

Dossier Igualdad

Plan Integral para dar cumplimiento
a la Ley Orgánica 3 / 2007



Igualdad Efectiva

La Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual sea su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para lograr, en el despliegue de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Si eres una empresa con personal tienes la OBLIGACIÓN de velar por el cumplimiento de estos requisitos legales.

FO&CO - IGUALIA te da el mejor servicio en esta materia.

Un amplio equipo de profesionales estará a tu disposición





Art. 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, han de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que han de negociar, y si es necesario acordar, con los representantes legales de los trabajadores de la forma que determine la legislación laboral.

Art. 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de Sexo en el trabajo

1. Las empresas han de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar

Procedimientos específicos para prevenirlos y para dar curso a las denuncias o reclamaciones que puedan formular a los que hayan estado objeto.

Con esta finalidad se pueden establecer medidas que se han de negociar con los representantes de los trabajadores, como por ejemplo la elaboración y difusión de código de buenas prácticas, realización de campañas informativas o acciones de formación.

Programa Integral de Igualdad



Diagnosis de situación, elaboración e implantación del Plan de Igualdad según **Artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007**



Norma SGI 2010
Versión 2018



Redacción del protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo según **Artículo 48 de la Ley 3/2007**



Formación



PLAN DE IGUALDAD

Este documento se redacta para dar cumplimiento a los artículos 45, 46 y 47 de la Ley Orgánica 3/2007.

Para elaborar el Plan de Igualdad se ha definido una metodología propia validada por profesionales de alta cualificación que incluyen psicólogos/as, pedagogos/as, abogados/as, técnicos/as superiores en prevención laborales, etc.

Esta consiste en una primera fase de elaboración de un diagnóstico de situación a través de la toma de datos cuantitativos y cualitativos, análisis de los datos desde la perspectiva de género e interpretación de los mismos para confeccionar el **Informe de Diagnóstico** que recogerá las desigualdades detectadas,

identificando áreas de mejora, así como orientaciones para la elaboración del Plan de igualdad.

Desde 2018 en la fase de diagnosis se incluyen conceptos y ámbitos como la violencia de género y la brecha salarial.

Posteriormente se pasa a la siguiente fase de redacción del Plan de Igualdad incluyendo las acciones positivas a desarrollar recogidas en el documento de Plan de Igualdad, que será acordado y/o negociado y sujeto a seguimiento por parte de la Comisión de Igualdad.

Norma SGI 2010

GARANTÍAS

La Norma SGI es un sistema de Gestión de la Igualdad de oportunidad para las empresas.

Este sistema permitirá evaluar la correcta implantación de las políticas de igualdad en la empresa.

Nos proporciona un marco de trabajo para la gestión de las responsabilidades y es compatible con otras normas de sistemas de gestión como OSHAS 18001, ISO 9001 e ISO 14001.





PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Para dar cumplimiento a la **Ley Orgánica 3/2007** y a la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995**, desde **FO&CO - IGUALIA** les ofrecemos el asesoramiento necesario en la redacción, implantación y seguimiento de:

- ✓ Protocolo de Prevención del Acoso Laboral.
- ✓ Protocolo de Prevención del Acoso Sexual.
- ✓ Protocolo de Prevención por el Acoso por Razón de Sexo.



FORMACIÓN

Disponemos de programas de formación a medida, en modalidad online, presencial y mixta.

La plataforma de formación está adaptada a las exigencias de FUNDAE.



SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Contenido Formativo del Curso

BLOQUE 1: SENSIBILIZACIÓN

MÓDULO 1. ¿Qué es la Igualdad de Oportunidades?

- Introducción
- Concepto de Igualdad de oportunidades
- Concepto de Discriminación
- Qué son las acciones positivas

MÓDULO 2. Marco legal

- Normativa Básica
- Conceptos fundamentales
- La igualdad en el ámbito laboral

MÓDULO 3. El Plan de Igualdad en la Empresa

- La Igualdad de Oportunidades en la Empresa. Criterios de diagnóstico y conceptos básicos.
- El Plan de Igualdad

MÓDULO 4. Prevención del acoso sexual

- Introducción
- Definición
- Tipos de acoso sexual
- Consideraciones técnicas y legales
- Responsabilidad de las instituciones en la prevención y actuación en los casos sexual

MÓDULO 5. Lenguaje no sexista

- Introducción
- Para un tratamiento igualitario de mujeres y hombres
- Cómo luchar contra estereotipos sexistas



BLOQUE 2: DIVERSIDAD

MÓDULO 1. Introducción diversidad y no discriminación

Introducción

Igualdad y no discriminación por creencia y/o religión:

Igualdad de origen racial y étnico: conceptos y derechos ante la Ley

No discriminación por razón de orientación sexual: conceptos y derechos ante la ley

Igualdad de Género, Edad y Discapacidad

MÓDULO 2. No discriminación por Orientación Sexual

No discriminación por orientación sexual.

Introducción

Combatir la discriminación en el ámbito laboral

La diversidad sexual en el lugar de trabajo

Normativa y bases legales

MÓDULO 3. Discriminación por creencias religiosas

Introducción

La libertad religiosa en el Constitución española.

La igualdad religiosa.

La religión en el ámbito laboral

Homogenización de las sociedades

La diversidad reclama sus derechos

MÓDULO 4. Igualdad de Origen racial y étnico

Igualdad de Origen racial y Étnico

Discriminación por raza/color y situaciones laborales

Discriminación por raza/color y acoso

Discriminación por raza/color y prácticas/políticas de empleo

Reclutamiento, contratación y ascenso

Terminología relacionada con la discriminación y el racismo

MÓDULO 5. Discriminación por edad

Discriminación por edad

Discriminación por razón de edad: una propuesta de clasificación

La capacidad de obrar de un menor de 18 años

Limitaciones en el trabajo.

La capacidad de las personas de 45 años o más



BLOQUE 3: RSC

MÓDULO 1. Igualdad en la gestión de la Responsabilidad Social Corporativa

Introducción: la Responsabilidad Social Corporativa.

Relación entre Responsabilidad Social Corporativa e Igualdad de oportunidades.

La Responsabilidad Social Corporativa Interna y su impacto sobre la Igualdad.

Aplicación práctica de la Responsabilidad Social Corporativa a la Igualdad de oportunidades.





ÚBEDA: C/ Jerquía Alta, 2-2º - 23400. T/ 953 793 057

MADRID: C/ Ríos Rosas, 11-3º - 28003. T/ 913 918 614

ALBACETE: C/ Federico García Lorca, 14 - 02001. T/ 967 612 204

CARTAGENA: Avda. Bruselas, edf. Usos Múltiples. Primera Planta

Local DA-1. Plg. Ind. Cabezo Beaza. T/ 681 656 851

info@fococonsultores.es - www.fococonsultores.es

