



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

Sku: 1134ID

Horas: 80

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 disfrutaban 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 definatorios 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 Auditoría 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 cuestionas 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.