

DESARROLLO DE UN PLAN DE IGUALDAD Y REGISTRO EN REGCON



Área: Sin clasificar
Modalidad: Teleformación
Duración: 60 h
Precio: Consultar

[Curso Bonificable](#)
[Contactar](#)
[Recomendar](#)
[Matricularme](#)

DESTINATARIOS

La acción formativa está dirigida a profesionales interesados en reciclar su formación, con la finalidad de potenciar sus habilidades y destrezas en el desempeño de sus funciones laborales.

OBJETIVOS

Ofrecer los conocimientos suficientes para ser capaz de desarrollar un Plan de Igualdad de Empresa basado en el RD 901/2020, tomando como referencia la propia "Guía para la elaboración de Planes de Igualdad en las Empresas" publicada por el Ministerio de Igualdad.

Conocer los anexos necesarios en el desarrollo de un Plan de Igualdad incluyendo en su fase final, la formación necesaria y guía "paso a paso" sobre como registrar dicho Plan en el "Registro y depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad" conocido profesionalmente como REGCON.

CONTENIDOS

- 1 Concepto sobre plan de igualdad
 - 1.1 Qué es un plan de igualdad
 - 1.2 Normativa aplicable
 - 1.3 Obligaciones de las empresas y entidades según legislación vigente en planes de igualdad
 - 1.4 La obligación de registro de los planes de igualdad
 - 1.5 Registro salarial obligatorio y auditoría retributiva
 - 1.6 Obligación de las empresas a implantar un Plan de igualdad
 - 1.7 Características de un Plan de Igualdad
 - 1.8 Fases del Plan de igualdad
 - 1.9 Requisitos y pasos a seguir para implantar un plan de igualdad
 - 1.10 Plazos para realizar el plan de igualdad
 - 1.11 Plazos del plan de igualdad y vigencia
 - 1.12 Ámbito de aplicación del Plan de Igualdad
 - 1.13 Cuestionario: Concepto sobre plan de igualdad
- 2 Mercado de trabajo y brecha de género
 - 2.1 Mercado de trabajo. Conceptos
 - 2.2 Población en edad de trabajar, activa, inactiva, ocupada y desempleada
 - 2.3 Tipos de contratos y jornadas laborales
 - 2.4 Contratos y jornadas laborales de las mujeres en el mercado laboral

- 2.5 Concepto de Brecha de género
- 2.6 Mercado laboral en el año de la pandemia COVID 19
- 2.7 Cuestionario: Mercado de trabajo y brecha de género

- 3 Brecha salarial de género - Roles y estereotipos
 - 3.1 Roles y estereotipos de género
 - 3.2 Concepto de Brecha salarial de género
 - 3.3 Factores que contribuyen a la existencia de la brecha salarial de género
 - 3.4 Discriminación salarial de género
 - 3.5 Cálculo de la brecha salarial
 - 3.6 Combatir la brecha salarial
 - 3.7 Segregación ocupacional de género
 - 3.8 Concepto de techo de cristal, acantilado de cristal y suelo pegajoso
 - 3.9 La diversidad de género en puestos directivos
 - 3.10 El liderazgo femenino
 - 3.11 Cuestionario: Brecha salarial de género. Roles y estereotipos

- 4 Discriminaciones laborales por razón de sexo
 - 4.1 Discriminaciones laborales por razón de sexo
 - 4.2 Discriminación directa e indirecta por razón de sexo
 - 4.3 Discriminación por embarazo y maternidad
 - 4.4 Discriminación interseccional o múltiple
 - 4.5 Indemnidad contra represalias
 - 4.6 Cuestionario: Discriminaciones laborales por razón de sexo

- 5 Conciliación de la vida personal familiar y laboral
 - 5.1 El trabajo del hogar y de cuidados de las mujeres
 - 5.2 La feminización de la pobreza
 - 5.3 El trabajo reproductivo
 - 5.4 La conciliación, la corresponsabilidad y doble jornada
 - 5.5 Conceptualización y marco normativo
 - 5.6 Derechos laborales para hacer compatible la vida laboral, familiar y personal
 - 5.7 Protección laboral
 - 5.8 Medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las propias empresas
 - 5.9 Propuestas de mejora laboral en materia de conciliación y de corresponsabilidad
 - 5.10 Planes de conciliación en empresas
 - 5.11 Cuestionario: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- 6 Comunicación y publicidad no sexista - Lenguaje inclusivo
 - 6.1 El cambio hacia políticas y protocolos no sexistas
 - 6.2 El lenguaje inclusivo
 - 6.3 El masculino genérico en la comunicación
 - 6.4 Aplicación de recursos lingüísticos para un uso no sexista
 - 6.5 Efectos del plan estratégico de comunicación con perspectiva de género
 - 6.6 La comunicación en empresas y organizaciones
 - 6.7 Cuestionario: Comunicación y publicidad no sexista - Lenguaje inclusivo

