



Plan de igualdad

Ley Orgánica 3/2007, del 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Elaboramos e implantamos un plan de igualdad con el objeto de alcanzar en la empresa la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores/as y así eliminar la discriminación por razones de sexo o el acoso sexual.

Obligatoriedad según el RDL 6/2019

- ❑ Empresas con **más de 50 trabajadores** o que lo contemplen en su convenio colectivo.

Plazos de adaptación

- **Más de 250 trabajadores** obligadas actualmente según la Ley Orgánica 3/2007.
 - **Entre 150 y 250 trabajadores** a partir del año 2020.
 - **De 101 a 150 trabajadores**, a partir de 2021.
 - **Más de 50 trabajadores** a partir de 2022.
- ❑ Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el **Registro de Planes de Igualdad de las Empresas**.



Beneficios de obtener un Plan de Igualdad



Cumples con la legislación vigente

Adquirir mayor conocimiento de tu plantilla

Mejoran los ratios de tu plantilla

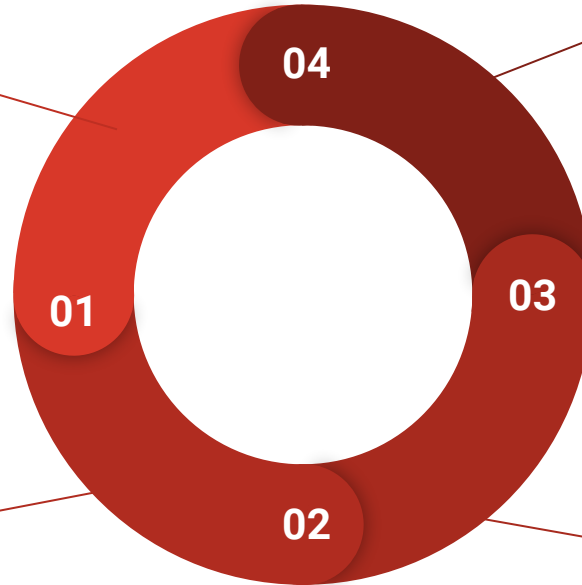
Mejora la productividad y la calidad de vida de tu empresa en el mercado

Incrementa el compromiso de la plantilla con la empresa

En CEFORA te ofrecemos

Diseño, implantación y seguimiento de Planes de Igualdad

Búsqueda y ejecución de ayudas y subvenciones



Jornadas de sensibilización y formación en materia de Igualdad

Protocolos de actuaciones de acoso moral o sexual

Fases de desarrollo

1º FASE Formalización

- ❖ Creación del Comité de Igualdad.
- ❖ Comunicación a la plantilla.
- ❖ Formalización y sensibilización.

2º FASE Diagnóstico

- ❖ Acceso a empleo.
- ❖ Promoción profesional y formación.
- ❖ Retribuciones.
- ❖ Ordenación del tiempo de trabajo.
- ❖ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- ❖ Uso no discriminatorio del lenguaje.

3º FASE Diseño Plan de Igualdad

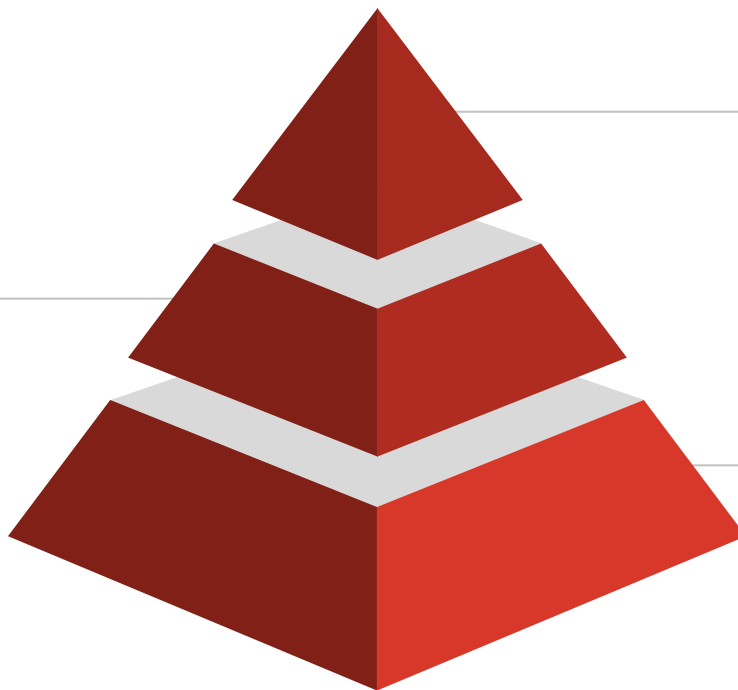
- ❖ Elaboración y diseño del Plan de Igualdad.
- ❖ Acciones de mejora para corregir las deficiencias detectadas en la fase de diagnóstico.

4º FASE Implantación

- ❖ Seguimiento.
- ❖ Evaluación.
- ❖ Elaboración de memoria final.

