



Igualdad efectiva entre hombres y mujeres

PROGRAMA
FORMATIVO

El Plan de Igualdad en la empresa

El impacto de la implementación de un Plan de Igualdad en la empresa no solo tiene valor para constituir norma de obligado cumplimiento, sino **también una oportunidad para mejorar procesos de gestión internos.**

El **impacto en la organización** del trabajo y de las personas que forman parte de la empresa y especialmente en las relaciones laborales es de gran relevancia.

Objetivos del programa



Entender los conceptos básicos relacionados con la **Igualdad de Oportunidades.**



Hacer un recorrido histórico para entender el **Marco Legal** actual.



Entender **cómo afecta** la normativa a la **empresa.**



Entender el **uso del lenguaje neutro** en las comunicaciones internas y externas.

¿Por qué un Plan de Igualdad?

- Cumplimiento de la legislación
- Ambiente laboral, motivación y compromiso
- Mejora de la competitividad de la empresa
- Reduce el absentismo y la rotación de personal
- Cultura de empresa, imagen corporativa y prestigio
- Productividad y calidad del producto o servicio
- Fidelización del talento

Contenidos del programa

1. ¿Qué es la igualdad efectiva entre hombres y mujeres?
2. Igualdad de oportunidades en la empresa.
3. Integración de la perspectiva de género a la gestión.
4. Perspectiva de género desde la magnitud cuantitativa.
5. Perspectiva de género desde la magnitud cualitativa.
6. Conceptos previos (sexo, género, sexismo, desigualdad de género).
7. Marco legal (recorrido histórico hasta el RDL 06/2009).
8. Normativa y empresa (implicaciones, medidas de conciliación).
9. Uso del lenguaje y lenguaje neutro.

Por qué Talent Savior

Somos un equipo de más de 60 profesionales que aportamos nuestra experiencia para acompañarte en la práctica de un estilo de gestión basado en el desarrollo del equipo, lo que genera un impacto muy positivo en la vida profesional de las personas y los equipos en los que operan.

Disponemos de metodología propia y de herramientas efectivas del mercado, que te guiarán hacia el éxito en tu carrera profesional. Bajo un modelo de trabajo colaborativo, estamos a tu lado para escucharte, asesorarte y trabajar conjuntamente, con el fin de encontrar las mejores opciones en cada caso, siempre focalizando nuestra atención en el bienestar de las personas.

- ✓ Equipo de consultores / coaches certificados con la metodología Talent Savior.
- ✓ Operations Leader & Project Leaders para garantizar el éxito de todos los proyectos.
- ✓ Consultores internacionales (Portugal, Francia, Italia, Países Bajos, Chile).
- ✓ Apoyo a toda la red de servicios de Eurofirms Group.



El Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad, más allá de la norma

La **igualdad y la inclusión**, junto con la no discriminación por género, raza, religión, discapacidad, edad u orientación sexual son derechos fundamentales necesarios para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

Nuestra sociedad sigue teniendo que hacer frente a retos fundamentales para alcanzar la plena igualdad real y efectiva. A pesar de los derechos reconocidos en materia de igualdad en la constitución y en nuestro ordenamiento jurídico, y de que, además, España se haya comprometido con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), donde se contempla garantizar la igualdad entre todas las personas independientemente de sus características, aún hay mucho camino por recorrer.

Las empresas desarrollan un papel muy importante ya que pueden ayudar a la sociedad a avanzar hacia un mundo más inclusivo.

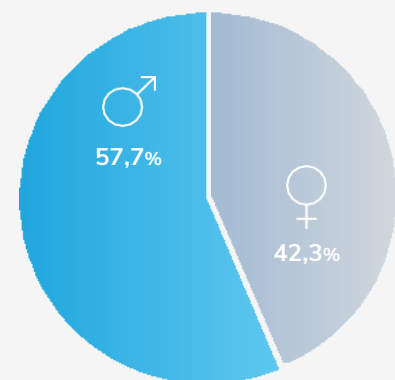
¿Por qué decimos que hay camino por recorrer? Veamos algunos números...

