado en programas de desarrollo profesional para Operario, Personal Base, Mandos Intermedios, Ejecutivos y Directivos de varias organizaciones





Aportamos  
*ciencia*  
al *arte*  
de dirigir.

**¡GRACIAS!**

Miguel Cimadevila de Saa  
Director de Cuenta Grupo P&A  
+34 687 466 137  
[miguel.cimadevila@grupo-pya.com](mailto:miguel.cimadevila@grupo-pya.com)