FASE 1º: Formalización

Comunicación
Se diseñará una estrategia de comunicación con el objetivo de informar a toda la plantilla.



Comité de Igualdad

1 Compuesto por personas de la empresa y un técnico/a de igualdad de CEFORA.

Formalización y sensibilización

3 Diseño e implantación de acciones formativas relacionadas con la igualdad y la implantación de un Plan de igualdad.

↓
Creación de material

FASE 2º: Diagnóstico



Análisis cuantitativo y cualitativo

- Acceso a empleo.
- Promoción profesional y formación.
- Retribuciones.
- Ordenación del tiempo de trabajo.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Uso no discriminatorio del lenguaje.



Plantilla

Encuesta para recoger datos sobre la situación de la igualdad en la empresa.

FASE 3º: Diseño del Plan de Igualdad

Diseño del plan de actuación

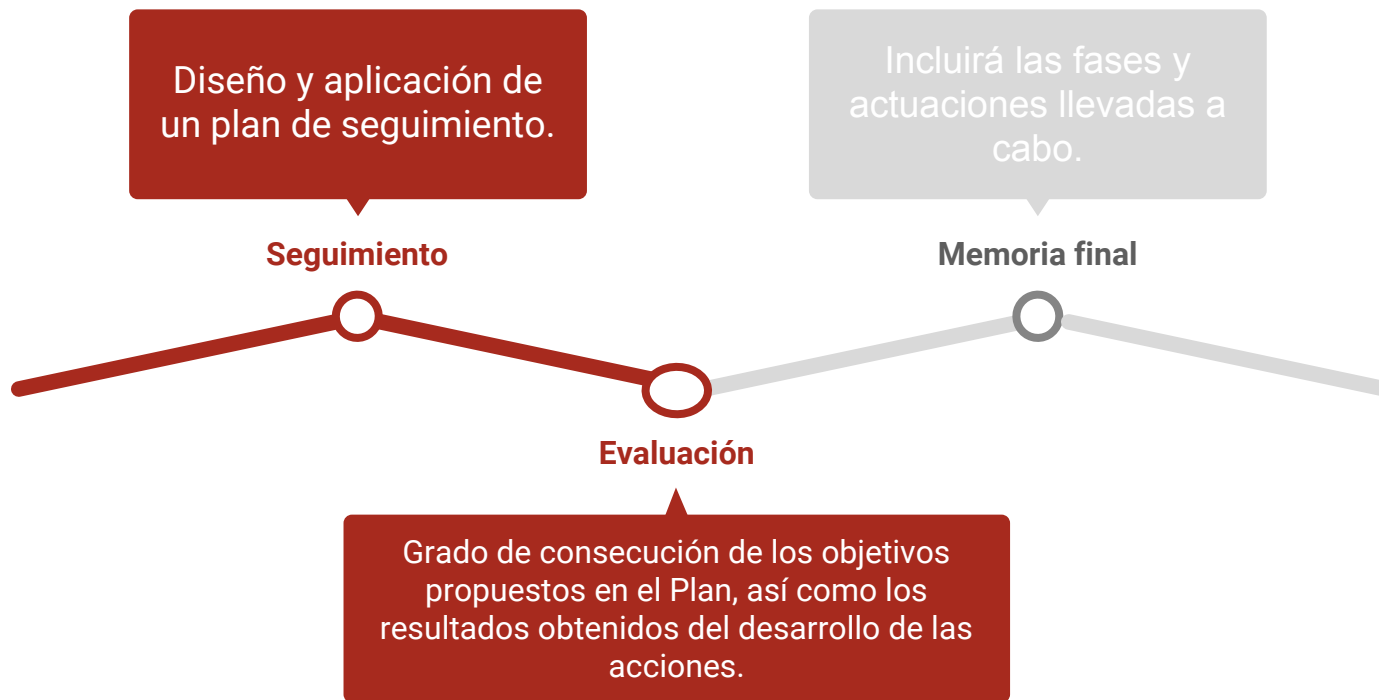
- Objetivos.
- Acciones correctoras.
- Acciones para asegurar la integración de la igualdad.
- Cronograma.
- Personas responsables.
- Seguimiento.
- Evaluación.



Metodología de seguimiento

- Definición de indicadores.
- Herramientas de medición.
- Definición de hitos de seguimiento.

FASE 4º: Implantación del Plan de Igualdad



Presupuesto orientativo

**Empresas de menos de 250
trabajadores/as:**

Entre 5000€ - 9000€

- Asesoramiento y apoyo en la creación del comité de igualdad.
- Formación de los responsables del comité.
- Elaboración del material de sensibilización
- Jornadas de sensibilización.

**Empresas de más de 250
trabajadores/as:**

Presupuesto personalizado

- Diagnóstico de igualdad.
- Informe de situación actual.
- Asesoramiento en la realización de mejoras.
- Validación de la implantación.
- Evaluación final de la implantación del sistema.
- Asesoramiento online durante todo el proceso.

