Taller para la Implantación de Planes de Igualdad | En DIRECTO

Tus clases presenciales ahora En DIRECTO, sin necesidad de desplazarte. * -20% socios y -25% desempleados y autónomos con baja actividad. * -25% descuento en 2ª y 3ª inscripción de empresa.

FINALIDAD

Aprende a elaborar e implantar un Plan de Igualdad en tu organización de acuerdo a la normativa en vigor

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un **principio jurídico universal**. Sin embargo, en el ámbito laboral: la brecha salarial, el mayor desempleo femenino, la escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad política, social y económica, y los problemas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar entre otros, **siguen siendo una tarea pendiente**.

Los planes de igualdad son una de las **principales medidas** establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que recientemente se ha visto modificada por el Real Decreto-ley 6/2019. En este Real Decreto-ley se recoge obligatoriedad de las organizaciones de más de 50 trabajadores/as a contar con un Plan de Igualdad, siendo el plazo transitorio el siguiente:

- A partir del **7-3-2020**, las empresas de **151** a 250 personas trabajadoras
- A partir del **7-3-2021**, las empresas de **101** a 150 personas trabajadoras
- A partir del **7-3-2022**, las empresas de **50** a 100 personas trabajadoras

En octubre de 2020 se publicaron los dos nuevos Reales Decretos sobre Igualdad retributiva y sobre regulación de los planes de igualdad y su registro. Estos Reales Decretos vienen a determinar y aclarar algunos conceptos introducidos en el Real Decreto-ley 6/2019, como por ejemplo: cómo contabilizar a los trabajadores en plantilla para conocer si nos aplica realizar un plan de igualdad de forma obligatoria, los contenidos mínimos de los planes de igualdad y de la información a presentar para su registro, o cómo realizar el registro salarial y las auditorías salariales que se han de incluir en los planes de igualdad.

Además, para las empresas que se vean afectadas por la Ley 11/2018, y deban presentar reportes de actividad e **información no financiera**, la implantación de un plan de igualdad les ayudará a informar sobre cuestiones sociales y relativas al personal.

El contenido de este curso está adaptado a la «**Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo«**, publicada en abril de 2022 por el Ministerio de Igualdad. Esta guía facilita la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género que permita eliminar las discriminaciones retributivas que sufren las mujeres por una valoración sesgada de sus puestos de trabajo. Esta herramienta da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

OBJETIVOS

OBJETIVOS DEL CURSO

- Profundizar en los conceptos básicos que nos permitirán reflexionar sobre el **principio de igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres.
- Conocer las **políticas llevadas a cabo a nivel internacional, europeo y nacional** para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Proporcionar los **conocimientos y herramientas necesarias para elaborar e implantar un Plan de Igualdad.**

DIRIGIDO A

- Cualquier profesional que tenga interés en la elaboración de Planes de Igualdad.
- Responsables y personal técnico de RRHH y Relaciones Laborales.
- Responsables de RSC.

METODOLOGÍA Y PROFESORADO

METODOLOGÍA

La **Formación en Directo AEC** es una nueva metodología basada en las clases presenciales pero trasladadas al entorno virtual. **La tecnología permite "ofrecer y recibir clase"** te encuentres donde te encuentres... sin necesidad de desplazarte, facilitando la interacción y la sensación de inmediatez y

cercanía.

Una formación que integra a la perfección las clases en directo de los expertos, con la práctica y la permanente colaboración entre los participantes:

- **Clases en directo**, prácticas e interactivas, impartidas por nuestros expertos en la materia.
- **El profesor** combina la exposición del contenido con ejercicios y/o dinámicas de grupo, sobre casos reales, potenciando la práctica.
- La clase está diseñada para **favorecer la interactividad entre el profesor y alumnos** favoreciendo la resolución de dudas y el intercambio de experiencias entre profesionales.
- Las clases en directo están integradas con nuestro **Aula Virtual** donde, adicionalmente, estarán disponibles los **materiales didácticos** en formato fácil de interiorizar y descargables; y **otros ejercicios y evaluaciones** necesarios para afianzar los conocimientos.

