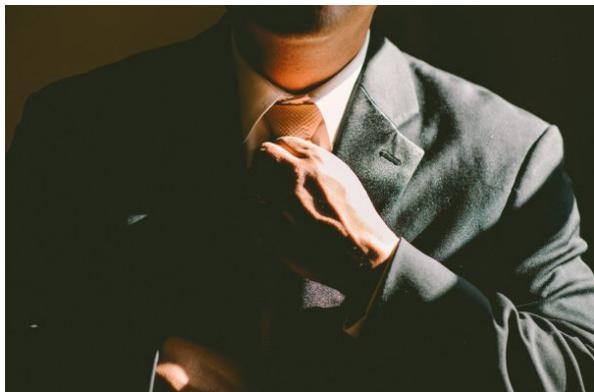


# PLANES DE IGUALDAD EN LA EMPRESA. REGISTRO RETRIBUTIVO Y BRECHA SALARIAL. NUEVAS OBLIGACIONES.



**SKU:** 1124ID\_1127ID

**Horas:** 30

## 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.

## DIRIGIDO A

## COMPETENCIAS

# 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 Auditoría 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