

AULA VIRTUAL AEDIPE CATALUNYA

Planes de igualdad e integración de la perspectiva de género en las empresas



**7 y 8 de junio
de 9:00 a 11:15 h.**

 Associació Catalana
Direcció de Recursos Humans
aedipe Catalunya

Con la colaboración de

 Grant Thornton

Aula Virtual Aedipe Catalunya

Planes de igualdad e integración de la perspectiva de género en las empresas

Avanzamos en igualdad. Los Reales Decretos-Ley (RD 901/2020 y 902/2020) publicados en octubre de 2020, han desarrollado un nuevo marco normativo que avanza en la defensa de la igualdad laboral entre hombres y mujeres, introduciendo nuevas obligaciones para las empresas.

Adicionalmente, es necesario destacar la relevancia del papel de la mujer en la empresa y en la sociedad, siendo necesaria la implantación transversal de la perspectiva de género en las organizaciones, lo que en definitiva supone un nuevo paso hacia la igualdad real.

En esta formación conoceremos las novedades en materia de igualdad y cómo incorporar elementos de no discriminación entre mujeres y hombres, a través de la implantación de la perspectiva de género en las empresas.

A quién va dirigido

Exclusivamente a profesionales de las áreas de RR.HH., RR.LL. y responsables de igualdad de las empresas.

Objetivos

- Explicar las novedades y las nuevas obligaciones existentes en materia de planes de igualdad.
- Formar sobre la incorporación en las organizaciones de elementos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Formar sobre la implantación transversal de la perspectiva de género en las organizaciones.
- Formar para establecer políticas de RR.HH. y corporativas con perspectiva de género.
- Conocer ejemplos de buenas prácticas en las empresas.

Metodología

Las sesiones abordarán el marco legal desde un enfoque teórico y la implantación de la perspectiva de género desde un enfoque teórico-práctico, incluyendo la elaboración y resolución de un caso práctico.

Aula Virtual Aedipe Catalunya

Planes de igualdad e integración de la perspectiva de género en las empresas

Programa

Lunes, 7 de junio

Planes de Igualdad

1. Introducción: la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las organizaciones - Marco normativo y contextualización de las modificaciones y nuevas obligaciones vigentes. Especial referencia a los Reales Decretos 901 y 902/2020, de 13 de octubre.
2. Compromiso empresarial con la igualdad de trato y de oportunidades.
3. Organizaciones obligadas a implantar medidas en materia de igualdad y contenido, en cada caso, de las obligaciones exigibles.
4. Principales objetivos de los Planes de Igualdad y de los nuevos instrumentos de igualdad retributiva (registro retributivo y auditoría salarial).
5. Planes de Igualdad: superación del cumplimiento meramente 'formal'.
 - Relevancia de la negociación colectiva en la elaboración de los Planes de Igualdad.

- Comisión de Igualdad: constitución, competencias, funcionamiento y formación.
 - Contenido mínimo y finalidad de los Planes de Igualdad.
 - Ámbito personal, territorial y temporal de los Planes de Igualdad.
 - Diagnóstico previo para la elaboración de los Planes de Igualdad: negociación, recogida de datos, información cuantitativa y cualitativa y elaboración del informe de diagnóstico.
 - Definición de objetivos y medidas 'SMART'.
 - Diseño, negociación e implantación de los Planes de Igualdad e indicadores de su evaluación y seguimiento.
 - Adaptaciones y modificaciones a los Planes de Igualdad durante su vigencia.
 - Registro de los Planes de Igualdad.
 - Difusión de los Planes de Igualdad en las organizaciones.
6. Establecimiento de condiciones de trabajo igualitarias y con perspectiva de género, congruentes con el informe de diagnóstico.
 7. Fomento de la corresponsabilidad y establecimiento de medidas que faciliten la conciliación laboral, personal y familiar como medidas óptimas en materia de igualdad.
 8. Brecha salarial: concepto
 - Definición de parámetros y extracción de datos.
 - Iniciativas para reducir/combater la brecha salarial de género.
 9. Buenas prácticas en las empresas: ejemplos

Martes, 8 de junio

Implantación transversal de la perspectiva de género en las organizaciones y buenas prácticas

1. La igualdad de trato y oportunidades como parte de la RSC.
2. Incorporación de la perspectiva de género, de forma transversal, en todas las áreas de las organizaciones, con especial énfasis en las áreas de Personas – HR.
3. Uso neutral del lenguaje, a nivel externo e interno: Lenguaje y género, identificación de lenguaje sexista, lenguaje inclusivo y alternativas no sexistas.
4. Establecimiento de políticas de HR con perspectiva de género.
 - Código de conducta.
 - Políticas de contratación y procesos de selección.
 - Definición neutral de puestos de trabajo.
 - “Onboarding” y entrevistas de salida.
 - Sistemas de evaluación de rendimiento y desempeño: KPIs neutros y objetivos.
 - Reincorporación al trabajo tras la maternidad y otras situaciones análogas.
5. Elaboración de políticas corporativas con perspectiva de género.
 - Tiempo de trabajo.
 - Clasificación profesional.
 - Formación
 - Sistemas retributivos.