En 2020 la diferencia salarial media entre hombres y mujeres en España ha sido de 4.915 €.

Un 87% de los trabajadores en excedencia para cuidar a menores o familiares y un 93% de los inactivos por el mismo motivo son mujeres.

El paro en el primer trimestre de 2021 se sitúa en un 57,7% en cuanto a mujeres, frente a un 42,3% de hombres.

Si eres mujer, tienes un 11% menos de posibilidades de ser contratada, y un 31% menos si le sumas una discapacidad.

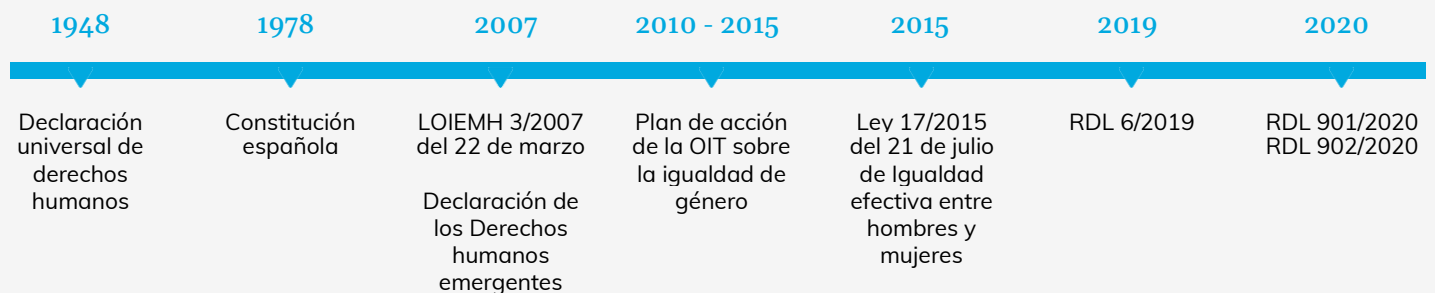


Desde Talent Savior acompañamos a las empresas a desplegar los **Planes de Igualdad**, con la finalidad de eliminar la desigualdad o discriminación que pueda darse en una organización por razón de sexo; e integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, como un beneficio básico de la organización y como eje de los procedimientos de gestión. Además, en Talent Savior también trabajamos para evitar la discriminación por razones como la religión, la raza, las creencias o la discapacidad. Recogemos un conjunto de objetivos, medidas y acciones, planificadas y coherentes entre ellas, para avanzar en el alcance de la igualdad entre personas.

Para entender el contexto en el que las empresas deben desarrollar un Plan de Igualdad, es importante disponer de una visión global del marco normativo vigente, además de las numerosas ventajas que trae consigo su implantación.

Marco normativo

Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Artículo 46.1. Los Planes de Igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.



Impacto de la nueva normativa RDL 901/2020 – 902/2020, 13 de octubre

Con la entrada en vigor del RDL 901/2020 y RDL 902/2020 se establece un período de transición en función de la plantilla vigente, incorporando al cómputo, personal fijo, contratos temporales (100 días de contrato = 1 persona), fijos discontinuos, etc.

Tipo de empresa	Obligación	Fecha límite
Empresa de más de 250 personas trabajadoras	Plan de Igualdad Registro Salarial Auditoría Salarial	07/03/2007 14/04/2021 14/04/2021
Empresa de 150 a 250 personas trabajadoras	Plan de Igualdad Registro Salarial Auditoría Salarial	01/03/2020 14/04/2021 14/04/2021
Empresa de 100 a 150 personas trabajadoras	Plan de Igualdad Registro Salarial Auditoría Salarial	01/03/2021 14/04/2021 15/04/2021
Empresa de 50 a 100 personas trabajadoras	Plan de Igualdad Registro Salarial Auditoría Salarial	01/03/2022 14/04/2021 14/04/2022

El valor añadido para las empresas

El impacto de la implementación de un Plan de Igualdad en la empresa no solo tiene valor para constituir norma de obligado cumplimiento, sino también representa **una oportunidad para mejorar procesos de gestión internos**. El impacto en la organización del trabajo y de las personas que forman parte de la empresa y especialmente en las relaciones laborales es de gran relevancia.