- 7 Acoso sexual y acoso por razón de sexo
 - 7.1 Mujer, acoso y violencia de género
 - 7.2 La situación del acoso sexual en el trabajo según la ITSS y otras fuentes
 - 7.3 Mitos del acoso sexual en el ámbito laboral
 - 7.4 Acoso sexual o por razón de sexo en el entorno laboral
 - 7.5 Secuencia del acoso sexual
 - 7.6 El acoso sexual laboral en sectores masculinizados
 - 7.7 Acoso por razón de sexo
 - 7.8 La denuncia del acoso - el procedimiento formal
 - 7.9 Cuestionario: Acoso sexual y acoso por razón de sexo

- 8 Registro Retributivo

- 8.1 Conceptos sobre Registro Retributivo y Auditoría Retributiva
- 8.2 Qué dice el Real Decreto-Ley 6-2019, de 1 de marzo
- 8.3 Qué dice Real Decreto 902-2020, de 13 de octubre
- 8.4 Qué dice el artículo 28 del Estatuto de los trabajadores
- 8.5 Qué dice meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible
- 8.6 Qué se entiende por Registro Retributivo
- 8.7 Empresas que están obligadas a realizar registro retributivo - Entrada en vigor
- 8.8 Quién puede solicitar o exigir este registro retributivo
- 8.9 Qué debe contener el registro retributivo
- 8.10 Cómo se realizar el registro retributivo
- 8.11 Qué es el salario base, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales
- 8.12 Qué significa distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor
- 8.13 Concepto sobre media aritmética y mediana
- 8.14 Calcular la brecha salarial de género
- 8.15 Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva
- 8.16 Cuestionario: Registro retributivo

9 Auditoría Retributiva

- 9.1 Qué es una Auditoría Retributiva
- 9.2 Empresas que están obligadas a realizar auditoría retributiva - Entrada en vigor
- 9.3 Relación Plan de Igualdad - Auditoría Retributiva
- 9.4 Puntos que debe contener una Auditoría Retributiva
- 9.5 Cuestionario: Auditoría Retributiva

10 Fases de un plan de igualdad

- 10.1 Proceso para la elaboración e implantación del Plan de Igualdad
- 10.2 Fase 1 - Compromiso de la empresa y Comisión Negociadora del plan Igualdad
- 10.3 Fase 2 - Elaboración del diagnóstico
- 10.4 Fase 3 - Elaboración del Plan de Igualdad
- 10.5 Fase 4 - Implantación y seguimiento del plan de igualdad
- 10.6 Fase 5 - Evaluación
- 10.7 Cuestionario: Fases de un plan de igualdad

11 Plan de Igualdad en la empresa

- 11.1 La ley de igualdad y los planes de igualdad en la empresa
- 11.2 Plan de igualdad de oportunidades
- 11.3 Medidas de igualdad en las empresas
- 11.4 Características del Plan de Igualdad en las empresas
- 11.5 Personas y organismos que intervienen en un Plan de igualdad
- 11.6 Agentes de igualdad - una profesión en auge
- 11.7 La igualdad como calidad en la empresa
- 11.8 Sellos nacionales de igualdad
- 11.9 Distintivo Igualdad en la Empresa DIE
- 11.10 Presupuesto para un del Plan de Igualdad en la empresa
- 11.11 Cronograma o programa de trabajo y presupuesto
- 11.12 Registro del Plan de Igualdad
- 11.13 Beneficios de un Plan de Igualdad en la Empresa
- 11.14 Financiación pública para implantar un Plan de Igualdad
- 11.15 Ayudas y Subvenciones Plan de Igualdad
- 11.16 Plan Municipal de Igualdad de oportunidades
- 11.17 Plan de Igualdad en las Administraciones Públicas
- 11.18 Cuestionario: Plan de Igualdad en la empresa

12 Comisión negociadora Plan de Igualdad

- 12.1 Fase 1 Compromiso de la empresa y Comisión Negociadora del Plan de igualdad
- 12.2 Compromiso de la dirección de la empresa en implantar un plan de igualdad
- 12.3 Obligación de negociación y de constitución de la comisión negociadora
- 12.4 Qué personas intervienen en la Comisión Negociadora
- 12.5 Proceso de actuaciones

