

DESARROLLO DE UN PLAN DE IGUALDAD Y REGISTRO EN REGCON

DESARROLLO DE UN PLAN DE IGUALDAD Y REGISTRO EN REGCON

Duración: 60 horas

Precio: consultar euros.

Modalidad: e-learning

Metodología:

El Curso será desarrollado con una metodología a Distancia/on line. El sistema de enseñanza a distancia está organizado de tal forma que el alumno pueda compatibilizar el estudio con sus ocupaciones laborales o profesionales, también se realiza en esta modalidad para permitir el acceso al curso a aquellos alumnos que viven en zonas rurales lejos de los lugares habituales donde suelen realizarse los cursos y que tienen interés en continuar formándose. En este sistema de enseñanza el alumno tiene que seguir un aprendizaje sistemático y un ritmo de estudio, adaptado a sus circunstancias personales de tiempo

El alumno dispondrá de un extenso material sobre los aspectos teóricos del Curso que deberá estudiar para la realización de pruebas objetivas tipo test. Para el aprobado se exigirá un mínimo de 75% del total de las respuestas acertadas.

El Alumno tendrá siempre que quiera a su disposición la atención de los profesionales tutores del curso. Así como consultas telefónicas y a través de la plataforma de teleformación si el curso es on line. Entre el material entregado en este curso se adjunta un documento llamado Guía del Alumno dónde aparece un horario de tutorías telefónicas y una dirección de e-mail dónde podrá enviar sus consultas, dudas y ejercicios El alumno cuenta con un período máximo de tiempo para la finalización del curso, que dependerá del tipo de curso elegido y de las horas del mismo.

© icaformación2026

Profesorado:

Nuestro Centro fundado en 1996 dispone de 1000 m2 dedicados a formación y de 7 campus virtuales.

Tenemos una extensa plantilla de profesores especializados en las diferentes áreas formativas con amplia experiencia docentes: Médicos, Diplomados/as en enfermería, Licenciados/as en psicología, Licencidos/as en odontología, Licenciados/as en Veterinaria, Especialistas en Administración de empresas, Economistas, Ingenieros en informática, Educadodores/as sociales etc…

El alumno podrá contactar con los profesores y formular todo tipo de dudas y consultas de las siguientes formas:

-Por el aula virtual, si su curso es on line
-Por e-mail
-Por teléfono

Medios y materiales docentes

-Temario desarrollado.

-Pruebas objetivas de autoevaluación y evaluación.

-Consultas y Tutorías personalizadas a través de teléfono, correo, fax, Internet y de la Plataforma propia de Teleformación de la que dispone el Centro.



© icaformación2026

Titulación:

Una vez finalizado el curso, el alumno recibirá por correo o mensajería la titulación que acredita el haber superado con éxito todas las pruebas de conocimientos propuestas en el mismo.

Programa del curso:

OBJETIVOS DEL CURSO ¿Qué es un Plan de Igualdad? Conceptos relacionados como brecha salarial, registro retributivo, legislación vigente… el objetivo de este curso es ofrecer los conocimientos suficientes para ser capaz de desarrollar un Plan de Igualdad de Empresa basado en el RD 901/2020, y tomando como referencia la propia "Guía para la elaboración de Planes de Igualdad en las Empresas" publicada por el Ministerio de Igualdad. El itinerario formativo incluye todos los anexos necesarios en el desarrollo de un Plan de Igualdad incluyendo en su fase final, la formación necesaria y guía "paso a paso" sobre como registrar dicho Plan en el "Registro y depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad" conocido profesionalmente como REGCON. Todo desde un punto de vista pedagógico muy práctico, huyendo de excesivos conceptos teóricos. El alumno igualmente tiene acceso a un Plan de Igualdad real (obviando datos personales), ya presentado y registrado en el REGCON para comparar y visualizar los conocimientos y documentación adquiridos durante el itinerario formativo. **ÍNDICE** **1 Concepto sobre plan de igualdad** 1.1 Qué es un plan de igualdad 1.2 Normativa aplicable 1.3 Obligaciones de las empresas y entidades según legislación vigente en planes de igualdad 1.4 La obligación de registro de los planes de igualdad 1.5 Registro salarial obligatorio y auditoría retributiva 1.6 Obligación de las empresas a implantar un Plan de igualdad 1.7 Características de un Plan de Igualdad 1.8 Fases del Plan de igualdad 1.9 Requisitos y pasos a seguir para implantar un plan de igualdad 1.10 Plazos para realizar el plan de igualdad 1.11 Plazos del plan de igualdad y vigencia 1.12 Ámbito de aplicación del Plan de Igualdad 1.13 Cuestionario: Concepto sobre plan de igualdad **2 Mercado de trabajo y brecha de género** 2.1 Mercado de trabajo. Conceptos 2.2 Población en edad de trabajar, activa, inactiva, ocupada y desempleada 2.3 Tipos de contratos y jornadas laborales 2.4 Contratos y jornadas laborales de las mujeres en el mercado laboral 2.5 Concepto de Brecha de género 2.6 Mercado laboral en el año de la pandemia COVID 19 2.7 Cuestionario: Mercado de trabajo y brecha de género **3 Brecha salarial de género - Roles y estereotipos** 3.1 Roles y estereotipos de género 3.2 Concepto de Brecha salarial de género 3.3 Factores que contribuyen a la existencia de la brecha salarial de género 3.4 Discriminación salarial de género 3.5 Cálculo de la brecha salarial 3.6 Combatir la brecha salarial 3.7 Segregación ocupacional de género 3.8 Concepto de techo de cristal, acantilado de cristal y suelo pegajoso 3.9 La diversidad de género en puestos directivos 3.10 El liderazgo femenino 3.11 Cuestionario: Brecha salarial de género. Roles y estereotipos **4 Discriminaciones laborales por razón de sexo** 4.1 Discriminaciones laborales por razón de sexo 4.2 Discriminación directa e indirecta por razón de sexo 4.3 Discriminación por embarazo y maternidad 4.4 Discriminación interseccional o múltiple 4.5 Indemnidad contra represalias 4.6 Cuestionario: Discriminaciones laborales por razón de sexo **5 Conciliación de la vida personal familiar y laboral** 5.1 El trabajo del hogar y de cuidados de las mujeres 5.2 La feminización de la pobreza 5.3 El trabajo reproductivo 5.4 La conciliación, la corresponsabilidad y doble jornada 5.5 Conceptualización y marco normativo 5.6 Derechos laborales para hacer compatible la vida laboral, familiar y personal 5.7 Protección laboral 5.8 Medidas de conciliación de la vida