Desde Talent Savior te ayudamos a planificar las medidas necesarias en la empresa para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre todas las personas de la compañía, y eliminar la discriminación por cualquier razón. Además, existen otras ventajas competitivas para la empresa:



Mejora en la competitividad de la compañía



Cultura de empresa, imagen corporativa y prestigio



Ambiente laboral, motivación y compromiso



Reduce el absentismo y la rotación de personal



Mantiene el talento



Productividad y calidad del producto o servicio

¿Cómo podemos ayudarte?

En Talent Savior contamos con un equipo de profesionales expertos en desarrollo e implementación de Planes de Igualdad, relaciones con sindicatos, valoración de puestos de trabajo y asesores en consultas de ámbito laboral y asesoramiento jurídico – legal.

En nuestro ADN está adaptarse a las necesidades y demandas del cliente para co-crear y llevar a cabo proyectos de impacto. Nuestra **metodología** para implantar un Plan de Igualdad y cultura de inclusión se basa en marcar indicadores y objetivos a conseguir mediante un itinerario de acciones alineadas con la cultura de la compañía.



Fase 1

Definición objetivos y compromiso de la Dirección.

Fase 2

Análisis preliminar de la situación actual en materia de igualdad. Establecimiento de prioridades y acciones.

Fase 3

Definición del plan de acción a fin de corregir o adaptar las políticas de gestión actuales a la normativa.

Fase 4

Implementación de las medidas. Las políticas de igualdad son “un work in progress”, de ahí que precisen de una revisión constante para ajustar los objetivos y necesidades propias de la organización.

Fase 5

Evaluación y seguimiento de las acciones establecidas en el plan de acción, así como informar y formar a toda la plantilla en materia de igualdad.

Registro salarial, auditoría retributiva, valoración y clasificación de puestos de trabajo

El nuevo Reglamento de Igualdad Retributiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el pasado 14/04/2021, desarrolla la normativa española y comunitaria ya existente en la materia. Así pues, afronta la discriminación indirecta por incorrecta valoración de los puestos de trabajo, buscando la efectiva igualdad retributiva entre mujeres y hombres y el desarrollo de mecanismos para identificar brechas retributivas discriminatorias.

RD 902/2020, de 14 de octubre, Reglamento de Igualdad Retributiva entre Mujeres y Hombres.

Los instrumentos específicos del reglamento son:

- Registro salarial
- Auditoría retributiva

Registro salarial

Es obligatorio para todas las empresas de más de 50 trabajadores y las de menos de 50 personas trabajadoras, que tengan brecha salarial, es decir, que supera el 25 % de diferencia entre géneros y, por tanto, deberá justificar el motivo.

¿Qué debe contener el registro?

Los ámbitos de actuación son todos los referidos a la retribución fija, variable, por puesto, ya sea de convenio, empresa o acuerdo individual. Además, incluye el registro salarial por género, donde debe aparecer desagregados por sexos los valores medios de salarios, complementos salariales, grupo profesional, retribución por puesto y clasificación profesional. Los consultores de Talent Savior hacen un acompañamiento en la interpretación de los indicadores de cada compañía y ofrecen un asesoramiento para marcar la nueva definición del sistema de valoración.