- Sistemas de evaluación y rendimiento.

- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

6. Encuestas de clima laboral y satisfacción con perspectiva de género.

7. PRL con perspectiva de género.

8. Definición de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo: definición, prevención y abordaje con garantías (en especial, en relación con el procedimiento y canal de denuncia e investigación interno, sus principios rectores y fases).

9. Discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres en las organizaciones: definición, detección y abordaje.

Resultados esperados

- Conocimiento de la nueva normativa en materia de igualdad.
- Facilitar la integración transversal de la perspectiva de género en las organizaciones.
- Sensibilizar acerca de compromiso de las empresas con la no discriminación e igualdad entre mujeres y hombres.

Documentación para el alumno

Al finalizar la formación se enviará el material utilizado en las sesiones y el caso práctico resuelto.

Aula Virtual Aedipe Catalunya

Planes de igualdad e integración de la perspectiva de género en las empresas

Formadoras



Aurora Sanz

Socia departamento laboral en Grant Thornton

Aurora se incorporó como Socia de la firma Grant Thornton en el año 2014, para desarrollar el área de Derecho Laboral en España desde las oficinas de Barcelona. Además, tiene más de 20 años de experiencia en el mundo del derecho, ejerciendo como abogada laboralista y ofreciendo asesoramiento en el área de recursos humanos en las Compañías.

Durante este periodo, Aurora ha asesorado a grandes y medianas empresas -nacionales y multinacionales-, en diversos sectores: automoción, farmacéutico, gran consumo, hostelería y turismo, telecomunicaciones, portuario, contact center, textil y retail, entre otros sectores.

Aurora cuenta con un profundo conocimiento técnico del derecho laboral y de la seguridad social, y viene impulsando el progreso y la expansión de la igualdad de oportunidades y de género en las organizaciones e instituciones mediante la implementación y evaluación de actuaciones y políticas encaminadas a la consecución de la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado, especializándose para tal fin, como Agente de Igualdad en el año 2019.



Maria Rovira

Abogada laboralista en Grant Thornton

Maria cuenta con una amplia trayectoria profesional, durante la cual ha proporcionado asesoramiento a empresas nacionales y multinacionales en materia jurídico-laboral, proporcionando asistencia y defensa jurídica ante la jurisdicción social y contencioso-administrativa.

Su especialización se centra en el asesoramiento jurídico-laboral en materia de despidos individuales y colectivos, "restructuring", negociación colectiva, auditoría laboral, PRL, y RR.HH.

El año 2019, Maria obtuvo el certificado de Agente de Igualdad, y cuenta con dilatada experiencia en materia de asesoramiento, elaboración e implantación de planes de igualdad. Igualmente, Maria resuelve consultas de manera recurrente materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, para apoyar de forma integral, el diseño y la elaboración de planes y medidas de igualdad en empresas y otros tipos de entidades.



Nuria Pons

Abogada laboralista en Grant Thornton

Nuria cuenta con una amplia experiencia profesional, asesorando a grandes y medianas empresas en materia laboral y de RR.HH.

Nuria, está especializada en asesoramiento en materia de igualdad, y cuenta formación especializada en investigación de casos de acoso sexual y laboral y en comunicación no sexista.

Aula Virtual Aedipe Catalunya Planes de igualdad e integración de la perspectiva de género en las empresas

Fechas y horarios:

Lunes, 7 de junio de 9:00 a 11:15 h.

Martes, 8 de junio de 9:00 a 11:15 h.

Formato: **online**

Horas lectivas: **4 h.**

Grupo con plazas limitadas

Con la colaboración de



Grant Thornton es una de las firmas líderes en el mundo de servicios profesionales para empresas que quieren ir más allá. Auditoría, consultoría de negocio, tecnología e innovación y asesoramiento fiscal, legal y financiero.

<https://www.grantthornton.es/>



Inscripción

Puedes reservar plaza a través del [siguiente enlace](#). Una vez hecho recibirás un correo para validar los datos de facturación y gestionar el pago de los derechos de inscripción.

Plazas limitadas. La reserva de plaza se hará efectiva por estricto orden de recepción completa de la documentación requerida.

Cuota de inscripción

Para formalizar la reserva de plaza es imprescindible abonar la correspondiente cuota de inscripción mediante transferencia bancaria a la cuenta titularidad de Aedipe Catalunya [ES12 0182 4618 1702 0016 3056](#)

- Asociados **140 €** +21% IVA
- No Asociados **195 €** +21% IVA

Para más información puedes visitar nuestra página web www.aedipecatalunya.com o contactar con nosotros a través del teléfono 934 238 413 o del correo electrónico administracio@aedipecatalunya.com.