

PROTOCOLOS DE IGUALDAD. ACTUALIZACIÓN, SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN (CICLO DE 3 WEBINARS)

Te facilitamos los conocimientos necesarios para elaborar y comunicar un Plan de Igualdad en la empresa, a través de todas sus fases, las pautas concretas para su correcta implementación y su aplicabilidad en el ámbito laboral ante posibles incumplimientos normativos de su contenido por parte de los empleados.

 **Ponente:** Raúl Rojas

 **Cuándo:** Curso sin convocatorias disponibles

 **Precio:** 270 € + 21 % IVA

 **Puntos:** 27

Este curso no es bonificable

<https://formacion.lefebvre.es/protocolos-de-igualdad-actualizacion-seguimiento-y-ejecucion-ciclo-de-3-webinars-c1635>

PRESENTACIÓN

Programa:

WEBINAR 1. Planes de Igualdad. ¿Una nueva obligación de compliance laboral? Análisis de cumplimiento legal y del contenido mínimo

WEBINAR 2. Metodología y proceso de diseño, implementación y comunicación del Plan de Igualdad. La figura de la Comisión de Igualdad.

WEBINAR 3. Gestión corporativa. Controles de cumplimiento y seguimiento del Plan de Igualdad. Canal de denuncias y protocolos internos en materia de igualdad (Protocolo de Acoso).

CONTENIDOS

Objetivos:

Son tres los objetivos a alcanzar:

1.- Toma de conciencia por el asistente de la importancia y necesidad de que las empresas cuenten con Planes de Igualdad y de los beneficios que conlleva adicionales al mero cumplimiento de la norma (mejora imagen corporativa y del clima laboral, mejor posicionamiento en el mercado y ante contrataciones públicas, etc.)

2.- La adquisición de conocimientos sobre la naturaleza de estas normas internas, y especialmente de los mecanismos para implantarlas de forma eficaz en la empresa.

3.- Al final del ciclo ponencia, se debe haber contestado a las siguientes cuestiones:

3.1: ¿Qué es un Plan de Igualdad?

3.2: ¿Tengo obligación legal de contar con un Plan de Igualdad?

3.3: ¿Cómo se elabora el Diagnóstico de igualdad?

3.4: ¿Cuál es el contenido mínimo del Plan de Igualdad?

3.4: ¿Cómo debo negociar e implementar esta norma en mi empresa para que tengan validez?

3.5: ¿Qué beneficios normativos conlleva tener un Plan de Igualdad?

Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Para las empresas de cincuenta o más trabajadores, desde la aprobación del RDL 6/2019, desde el 7 de marzo de 2019, es obligatorio disponer de un Plan de Igualdad, tipificándose una nueva infracción grave en caso de incumplimiento con sanciones de hasta 6.250 euros, que pueden alcanzar los 187.515 euros en los casos más graves de discriminación o conductas de acoso.

Esta nueva obligación de compliance laboral en materia de igualdad, junto con la imposibilidad, introducida por la nueva Ley de Contratos con el Sector Público (Ley 9/2017), de contratar con la Administración Pública por parte de las empresas que no cuenten con planes de igualdad conforme a la normativa de aplicación, ponen de manifiesto la necesidad de contar con estos instrumentos en las empresas, no sólo para evitar infracciones por incumplimiento normativo, sino también, y especialmente, para fomentar y conseguir la igualdad de trato y oportunidades, así como prevenir situaciones de acoso en los entornos de trabajo.

Tanto el contenido de los planes de igualdad como los aspectos relativos a la igualdad retributiva entre mujeres y hombres con la obligación de contar con registros retributivos, valoración de puestos y auditorías retributivas en determinados supuestos, ha sido recientemente introducidos por los Reales Decretos 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE 14-10-20), que introducen importantes novedades que se deben conocer para asegurar un óptimo cumplimiento de la norma en el ámbito de la igualdad en el trabajo.

Dirigido a:

- Abogados
- Graduados sociales
- Directores y técnicos de Recursos Humanos o gestión de personal
- Compliance officers

MÁS INFORMACIÓN

Datos de celebración:

- Sesión 1: Miércoles, **24 de febrero** de 2021
- Sesión 2: Miércoles, 3 de marzo de 2021
- Sesión 3: Jueves, **11 de marzo** de 2021

Todas ellas de **16 a 18** horas

Valor añadido:

Con la asistencia a este webinar tendrás incluido el **acceso durante un año al A TU AIRE** de esta sesión, donde, además de poder verla cuantas veces lo necesites, podrás descargarte la documentación empleada en la misma.