

Técnico en igualdad y conciliación

Duración: 50 horas

Modalidad: Telefomación

Objetivos:

- Proporcionar los conocimientos teóricos introducidos por la nueva normativa sobre la Ley de Igualdad.
- Determinar la relación existente entre los planes de igualdad y la negociación colectiva.
- Aprender a efectuar los diagnósticos necesarios por materias para acometer la negociación de un plan de igualdad.
- Obtener una visión general y exacta de los objetivos, las medidas, los plazos y los indicadores de los planes de igualdad, teniendo en cuenta las materias mínimas que deben abordarse en el mismo.
- Dar las claves para la puesta en marcha de un plan de igualdad desde un enfoque eminentemente práctico.
- Poner en marcha instrumentos para favorecer el seguimiento de los planes de igualdad.
- 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.
- Conocer todos los permisos retribuidos vinculados con la conciliación de la vida familiar y personal con el trabajo.
- Estudiar los distintos supuestos de reducción de jornada por cuidado de hijos y/o de familiares.
- Examinar todas las causas de suspensión del contrato por circunstancias vinculadas al nacimiento y/o el cuidado de hijo y/ de familiares.
- Estudiar el teletrabajo como medida de conciliación Conocer la protección de que disfrutaban los trabajadores/as que ejercen sus derechos de conciliación.
- Identificar los principales problemas prácticos que los derechos de conciliación plantean.
- Conocer las prácticas que aplican las empresas para conciliar la vida personal y laboral

Contenidos:

Unidad 1. El plan de igualdad en la empresa.

1. Aspectos generales a tener en cuenta para elaborar el plan de igualdad.
 1. Marco normativo. Nueva regulación de los Planes de Igualdad y nuevas obligaciones.
 - 1.2. Definición plan de igualdad
 - 1.3. Objetivos de un Plan de Igualdad en la empresa y sus beneficios.
 - 1.4. Qué empresas están obligadas a tener desarrollado un Plan de igualdad.
 - 1.5. Plazos para adaptarse a la Política de Igualdad y de implantación.
 - 1.6. Qué se necesita para implementar un Plan de Igualdad en la empresa.
 - 1.7. El distintivo de igualdad. Procedimiento para su obtención.
2. Elaboración de planes de igualdad.
 - 2.1 Creación de la comisión negociadora del Plan de Igualdad y negociación del Plan.
 - 2.2. Contenido mínimo del Plan de igualdad
 - 2.3. Cómo elaborar un Plan de Igualdad y sus distintas fases.
 - 2.4. Dónde y cómo se registra el Plan de Igualdad.
 - 2.5. Nueva obligación: Incluir Auditoría retributiva en el Plan de igualdad.
 - 2.6. Depósito de medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo. ¿Qué empresas están obligadas?
 - 2.7. Aplicación práctica. Los 7 pasos a seguir para elaborar el plan de igualdad
 - 2.8. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Unidad 2. Inspección y régimen sancionador.

1. Las actuaciones de la Inspección de Trabajo por los Planes de Igualdad. 2. Infracciones y sanciones ante incumplimientos de las empresas en materia de planes de igualdad.

Unidad 3. Conclusiones Prácticas.

1. Respuestas a cuestionas prácticas

Unidad 4. Herramientas útiles: Permisos retribuidos vinculados con la conciliación.

1. Permisos retribuidos vinculados con la conciliación

1. Análisis de los diferentes permisos retribuidos.

2. Permiso parental

Unidad 5. Herramientas útiles: Suspensión del contrato de trabajo por causas vinculadas con la conciliación.

1. Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de menores.

2. Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y por riesgo durante la lactancia.

3. Suspensión del contrato por violencia de género.

4. Excedencias para permitir la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Unidad 6. Herramientas útiles: Adaptaciones en la jornada de trabajo para permitir la conciliación de la vida laboral y familiar.

1. El derecho a adaptar la jornada de trabajo.

2. Supuestos de reducción de jornada.

Unidad 7. Herramientas útiles: El teletrabajo como medida de conciliación laboral y familiar.

1. Diferencia entre teletrabajo y trabajo a distancia.

2. El derecho al teletrabajo para conciliar.

3. Teletrabajo, bienestar y retribuciones.

4. Medidas de conciliación en el teletrabajo.

Unidad 8. Herramientas útiles: Protección de los trabajadores durante el ejercicio de sus derechos de conciliación.

1. Protección frente a decisiones empresariales perjudiciales.

2. Protección frente al despido.

Unidad 9. Herramientas útiles: Buenas prácticas de empresas para conciliar la vida personal y laboral.

1. Jornada intensiva.

2. Guarderías.

3. Intercambio de horas extras por días libres.

4. Comedor empresarial.

5. Código de buenas prácticas.

Contacto e inscripción:

- Email: formacion@formagesting.com
- Teléfono: 722164372 / 672836085

Información adicional:

- Convocatoria continua.
- La plataforma está abierta 24x7 y es accesible.
- Los cursos de Formagesting son bonificables por Fundae. Al contratar el curso, la gestión se realiza de manera gratuita.