© icaformación2026

laboral, familiar y personal de las propias empresas 5.9 Propuestas de mejora laboral en materia de conciliación y de corresponsabilidad 5.10 Planes de conciliación en empresas 5.11 Cuestionario: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral **6 Comunicación y publicidad no sexista - Lenguaje inclusivo** 6.1 El cambio hacia políticas y protocolos no sexistas 6.2 El lenguaje inclusivo 6.3 El masculino genérico en la comunicación 6.4 Aplicación de recursos linguísticos para un uso no sexista 6.5 Efectos del plan estratégico de comunicación con perspectiva de género 6.6 La comunicación en empresas y organizaciones 6.7 Cuestionario: Comunicación y publicidad no sexista - Lenguaje inclusivo **7 Acoso sexual y acoso por razón de sexo** 7.1 Mujer, acoso y violencia de género 7.2 La situación del acoso sexual en el trabajo según la ITSS y otras fuentes 7.3 Mitos del acoso sexual en el ámbito laboral 7.4 Acoso sexual o por razón de sexo en el entorno laboral 7.5 Secuencia del acoso sexual 7.6 El acoso sexual laboral en sectores masculinizados 7.7 Acoso por razón de sexo 7.8 La denuncia del acoso - el procedimiento formal 7.9 Cuestionario: Acoso sexual y acoso por razón de sexo **8 Registro Retributivo** 8.1 Conceptos sobre Registro Retributivo y Auditoría Retributiva 8.2 Qué dice el Real Decreto-Ley 6-2019, de 1 de marzo 8.3 Qué dice Real Decreto 902-2020, de 13 de octubre 8.4 Qué dice el artículo 28 del Estatuto de los trabajadores 8.5 Qué dice meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible 8.6 Qué se entiende por Registro Retributivo 8.7 Empresas que están obligadas a realizar registro retributivo - Entrada en vigor 8.8 Quién puede solicitar o exigir este registro retributivo 8.9 Qué debe contener el registro retributivo 8.10 Cómo se realizar el registro retributivo 8.11 Qué es el salario base, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales 8.12 Qué significa distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor 8.13 Concepto sobre media aritmética y mediana 8.14 Calcular la brecha salarial de género 8.15 Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva 8.16 Cuestionario: Registro retributivo **9 Auditoría Retributiva** 9.1 Qué es una Auditoría Retributiva 9.2 Empresas que están obligadas a realizar auditoría retributiva - Entrada en vigor 9.3 Relación Plan de Igualdad - Auditoría Retributiva 9.4 Puntos que debe contener una Auditoría Retributiva 9.5 Cuestionario: Auditoría Retributiva **10 Fases de un plan de igualdad** 10.1 Proceso para la elaboración e implantación del Plan de Igualdad 10.2 Fase 1 - Compromiso de la empresa y Comisión Negociadora del plan Igualdad 10.3 Fase 2 - Elaboración del diagnóstico 10.4 Fase 3 - Elaboración del Plan de Igualdad 10.5 Fase 4 - Implantación y seguimiento del plan de igualdad 10.6 Fase 5 - Evaluación 10.7 Cuestionario: Fases de un plan de igualdad **11 Plan de Igualdad en la empresa** 11.1 La ley de igualdad y los planes de igualdad en la empresa 11.2 Plan de igualdad de oportunidades 11.3 Medidas de igualdad en las empresas 11.4 Características del Plan de Igualdad en las empresas 11.5 Personas y organismos que intervienen en un Plan de igualdad 11.6 Agentes de igualdad - una profesión en auge 11.7 La igualdad como calidad en la empresa 11.8 Sellos nacionales de igualdad 11.9 Distintivo Igualdad en la Empresa DIE 11.10 Presupuesto para un del Plan de Igualdad en la empresa 11.11 Cronograma o programa de trabajo y presupuesto 11.12 Registro del Plan de Igualdad 11.13 Beneficios de un Plan de Igualdad