

Técnico en Igualdad: planes, conciliación, mobbing y acoso laboral.

Código: 1134ID

Duración: 80h

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.
- Conocer todos los permisos retribuidos vinculados con la conciliación de la vida familiar y personal con el trabajo.
- Estudiar los distintos supuestos de reducción de jornada por cuidado de hijos y/o de familiares.
- Examinar todas las causas de suspensión del contrato por circunstancias vinculadas al nacimiento y/o el cuidado de hijo y/ de familiares.
- Estudiar el teletrabajo como medida de conciliación

- Conocer la protección de que disfrutan los trabajadores/as que ejercen sus derechos de conciliación.
- Identificar los principales problemas prácticos que los derechos de conciliación plantean.
- Conocer las prácticas que aplican las empresas para conciliar la vida personal y laboral.
- Reconocer la importancia que tienen en la actualidad los riesgos psicosociales en el ámbito de la seguridad y salud laboral, los factores de riesgos, riesgos y daños, así como las consecuencias para el trabajador.
- Aprender a utilizar las principales metodologías y técnicas de evaluación de los riesgos psicosociales.
- Aprender a elaborar un informe de resultados de la evaluación de riesgos psicosociales y el correspondiente programa de intervención.
- Distinguir el mobbing de otros tipos de acoso psicológico y de otros factores psicosociales.
- Conocer los criterios definitorios del acoso psicológico y las conductas encuadradas en dicho concepto, así como sus indicadores.
- Conocer los factores que influyen en la aparición del mobbing
- Distinguir las fases de desarrollo del proceso de mobbing.
- Conocer las consecuencias del moobing, tanto para la víctima, como para la propia organización.
- Conocer la gradación que debe existir en las medidas y actuaciones a aplicar frente al mobbing: prevención, detección temprana, actuación y resolución de las situaciones que no se han podido evitar.
- Reconocer la negociación y el acuerdo interno como punto de partida para la prevención del mobbing.
- Conocer las principales actuaciones de prevención proactiva del mobbing.
- Conocer las medidas de detección temprana, gestión y resolución de situaciones de mobbing y otros supuestos de violencia laboral.
- Saber cuáles son las técnicas de actuación sobre el trabajador afectado, y las actuaciones legales a las que puede recurrirse en estos casos.

- Conocer los conceptos básicos relacionados con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como los elementos que configuran a estas situaciones y sus tipologías.
- Reconocer los tipos principales de acoso sexual en el trabajo.
- Conocer el tratamiento institucional y normativo que se da a estas situaciones.
- Conocer los principales contenidos de la Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
- Saber las responsabilidades empresariales en las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como las funciones de la representación legal de los trabajadores.
- Conocer los convenios y planes de igualdad, así como los protocolos de actuación frente a estos riesgos.
- Conocer todas las conductas incluidas en el concepto de violencia laboral.
- Distinguir los tipos de violencia laboral.
- Entender los factores que influyen en la aparición de la violencia laboral.
- Saber qué medidas preventivas podemos aplicar para evitar su aparición.
- Conocer las consecuencias de la violencia en el trabajo.

Contenidos:

PARTE I. Técnico en igualdad y conciliación.

Unidad 1. El plan de igualdad en la empresa.

- Aspectos generales a tener en cuenta para elaborar el plan de igualdad.
 - Marco normativo. Nueva regulación de los Planes de Igualdad y nuevas obligaciones.
 - Definición plan de igualdad
 - Objetivos de un Plan de Igualdad en la empresa y sus beneficios.
 - Qué empresas están obligadas a tener desarrollado un Plan de igualdad.
 - Plazos para adaptarse a la Política de Igualdad y de implantación.

- Qué se necesita para implementar un Plan de Igualdad en la empresa.
- El distintivo de igualdad. Procedimiento para su obtención.
- Elaboración de planes de igualdad.
 - Creación de la comisión negociadora del Plan de Igualdad.
 - Contenido mínimo del Plan de igualdad.
 - Cómo elaborar un Plan de Igualdad y sus distintas fases.
 - Dónde y cómo se registra el Plan de Igualdad.
 - Nueva obligación: Incluir Auditoria retributiva en el Plan de igualdad.
 - Depósito de medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo. ¿Qué empresas están obligadas?
 - Aplicación práctica. Los 7 pasos a seguir para elaborar el plan de igualdad.
 - Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Unidad 2. Inspección y régimen sancionador.