12.6 Cuestionario: Comisión negociadora Plan de Igualdad

13 Diagnóstico de situación del Plan de Igualdad

- 13.1 Fase 2 Elaboración del diagnóstico
- 13.2 Objetivos y finalidad del diagnóstico
- 13.3 Quiénes intervienen en la realización del diagnóstico
- 13.4 Metodología y proceso de desarrollo del diagnóstico
- 13.5 Condiciones generales relativas al diagnóstico
- 13.6 Información básica de la empresa
- 13.7 Información cuantitativa de la plantilla
- 13.8 Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional
- 13.9 Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas
- 13.10 Condiciones de trabajo
- 13.11 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- 13.12 Infrarrepresentación femenina
- 13.13 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- 13.14 Otras materias de análisis
- 13.15 Redacción del informe diagnóstico
- 13.16 Cuestionario: Diagnóstico de igualdad

14 Elaboración del Plan de Igualdad

- 14.1 Fase 3 Elaboración del Plan de igualdad
- 14.2 Quién interviene en la elaboración del plan de igualdad
- 14.3 Metodología y proceso de desarrollo de la elaboración
- 14.4 Determinación de áreas de actuación - Acciones y medidas
- 14.5 Medidas dirigidas a equilibrar la participación de mujeres y hombres en las organizaciones
- 14.6 Medidas dirigidas a fomentar una cultura basada en la igualdad
- 14.7 Ámbito de aplicación y periodo de vigencia
- 14.8 Sistema de seguimiento
- 14.9 Sistema de evaluación y revisión
- 14.10 Redacción del Plan de Igualdad
- 14.11 Aprobación del plan de igualdad
- 14.12 Registro del plan de igualdad
- 14.13 Cuestionario: Elaboración del plan de igualdad

15 Implantación y seguimiento del plan de igualdad

- 15.1 Fase 4 Implantación y seguimiento del plan de igualdad
- 15.2 Quién interviene en la realización de la implantación y el seguimiento
- 15.3 Implantación del plan de igualdad
- 15.4 Seguimiento del plan de igualdad
- 15.5 Revisión del plan de igualdad
- 15.6 Redacción del informe de seguimiento
- 15.7 Cuestionario: Implantación del plan de igualdad

16 Evaluación del Plan de Igualdad

- 16.1 Fase 5 Evaluación del plan de igualdad
- 16.2 Objetivos y finalidad de la evaluación
- 16.3 Quiénes intervienen en la realización de la evaluación
- 16.4 Metodología y proceso de desarrollo de la evaluación
- 16.5 Redacción del informe de evaluación
- 16.6 Cuestionario: Evaluación del plan de igualdad

17 Registro de Planes de Igualdad de las empresas REGCON

- 17.1 Normativa
- 17.2 Empresas obligadas a registrar el plan de igualdad
- 17.3 Requisitos de los planes de igualdad para su registro
- 17.4 Registro y depósito de un Plan de igualdad
- 17.5 Registro del Plan de Igualdad en el REGCON
- 17.6 Paso 2 Inicio del proceso

17.7 Paso 3 Datos Básicos 1
17.8 Paso 4 Datos básico 2
17.9 Paso 5 Enviar registro
17.10 Cuestionario: Registro REGCON

18 Caso Práctico
18.1 Plan de igualdad real y registrado y validado en REGCON
18.2 Cuestionario: Cuestionario final

REQUISITOS

Los requisitos mínimos de asistencia y participación serán avalados por los registros correspondientes que incluirán, entre otros, los siguientes aspectos, que serán determinantes para la consecución del certificado de aprovechamiento:

1. Haber participado en el foro (Obligatorio: 1 entrada)
2. Haber visualizado al 75% el contenido; además de realizar las actividades tipo por cada una de las unidades didácticas.
3. Superar la prueba final con una nota mínima de 5 puntos.

Asimismo, el alumnado debería acumular un tiempo mínimo de conexión que se aproxime al 75% de las horas de la acción formativa, siguiendo recomendaciones de los correspondientes organismos de control, para evitar posibles incidencias.

Todos estos requisitos serán comprobados a través de la plataforma virtual de aprendizaje.

CONTROLES APRENDIZAJE

Al finalizar el curso, deberás realizar una prueba de evaluación final tipo test.