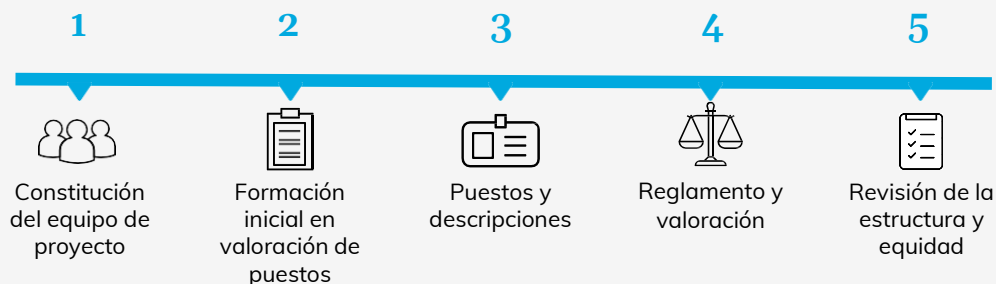
Auditoría retributiva

Tiene por objetivo recopilar y analizar la información relativa al salario de las personas trabajadoras de la empresa, con la finalidad de identificar brechas salariales y poner en marcha las medidas para garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, además de eliminar los desequilibrios y desigualdades.

Con la ayuda de nuestro equipo de profesionales te ayudaremos a analizar esta información, a fijar metas a futuro y la puesta en marcha de planes de actuación para alcanzar los objetivos propuestos en materia de igualdad salarial.

Las empresas deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva teniendo como objetivo la **identificación de discriminaciones**, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a **incorrectas valoraciones de los puestos de trabajo**. Este principio se aplicará a través de los **registros retributivos, auditoría retributiva, sistema de valoración de los puestos de trabajo** en la clasificación profesional de la empresa y en el convenio de aplicación y, siempre garantizando el principio de igual retribución por trabajo de igual valor.

Desde Talent Savior trabajamos la auditoría retributiva partiendo de 5 fases:



La implementación de la **Auditoría retributiva** requiere diferentes fases:

1. Constitución del equipo de proyecto. Definición de funciones y responsabilidades.
2. Formación inicial del equipo en la metodología de trabajo.
3. Identificación de puestos y elaboración de las descripciones de puesto según parámetros de la metodología de valoración.
4. Construcción del reglamento de valoración y valoración de puestos.
5. Revisión de la estructura salarial y evaluación de la equidad interna y externa.

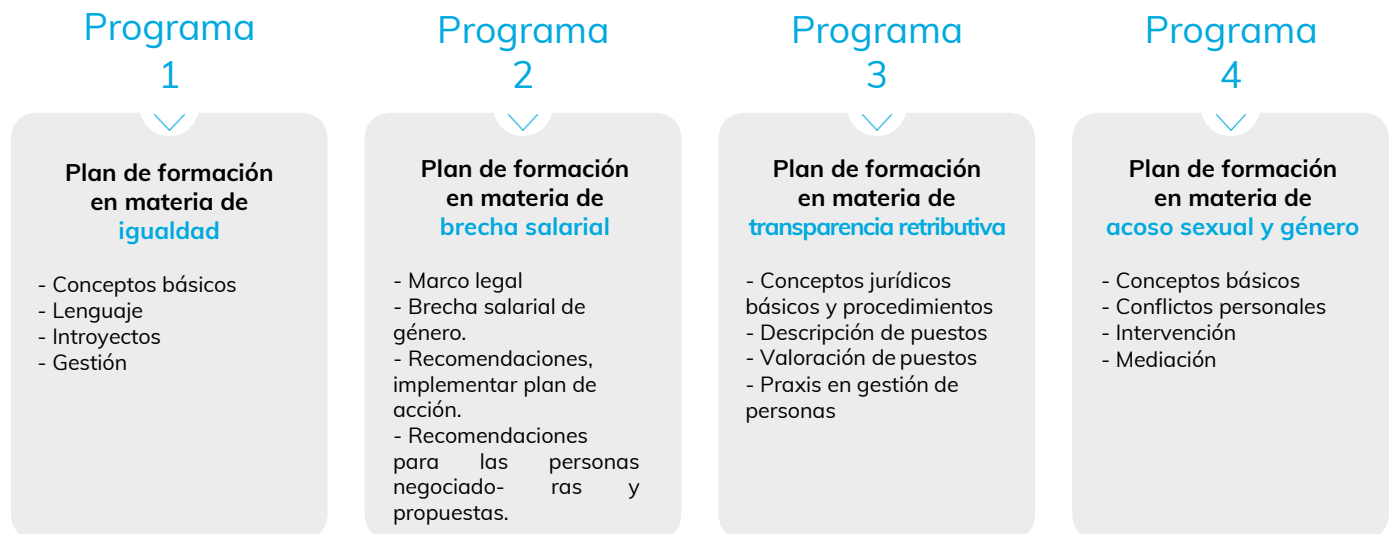
En cuanto a la auditoría retributiva, será **obligatoria para todas aquellas empresas que deban elaborar un Plan de Igualdad** y su vigencia será la misma que la del Plan de Igualdad a la que vaya anexada.

