



## Técnico en igualdad y conciliación

**Sku:** 1131ID

**Horas:** 50

**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.
- 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 labora

# 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 y negociación del Plan. 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. 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 cuestiones prácticas **Unidad 4. Herramientas útiles: Permisos retribuidos vinculados con la conciliación.** 1. Permisos retribuidos vinculados con la conciliación 1. Análisis de los diferentes permisos retribuidos. 2. Permiso parental

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

1. Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de menores. 2. Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y por riesgo durante la lactancia. 3. Suspensión del contrato por violencia de género. 4. 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.**

1. Diferencia entre teletrabajo y trabajo a distancia. 2. El derecho al teletrabajo para conciliar. 3. Teletrabajo, bienestar y retribuciones. 4. Medidas de conciliación en el teletrabajo.

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

1. Protección frente a decisiones empresariales perjudiciales. 2. Protección frente al despido.

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

1. Jornada intensiva. 2. Guarderías. 3. Intercambio de horas extras por días libres. 4. Comedor empresarial. 5. Código de buenas prácticas.