



CONSULTORÍA Y FORMACIÓN en IGUALDAD *y* VIOLENCIA DE GÉNERO



Índice



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 DE CONSULTORAS

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.**





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, que 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.**

1. Sensibilización en igualdad y violencia de género

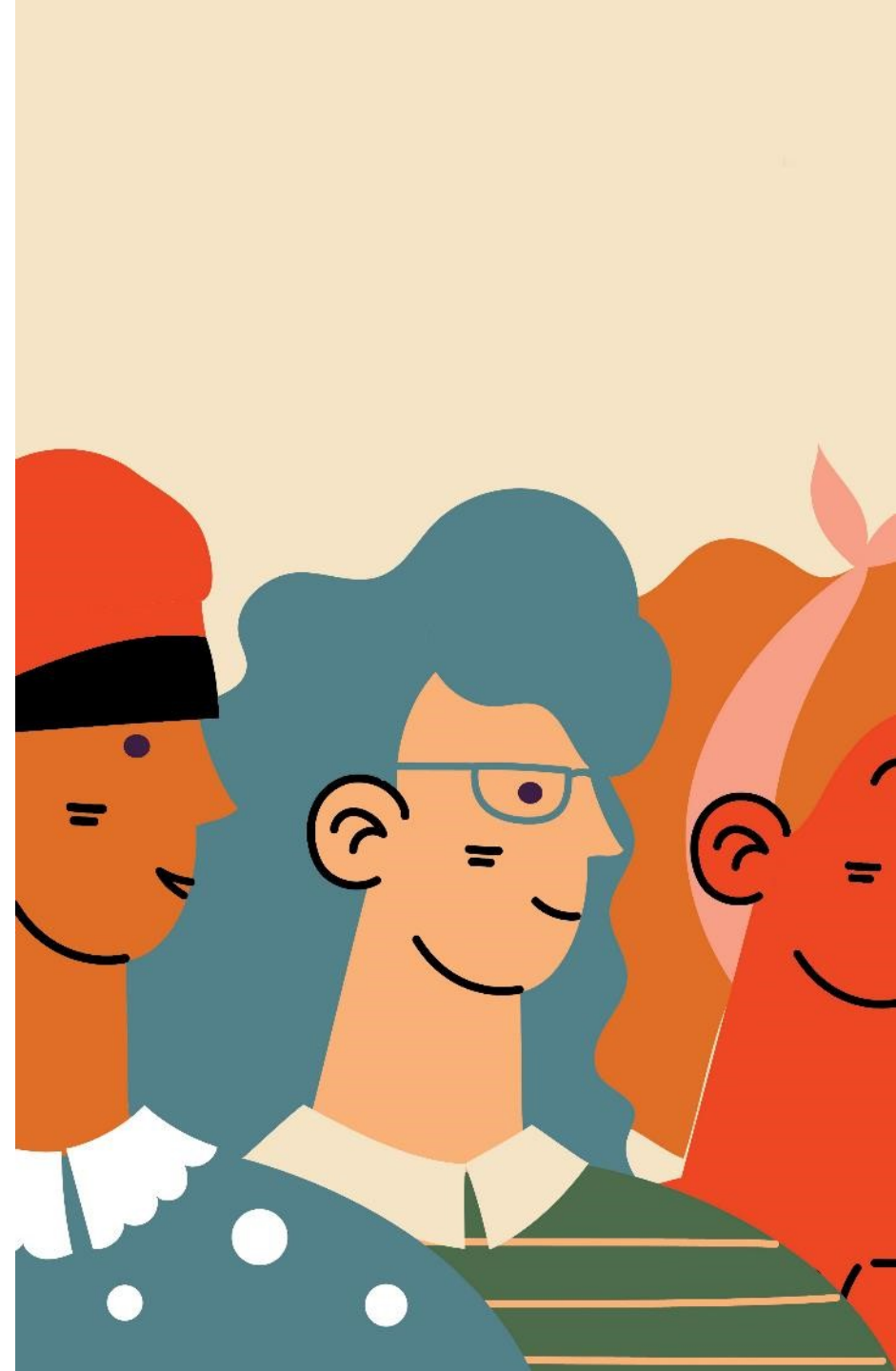
OBJETIVO

- 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



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
Píldora online de 30 minutos



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 DE CONSULTORAS

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 DE CONSULTORAS

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 e 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