



## Planes de igualdad en la empresa. Registro retributivo y brecha salarial. Nuevas obligaciones.

**Sku:** 1124ID\_1127ID

**Horas:** 30

**Formato:** HTML

### 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.

### CONTENIDOS

**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