PLANES DE IGUALDAD EN LA EMPRESA, REGISTRO RETRIBUTIVO Y BRECHA SALARIAL. NUEVAS OBLIGACIONES. SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD.

SKU: 1124ID 1127ID 11048IN

Horas 50

OBJETIVOS

- Proporcionar los conocimientos teóricos introducidos por la nueva normativa sobre la Ley de Igualdad.
- Determinar la relación existente entre los planes de igualdad y la negociación colectiva.
- Aprender a efectuar los diagnósticos necesarios por materias para acometer la negociación de un plan de igualdad.
- Obtener una visión general y exacta de los objetivos, las medidas, los plazos y los indicadores de los planes de igualdad, teniendo en cuenta las materias mínimas que deben abordarse en el mismo.
- Dar las claves para la puesta en marcha de un plan de igualdad desde un enfoque eminentemente práctico.
- Poner en marcha instrumentos para favorecer el seguimiento de los planes de igualdad.
- Delimitar la aplicación del principio de transparencia retributiva a través de los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos y el derecho de información de las personas trabajadoras.
- Dar a conocer los elementos retributivos que debe incluir el registro retributivo, así como los indicadores para la medición y fórmulas de cálculo de la brecha salarial de género.
- Estudiar lo que es una auditoría retributiva y el contenido de la misma.
- Aprender a gestionar la brecha salarial de género.

CONTENIDO

Unidad 1. El plan de igualdad en la empresa.

1. Aspectos generales a tener en cuenta para elaborar el plan de igualdad.

1. 1. Marco normativo. Nueva regulación de los Planes de Igualdad y nuevas obligaciones.

1.2. Definición plan de igualdad

1.3. Objetivos de un Plan de Igualdad en la empresa y sus beneficios.

1.4. Qué empresas están obligadas a tener desarrollado un Plan de igualdad.

1.5. Plazos para adaptarse a la Política de Igualdad y de implantación.

1.6. Qué se necesita para implementar un Plan de Igualdad en la empresa.

1.7. El distintivo de igualdad. Procedimiento para su obtención.

2. Elaboración de planes de igualdad.

2.1 Creación de la comisión negociadora del Plan de Igualdad.

2.2. Contenido mínimo del Plan de igualdad

2.3. Cómo elaborar un Plan de Igualdad y sus distintas fases.

2.4. Dónde y cómo se registra el Plan de Igualdad.

2.5. Nueva obligación: Incluir Auditoria retributiva en el Plan de igualdad.

2.6. Depósito de medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo. ¿Qué empresas están obligadas?

2.7. Aplicación práctica. Los 7 pasos a seguir para elaborar el plan de igualdad

2.8. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Unidad 2. Igualdad retributiva y brecha salarial de género.

1. La igualdad retributiva en una empresa y la brecha salarial de género

2. Análisis, medición y cálculo de la brecha salarial de género. Líneas de actuación para combatir la brecha salarial.

3.Registro retributivo.

4.Sanciones por falta de registro retributivo.

Unidad 3. Inspección y régimen sancionador.

1. Las actuaciones de la Inspección de Trabajo por los Planes de Igualdad.

2. Infracciones y sanciones ante incumplimientos de las empresas en materia de planes de igualdad.

Unidad 4. Conclusiones Prácticas.

1 Respuestas a cuestionas prácticas

Unidad 5 La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

5.1. Conceptos básicos:
- Conceptos generales sobre igualdad de oportunidades.
- Conceptos relacionados con el ámbito educativo y la formación.
- Conceptos relacionados con el ámbito laboral.
- Hombres y mujeres: diferentes pero iguales.

5.2. Igualdad legal e igualdad real:
- El principio de igualdad.
- Tipos de discriminación.
- Usos y costumbres.
- Políticas y planes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres:
- Empleo.
- Educación.
- Salud.

5.3. Legislación relativa a la igualdad de oportunidades.
-El sexismo en la comunicación humana:
- Comunicación humana y cultura.
- La imagen de las mujeres en la publicidad.
- Alternativas para una comunicación verbal no sexista.

Unidad 6 El empleo y otros ámbitos para la igualdad de oportunidades
Conceptos básicos del mercado laboral: población, oferta y demanda, segregación…
Factores que influyen en la contratación laboral de hombres y mujeres.
Contribución de hombres y mujeres al trabajo.
Porcentaje de participación paritaria en el mercado laboral.
La igualdad de oportunidades como instrumento de mejora del empleo: legislación vigente.
Distribución del tiempo según el género.
6.1. Otros ámbitos para el ejercicio de la igualdad: Educación y formación / Participación social y política:
- Educación y formación.
- Participación social y política.

Unidad 7 La desigualdad y la violencia de género
Conceptos básicos sobre la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
Violencia de género: Ciclo básico de la violencia. Concepto y factores que influyen.
Formas de violencia contra las mujeres:
- Modalidades.
- El acoso sexual en el trabajo.

Costes económicos y sociales de la violencia de género.
Medidas contra la violencia de género:
- Apoyo institucional.
- Cambio de actitudes individuales para obtener nuevos modelos sociales.
- Proyectos de prevención para la violencia de género.