Tras la finalización, los alumnos recibirán el **certificado de aprovechamiento del curso** en formato digital.

Este Programa también está disponible en **modalidad In Company**, formación a medida para tu empresa.

PROFESORES

- **Begoña Beltrán Morey.** Socia Directora de GRUPO INNOVA.
- **Germán Casanova Borrell.** Socio Director de GRUPO INNOVA.

PROGRAMA

1ª CLASE ONLINE EN DIRECTO: 4 HORAS

1. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: conceptos básicos

- Sexo y género
- Roles y estereotipos de género
- Igualdad formal, igualdad real y equidad de género
- Discriminación múltiple y discriminación por razón de sexo
- Brecha de género
- Educar con igualdad: coeducación y educación no sexista

2. Políticas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito internacional, europeo y nacional

- Políticas públicas de género: Políticas específicas en Igualdad de oportunidades. Acciones positivas. Mainstreaming
  - A nivel internacional
  - A nivel europeo
  - A nivel estatal
  - Organismos de Igualdad
- Caso práctico: cálculo de la brecha salarial

Se llevará a cabo un **caso práctico** sobre la metodología para realizar el cálculo de la brecha salarial, el caso práctico se desarrollará de la siguiente manera:

- Se expondrá la metodología para la realización del cálculo de la brecha salarial a través de los datos ficticios de una organización.
- El alumno/a tendrá que resolver individualmente un ejercicio sobre el cálculo de la brecha salarial siguiendo las pautas indicadas en el apartado anterior.
- Posteriormente, el docente expondrá la solución del ejercicio y se dará respuesta a las dudas planteadas.

2ª CLASE ONLINE EN DIRECTO: 4 HORAS

3. Auditoría retributiva

- Metodologías
- Diseño de metodología para valorar los puestos de trabajo
- Conclusiones
- Caso práctico: propuesta de metodología para la realización de una auditoría retributiva

Se llevará a cabo un **caso práctico** sobre la metodología para realizar la auditoría retributiva, el caso práctico se desarrollará de la siguiente manera:

- Se expondrán los datos ficticios de una organización.
- El alumno/a tendrá que proponer una metodología para realizar la auditoría retributiva en la organización propuesta.
- Posteriormente, se pondrán en común las diferentes propuestas elaboradas y se dará respuesta a las dudas planteadas.

3ª CLASE ONLINE EN DIRECTO: 4 HORAS

4. Planes de Igualdad en las organizaciones

- Aspectos clave de la nueva normativa en materia de igualdad:
  - Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro
  - Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- Fases de elaboración de los Planes de Igualdad:
  - Compromiso de la organización
  - Comisión de Igualdad y negociación colectiva
  - Diagnóstico cuantitativo y cualitativo
  - Elaboración e implantación: contenido mínimo y vigencia
    - Área de acceso a la ocupación y contratación
    - Área de conciliación y corresponsabilidad
    - Área de clasificación profesional, promoción, formación y representación femenina
    - Área de retribuciones y auditorías salariales
    - Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo
    - Área de comunicación y lenguaje no sexista
  - Seguimiento y evaluación
- Registro y depósito de los Planes de Igualdad
- Caso práctico: diagnóstico y propuesta de acciones por área

Para completar la **segunda sesión**, se llevará a cabo un caso práctico sobre la implantación de un Plan de Igualdad basándonos una empresa ficticia. Para ello se proporciona una descripción de la misma, se describen los pasos que ha seguido para la implantación y se detallan los datos del diagnóstico de situación. El alumno/a debe resolver:

- ¿Se ha constituido correctamente la Comisión?
- ¿Crees que el diagnóstico que han llevado a cabo es correcto? En caso negativo, indica las propuestas de mejora
- Analizando la empresa y su diagnóstico, ¿Qué acciones o medidas plantearías dentro de cada una de las áreas que debe contemplar el Plan de Igualdad?
- Completa una ficha por cada de cada una de las acciones o medidas que hayas planteado (objetivos, responsables, plazo de ejecución, indicadores)