

Planes de igualdad en la empresa

Horas

15

Acerca de este curso

Cod: 1124ID

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. 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 3. Conclusiones Prácticas.

1. Respuestas a cuestionas prácticas

¿Qué aprenderás?

- 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.