



## **Planes de igualdad en la empresa, registro retributivo y brecha salarial. Nuevas obligaciones. Sensibilización en igualdad.**

**Sku:** 1124ID\_1127ID\_11048IN

**Horas:** 50

### **OBJETIVOS**

**Formato:** HTML

- 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.

### **CONTENIDOS**

- **Módulo I. Planes de igualdad en la empresa**  
**Unidad 1. El plan de igualdad en la empresa.**

- Aspectos generales a tener en cuenta para elaborar el plan de igualdad.
- Elaboración de planes de igualdad.

## **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 cuestionas prácticas

## **Módulo II. Registro retributivo y brecha salarial. Nuevas obligaciones**

### **Unidad 1. Igualdad retributiva y brecha salarial de género.**

- La igualdad retributiva en una empresa y la brecha salarial de género
- Análisis, medición y cálculo de la brecha salarial de género. Líneas de actuación para combatir la brecha salarial.
- Registro retributivo.
- Sanciones por falta de registro retributivo.

## **Módulo III. Sensibilización en igualdad**

### **Unidad 1. La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.**

- Conceptos básicos
- Hombres y mujeres: diferentes pero iguales.
- Igualdad legal e igualdad real:
- Políticas y planes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres:
- Legislación relativa a la igualdad de oportunidades.
- El sexismo en la comunicación humana

### **Unidad 2. 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.
- Otros ámbitos para el ejercicio de la igualdad: Educación y formación / Participación social y política.

### **Unidad 3. 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.
- Costes económicos y sociales de la violencia de género.
- Medidas contra la violencia de género.