

REGISTRO RETRIBUTIVO Y DISEÑO DE PLANES DE IGUALDAD ACTUALIZADO



56 horas



Familia:

Recursos humanos/ Igualdad

 **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.**

Introducción.

Normas sobre el registro retributivo.

Definiciones.

. El registro salarial como herramienta de transparencia en la empresa.

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.

Introducción.

Empresas obligadas a llevar un registro.

Contenido del registro.

Procedimiento de elaboración.

Diferencias entre registro retributivo y auditoría salarial.

Formato del registro retributivo y modelos

Unidad 3. Régimen sancionador e Inspección de Trabajo.

Introducción.

Consecuencias de no realizar el registro salarial.

Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Unidad 4. Aspectos principales del registro retributivo.

Resumen esquemático.

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