- Las actuaciones de la Inspección de Trabajo por los Planes de Igualdad.
- Infracciones y sanciones ante incumplimientos de las empresas en materia de planes de igualdad.

Unidad 3. Conclusiones prácticas.

- Respuestas a cuestiones prácticas.

Unidad 4. Herramientas útiles para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.

- Permisos retribuidos vinculados con la conciliación.
 - Análisis de los diferentes permisos retribuidos.

Unidad 5. Herramientas útiles: suspensión del contrato de trabajo por causas vinculadas con la conciliación. Suspensión del contrato de trabajo por causas vinculadas con la conciliación.

- Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de menores.
- Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y por riesgo durante la lactancia.
- Suspensión del contrato por violencia de género.

Excedencias para permitir la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Unidad 6. Herramientas útiles: adaptaciones en la jornada de trabajo para permitir la conciliación de la vida laboral y familiar.

- 1. El derecho a adaptar la jornada de trabajo.
- 2. Supuestos de reducción de jornada.

Unidad 7. Herramientas útiles: el teletrabajo como medida de conciliación laboral y familiar.

- Diferencia entre teletrabajo y trabajo a distancia.
- El derecho al teletrabajo para conciliar.
- Teletrabajo, bienestar y retribuciones.
- Medidas de conciliación en el teletrabajo.

Unidad 8. Herramientas útiles: protección de los trabajadores durante el ejercicio de sus derechos de conciliación.

- Protección frente a decisiones empresariales perjudiciales.
- Protección frente al despido.

Unidad 9. Herramientas útiles: buenas prácticas de empresas para conciliar la vida personal y laboral.

- Jornada intensiva.

- Guarderías.
- Intercambio de horas extras por días libres.
- Comedor empresarial.
- Código de buenas prácticas.

PARTE II: Acoso sexual y mobbing. Medidas a implantar en la empresa.

Unidad 1. Riesgos psicosociales.

- Introducción
- ¿Qué son los riesgos psicosociales?
- Riesgos psicosociales: Definición y Evaluación.
- Tipos de riesgos psicosociales en el trabajo.
- Efectos de los riesgos psicosociales.

Unidad 2. Acoso laboral o mobbing.

- Introducción
- Concepto de mobbing laboral.
- Marco legal del acoso laboral.
- Tipos de mobbing en el trabajo.
- Conductas que consituyen acoso laboral.
- Qué es mobbing y qué no es mobbing.
- Fases del mobbing.
- Prevención del acoso laboral.

Unidad 3. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Introducción
- Acoso sexual laboral.
- Acoso por razón de sexo.
- ¿Cómo distinguir una situación de acoso sexual, acoso moral y mobbing?
- Responsabilidades en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Unidad 4. La violencia sexual en el ámbito laboral

- Introducción

- Concepto y conductas constitutivas de violencia sexual
- Medidas contenidas en la Ley orgánica 10/2022
- Garantía de los derechos de las víctimas
- Ayudas económicas a las víctimas de violencia sexual

Unidad 5. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Introducción
- Marco normativo.
- Objetivos, principios de actuación y ámbito de aplicación del protocolo.
- Obligatoriedad de realizar un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Compromiso de la empresa en la elaboración e implantación de un protocolo.

Unidad 6. Elaboración del protocolo para la actuación y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Introducción
- Designación de un comité asesor o de un comité de prevención de acoso.
- Elaboración de la normativa interna y medidas preventivas.
- Procedimiento para denunciar estos comportamientos.
- Divulgación.
- Seguimiento y evaluación del protocolo.

Unidad 7. Modelos de protocolo.

- Introducción
- Modelo de protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo para empresas que elaboren un Plan de Igualdad.
- Modelo de protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de

sexo para empresas que carezcan de Plan de Igualdad.