Comunicación y formación

Un apartado relevante e indispensable en el proceso de implementación y ejecución del Plan de Igualdad es **la comunicación, tanto interna como externa**.

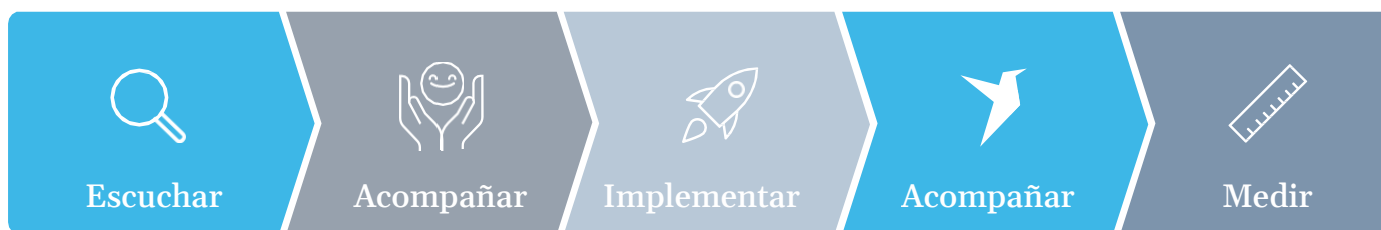
La **formación interna** es un requisito necesario y recomendable como continuidad del plan de acción del Plan de Igualdad y debe ser considerada necesariamente parte del proyecto, siendo una acreditación imprescindible de compromiso de la empresa en esta materia.

Desde Talent Savior ofrecemos más que un Plan de Igualdad; siempre que se precise, podemos impartir formaciones internas a las compañías para el correcto despliegue del proyecto, sensibilizar en perspectiva de género, comunicar y formar a toda la organización. Por ello, disponemos de distintos programas formativos, que se adecúan a tus necesidades formativas en materia de igualdad. Además, podemos realizar, implementar y acompañar en diversos itinerarios formativos en diversidad e igualdad: diversidad cultural, diversidad inclusiva a lo largo del ciclo de vida del empleado, empoderamiento del liderazgo femenino, la comunicación inclusiva interna y los procesos de selección y contratación, ya que todas estas acciones ayudan a fortalecer y generar engagement y, sobre todo, cultura organizativa.



“La profesionalidad es sinónimo de rigor y de éxito”

Desde Talent Savior cuidamos todos los detalles en cada una de nuestras acciones, porque los pequeños detalles marcan las grandes diferencias. Por eso implementamos nuestra propia metodología:



Elaboración de un **cuestionario personal**izado según la empresa y el negocio.

Entrevistas a la dirección.

Definición de **objetivos** generales.

Evaluación de la **situación preliminar** en materia de igualdad.

Creación formal del **equipo de proyecto**.

Definición de las **funciones y responsabilidades**, el **calendario** y el plan de trabajo.

Plan de Igualdad.

Planificación e implementación de las **acciones** definidas en el plan y su descripción.

Acompañamiento legal, personal y formativo en todo el proceso de ejecución del plan (en la empresa, en las relaciones laborales, sistemas retributivos y en la acción formativa), por parte de un **consultor especializado** en el contenido y en la metodología.

Evaluación de las acciones y las formaciones.

Certificados e informes.



Contáctanos y te daremos toda la información
adaptada a tus necesidades.

info@talentsavior.com | talentsavior.com