

REGISTRO RETRIBUTIVO Y DISEÑO DE PLANES DE IGUALDAD ACTUALIZADO



DURACIÓN: 56H

OBJETIVOS

Dotar a las personas participantes de los conocimientos para dar cumplimiento al RD 902/2020 en el desarrollo de un modelo de Registro Retributivo que refleje la realidad de la empresa en cuanto a las medias aritméticas y las medianas de los trabajos de igual valor.

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.

Aprender a comenzar el desarrollo de un plan de igualdad en la empresa.

Aprender a realizar un diagnóstico de situación efectivo.

Aprender el proceso y las herramientas para llevar a cabo una correcta Implantación del Plan de Igualdad en la empresa.

CONTENIDOS

Unidad 1. Marco normativo y concepto de registro salarial o retributivo.

1. Introducción.
2. Normas sobre el registro retributivo.
3. Definiciones.
4. El registro salarial como herramienta de transparencia en la empresa.
5. Determinación de la obligatoriedad de un registro para toda la plantilla o uno por centros de trabajo.

Unidad 2. Características, contenido y procedimiento de elaboración del registro retributivo.

1. Introducción.
2. Empresas obligadas a llevar un registro.
3. Contenido del registro.
4. Procedimiento de elaboración.
5. Diferencias entre registro retributivo y auditoría salarial.
6. Formato del registro retributivo y modelos

Unidad 3. Régimen sancionador e Inspección de Trabajo.

1. Introducción.
2. Consecuencias de no realizar el registro salarial.
3. Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Unidad 4. Aspectos principales del registro retributivo.

1. Resumen esquemático.
2. Conclusiones prácticas.

Unidad 1: Introducción a los planes de igualdad.

- Marco social.
 - o Los estereotipos de género en la empresa.
- Marco empresarial.
- Marco jurídico.
 - o Modificaciones del Real Decreto-ley 6/2019.
 - o La paternidad en los planes de igualdad.
 - El plan de igualdad.
 - o Primera fase: compromiso de la empresa.
 - o Segunda fase: creación de la comisión de igualdad.

Cuestionario de Autoevaluación UA 01

Actividad de Evaluación UA 01

Unidad 2: Elaboración de un diagnóstico eficaz.

- Aproximación a la definición y finalidad del diagnóstico.
- ¿Quiénes intervienen en la elaboración del diagnóstico?
- Funciones a realizar por los diferentes agentes implicados en el diagnóstico.
 - Fases y contenidos del diagnóstico I.
 - Fases y contenido del diagnóstico II.
 - Técnicas y herramientas de recogida de datos.
 - Enfoque e impacto de género.
 - Identificación de las fuentes de consulta.
 - Recopilación de datos.
 - Ámbitos del diagnóstico.

- Gestión de los recursos humanos I.
- Gestión de los recursos humanos II.
- Reclutamiento y selección.
- Política retributiva.
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Salud laboral.
- Informe de diagnóstico.

Cuestionario de Autoevaluación UA 02

Actividad de Evaluación UA 02

Unidad 3: Elaboración, implantación y evaluación del plan de igualdad.

- Sensibilización en igualdad de género y oportunidades.
- Propuestas de medidas.
- Acceso a la empresa.
- Contratación y Promoción Profesional.
- Formación y comunicación.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Ampliación y mejora de los derechos y permisos legales de conciliación.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Adaptación de la jornada y la organización del tiempo de trabajo.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Sistema de turnos.
- Retribución.
- Salud laboral; acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Implantación, seguimiento y evaluación.

Cuestionario de Autoevaluación UA 03

Actividad de Evaluación UA 03