en la Empresa 11.14 Financiación pública para implantar un Plan de Igualdad 11.15 Ayudas y Subvenciones Plan de Igualdad 11.16 Plan Municipal de Igualdad de oportunidades 11.17 Plan de Igualdad en las Administraciones Públicas 11.18 Cuestionario: Plan de Igualdad en la empresa **12 Comisión negociadora Plan de Igualdad** 12.1 Fase 1 Compromiso de la empresa y Comisión Negociadora del Plan de igualdad 12.2 Compromiso de la dirección de la empresa en implantar un plan de igualdad 12.3 Obligación de negociación y de constitución de la comisión negociadora 12.4 Qué personas intervienen en la Comisión Negociadora 12.5 Proceso de actuaciones 12.6 Cuestionario: Comisión negociadora Plan de Igualdad **13 Diagnóstico de situación del Plan de Igualdad** 13.1 Fase 2 Elaboración del diagnóstico 13.2 Objetivos y finalidad del diagnóstico 13.3 Quiénes intervienen en la realización del diagnóstico 13.4 Metodología y proceso de desarrollo del diagnóstico 13.5 Condiciones generales relativas al diagnóstico 13.6 Información básica de la empresa 13.7 Información cuantitativa de la plantilla 13.8 Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional 13.9 Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas 13.10 Condiciones de trabajo 13.11 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral 13.12 Infrarrepresentación femenina 13.13 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo 13.14 Otras materias de análisis 13.15 Redacción del informe diagnóstico 13.16 Cuestionario: Diagnóstico de igualdad **14 Elaboración del Plan de Igualdad** 14.1 Fase 3 Elaboración del Plan de igualdad 14.2 Quién interviene en la elaboración del plan de igualdad 14.3 Metodología y proceso de desarrollo de la elaboración 14.4 Determinación de áreas de actuación - Acciones y medidas 14.5 Medidas dirigidas a equilibrar la participación de mujeres y hombres en las organizaciones 14.6 Medidas dirigidas a fomentar una cultura basada en la Igualdad 14.7 Ámbito de aplicación y periodo de vigencia 14.8 Sistema de seguimiento 14.9 Sistema de evaluación y revisión 14.10 Redacción del Plan de Igualdad 14.11 Aprobación del plan de igualdad 14.12 Registro del plan de igualdad 14.13 Cuestionario: Elaboración del plan de igualdad **15 Implantación y seguimiento del plan de igualdad** 15.1 Fase 4 Implantación y seguimiento del plan de igualdad 15.2 Quién interviene en la realización de la implantación

© icaformación2026

y el seguimiento 15.3 Implantación del plan de igualdad 15.4 Seguimiento del plan de igualdad 15.5 Revisión del plan de igualdad 15.6 Redacción del informe de seguimiento 15.7 Cuestionario: Implantación del plan de igualdad **16 Evaluación del Plan de Igualdad** 16.1 Fase 5 Evaluación del plan de igualdad 16.2 Objetivos y finalidad de la evaluación 16.3 Quiénes intervienen en la realización de la evaluación 16.4 Metodología y proceso de desarrollo de la evaluación 16.5 Redacción del informe de evaluación 16.6 Cuestionario: Evaluación del plan de igualdad **17 Registro de Planes de Igualdad de las empresas REGCON** 17.1 Normativa 17.2 Empresas obligadas a registrar el plan de igualdad 17.3 Requisitos de los planes de igualdad para su registro 17.4 Registro y depósito de un Plan de igualdad 17.5 Registro del Plan de Igualdad en el REGCON 17.6 Paso 2 Inicio del proceso 17.7 Paso 3 Datos Básicos 1 17.8 Paso 4 Datos básico 2 17.9 Paso 5 Enviar registro 17.10 Cuestionario: Registro REGCON **18 Caso Práctico** 18.1 Plan de igualdad real y registrado y validado en REGCON 18.2 Cuestionario: Cuestionario final

© icaformación2026