

CONSULTORÍA PARA PLANES DE IGUALDAD

Fyca Consultores

Quiénes somos

Un equipo diverso de profesionales

Nuestra consultoría

FYCA es una consultoría especializada en sistemas de gestión empresarial avanzada, Prevención de riesgos, Responsabilidad Social, Innovación e Igualdad.

Experiencia

Contamos con un equipo multidisciplinar experto en RRHH, gestión empresarial, defensa legal y jurídica y negociación colectiva, que nos permiten convertir a las organizaciones en más equitativas, sostenibles y saludables



Cristina Rafael

Lcda. en Derecho
Consultora y auditora en Responsabilidad Social, Prevención de Riesgos laborales y Planes de Igualdad

Mª José Bermejo

Dipl. en Trabajo Social
Consultora en RRHH, Responsabilidad Social y Planes de Igualdad



Filosofía

Misión

Proporcionamos a las organizaciones apoyo y asesoramiento en la optimización de sus recursos, ofreciéndoles soluciones transversales adecuadas a cada plan de actuación

Visión

Ser referentes en estrategias innovadoras, sostenibles y responsables y con un marcado caracter hacia el buen Gobierno

Valores

Honestidad y cercanía — Audacia y eficacia — Rigor y excelencia

PLAN DE IGUALDAD

Desarrollamos el Plan de Igualdad de tu organización

¿ QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD? (ART. 46 LIO 3/2007)

"Conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo".

¿ QUIÉN ESTÁ OBLIGADO A TENER UN PLAN DE IGUALDAD? (ART. 1 RD 6/2019)

EN REDACCIÓN APORTADA POR LEY6/2019, DE 1 DE MARZO (D.T. 12A LOI).

Obligatorio para entidades con más de 50 personas en plantilla

CONSECUENCIAS DE NO DISPONER DE UN PLAN DE IGUALDAD (LISOS)

INFRACCIONES

- INFRACCIÓN MUY GRAVE (art.8.17)
- INFRACCIÓN GRAVE (art. 7.13)

SANCIONES

- De entre 626,00 € y 6.250,00€ (si es grave)
- De 6.251,00 € hasta 187.515 € (si es muy grave)
- Pérdida de ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de programas de empleo.
- Exclusión del acceso a dichos beneficios hasta en 2 años

QUÉ NOS DIFERENCIA EN LA IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

- Enfoque dinámico a los Planes de Igualdad. Redefinición de cultura organizacional
- Adaptación al entorno y necesidades específicas de cada organización.
- Equipo experto multidisciplinar
- Cualificación y acreditación en igualdad y perspectiva de género
- Capacidad de negociación
- Enfoque transversal de las políticas de igualdad en la cultura de las organizaciones
- Acopañamiento y seguimiento en la implementación de medidas
- Experiencia y retroalimentación constante

PLAN DE IGUALDAD

Metodología de trabajo

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

Recogemos la información cuantitativa proporcionada por la organización y la analizamos con perspectiva de género. Además, la comparamos con la información cualitativa extraída de entrevistas con la dirección o personal de RR.HH.

EVALUACIÓN 360º

Tenemos en cuenta las opiniones de la plantilla a través de cuestionarios específicos sobre las percepciones de la igualdad en la organización y garantizamos en todo momento la seguridad y la confidencialidad de los datos.

ELABORACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

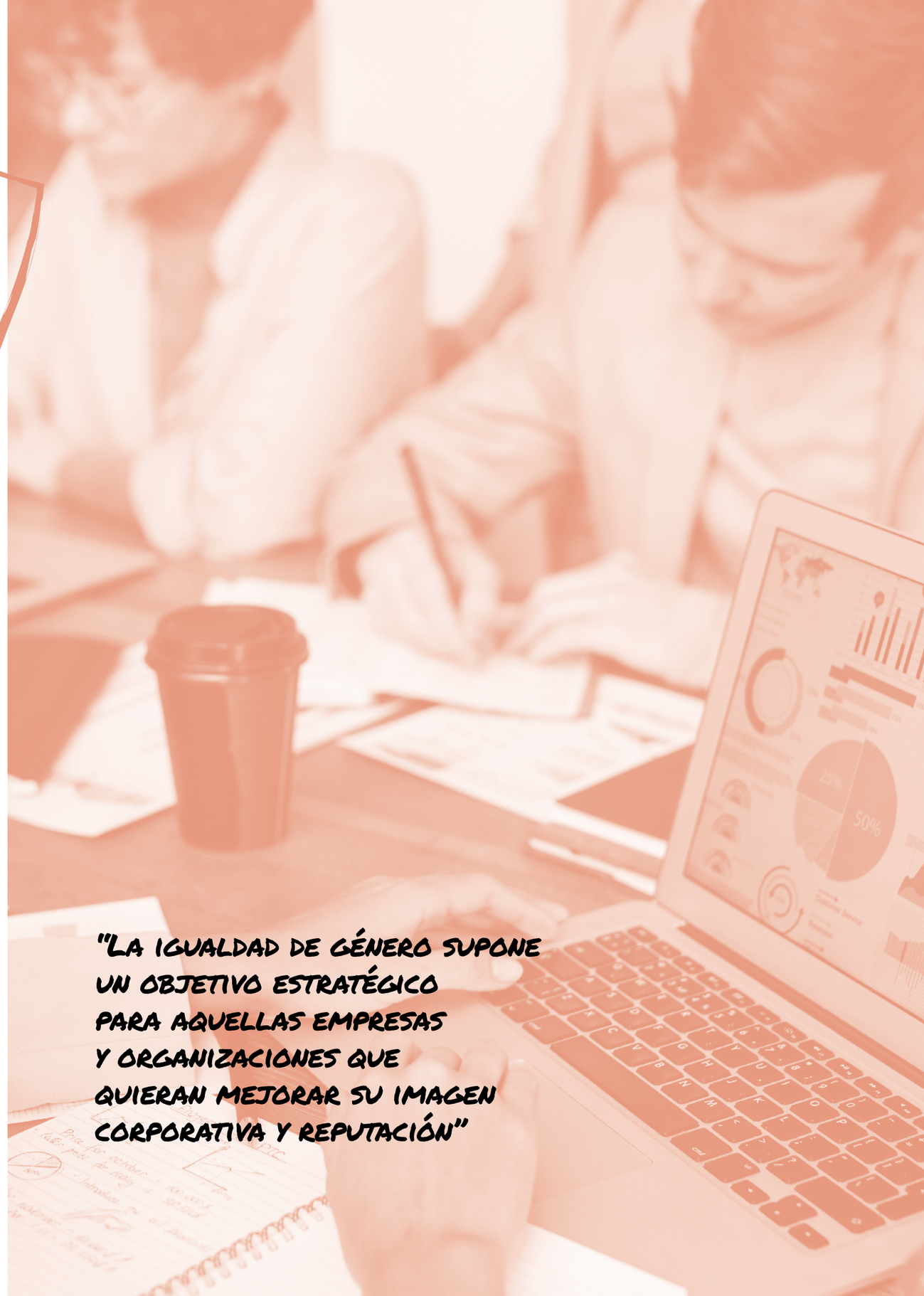
Definimos un plan de actuación acorde a las necesidades detectadas y personalizado según los intereses de la organización.

SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN DE LA PLANTILLA

Incluimos formación básica en el desarrollo del Plan de Igualdad: una dirigida a formar a la Comisión Negociadora en aspectos básicos de igualdad y legislación relacionada y otra dirigida a sensibilizar a la plantilla sobre aspectos de igualdad de oportunidades.

NEGOCIACIÓN

Participamos en todas las fases de la negociación del Plan, aportando soluciones eficaces en cada momento.



"LA IGUALDAD DE GÉNERO SUPONE UN OBJETIVO ESTRATÉGICO PARA AQUELLAS EMPRESAS Y ORGANIZACIONES QUE QUIERAN MEJORAR SU IMAGEN CORPORATIVA Y REPUTACIÓN"

SEGUIMIENTO DE LOS PLANES

¿Qué puedo hacer si ya tengo mi Plan de Igualdad?

ACCIONES PARA EL SEGUIMIENTO

SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

Acompañamos a las organizaciones en el cumplimiento de las medidas de acción acordadas en los planes.

ADAPTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD (RD901/20)

Los Planes de Igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del Decretos 901 de 13 de octubre de 2020 deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor del mismo, y previo proceso negociador con la representación legal de la plantilla.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Proponemos en las empresas la adopción de buenas prácticas de conciliación y medidas de corresponsabilidad: un equilibrio entre trabajo y vida personal, permite a hombres y mujeres disponer de tiempo y flexibilidad para el cuidado del hogar y la familia, así como para disfrutar de su espacio de ocio.

PLAN FORMATIVO Y SENSIBILIZACIÓN

Disponemos de cursos variados para diseñar planes de formación en igualdad para las organizaciones, creamos contenidos para campañas de sensibilización y diseñamos formación específica en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres adaptados a la demanda de cualquier entidad.



"EN ESTE MUNDO ESTÁS CRECIENDO O ESTÁS MURIENDO, ASÍ QUE PONTE EN MOVIMIENTO Y CRECE"

Lou Holtz

PROTOCOLOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Desarrollamos protocolos de prevención de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo. Además, diseñamos los materiales necesarios para realizar la formación y sensibilización de los trabajadores respecto a este tema.

DISTINCIONES Y CERTIFICACIONES

Ayudamos a las organizaciones a conseguir certificaciones y distintivos con los que avalar las medidas adoptadas en materia de igualdad: modelo EFR, Distintivo de Igualdad en la empresa del Instituto de la Mujer, sello SG City 50-50, sello SGI 2010.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

RD 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

REDUCIENDO LA BRECHA DE GÉNERO

Una auditoría retributiva consiste en la recopilación y análisis de información relativa al salario de la plantilla de una organización o empresa, con el objetivo de identificar brechas salariales y poner en marcha las medidas para garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

OBLIGATORIEDAD Y VIGENCIA DE LAS AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS

- Aplica a todas las organizaciones que tienen la obligación de tener un Plan de igualdad.

- Tiene la misma vigencia del Plan de Igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra duración inferior, o se produzcan modificaciones relevantes en el sistema de salarios de la entidad

REALIZAMOS AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS

- Determinando los procesos válidos para la valoración y agrupaciones de los puestos de trabajo que seconsideran de igual valor.

- Calculando las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de trabajos de igual valor, desglosadas por sexo y desagregados por salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales. Así como la distribución por grupos profesionales, categorías profesionales, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable que se requiere para el registro laboral en general.

- Incluyendo la justificación de las diferencias encontradas cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en al menos un 25% y analizando si dicha diferencia responde a motivos relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

- Proponiendo medidas a implantar para cumplir los objetivos propuestos en materia de igualdad retributiva





¿TE AYUDAMOS?

CONTÁCTANOS

Fyca Consultores

CL. ANDRADA, 11
10003-CÁCERES

636 669 963
618 848 474
INFO@FYCA.ES