

## Aplicaciones prácticas: Registro retributivo y protocolo de actuación frente al acoso sexual en la empresa.



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
  
- Dotar a las personas participantes de los conocimientos para dar cumplimiento a la Ley Orgánica 7/2007 de Igualdad entre hombres y mujeres, como establece en su artículo 48: la obligación de las empresas de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.
- El acoso sexual puede definirse como un subtipo de violencia a varios niveles: verbal, no verbal, física, psicológica y conductual, que ejercería una persona sobre otra, cuando la receptora no desea estas implicaciones sexuales, en el entorno personal o profesional.
- Identificar las situaciones de acoso sexual y desarrollar actuaciones para prevenirlas

 **CONTENIDOS**

## **Módulo 1**

### **Registro Retributivo**

1. Introducción al registro retributivo.
2. Normativa que regula el registro retributivo.
3. Qué es el registro retributivo.
4. Cómo se miden las diferencias salariales.
5. Auditoria retributiva
6. Glosario
7. Bibliografía.

### **Guía práctica del registro retributivo**

1. Herramienta del registro retributivo.
2. Información a incorporar.
3. Descripción de la herramienta.
4. Cómo empezar a trabajar con el fichero del registro retributivo
5. Aclaraciones necesarias para la interpretación de las tablas del registro retributivo.

## **Módulo 2**

### **Actuaciones frente al acoso sexual.**

1. Introducción y conceptos básicos.
2. Acercamiento a la magnitud del problema del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
3. El tratamiento institucional y normativo (ámbito internacional, europeo y nacional)
4. Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
5. Ámbito laboral: responsabilidad empresarial y rlt
  - 5.1. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo
6. Medidas y propuestas para la negociación colectiva: convenios y planes de igualdad
7. Protocolos de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

## Aplicación práctica del protocolo de acoso.

Glosario.

1. Introducción y conceptos básicos.
2. Marco legislativo.
3. Aclarando conceptos. los acosos sexistas. acoso sexual y acoso por razón de sexo.
4. Tipologías de acosos sexistas.
5. Mitos y realidades sobre el acoso sexual.
6. ¿Cuáles son las obligaciones de las empresas en relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo? ¿está sancionado?
- 7.- Además de las legales, ¿qué consecuencias puede tener para la empresa la inacción ante acoso sexual y por razón de sexo?
8. Guía para las empresas.
- 9.- El tratamiento de los casos de acoso a mujeres embarazadas y en situación de baja por maternidad.
10. El tratamiento de la empresa en los casos de mujeres víctimas de violencia de género, en el ámbito laboral.
11. Protocolos de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Documentos.