

Registro retributivo y formación en promoción de la igualdad

Registro retributivo y formación en promoción de la igualdad

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

El Real Decreto 902/2020 establece la obligatoriedad de todas las empresas con al menos un trabajador, de realizar un registro para garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor sin realizar distinción, abordando diversos aspectos relativos a la igualdad de oportunidades en la empresa y erradicación de la discriminación por razón de sexo. La falta de información al respecto ha sido evidente de hecho, desde el año 2020 hasta la misma fecha entrada en vigor de la obligatoriedad de elaborar dicho registro (registro retributivo), no existía un modelo oficial de registro. Nuestro curso pretende de una forma directa y sin profundizar en aspectos complejos de la ley, y si más en aspectos del contenido y cálculos de dicho registro, que el alumno pueda una vez terminado el itinerario formativo comprender y elaborar el registro retributivo de una empresa cumpliendo lo indicado en el RD. Explicar de una forma compresible entre otros conceptos, la brecha salarial y como calcularla, techo de cristal, percepciones o complementos salariales, explicar cálculos como la media o la mediana y acceder al modelo oficial publicado el pasado 16 de abril del 2021 está incluido en el curso. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo es promover la igualdad entre los géneros y potenciar la autonomía de la mujer. Para ello, es imprescindible eliminar las desigualdades y actuar de forma eficiente en todos los ámbitos. El objetivo de este curso es precisamente mejorar la formación en materia de igualdad y transmitir la sensibilización precisa al Comité de Igualdad o a las personas destinadas a optimar la participación de la mujer en materia de igualdad en una organización.

INDICE

Registro retributivo y auditoría retributiva

© icaformación2026

1 Consideraciones generales

1.1 Concepto sobre Registro Retributivo y Auditoría Retributiva

1.2 Qué dice el RD 6-2019, de 1 de marzo

1.3 Que dice el RD 902-2020, de 13 de octubre

1.4 Qué dice el artículo 28 del Estatuto de los trabajadores

1.5 Qué dice meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

1.6 Cuestionario: Consideraciones Generales

2 El trabajo

2.1 Mercado de trabajo Conceptos

2.2 Población en edad de trabajar, activa, inactiva, ocupada y desempleada

2.3 Concepto Brecha de género

2.4 Concepto Brecha salarial

2.5 Concepto de Techo de cristal y Suelo pegajoso

2.6 Discriminación por sexo en el ámbito laboral

2.7 Roles y estereotipos de género

2.8 Cuestionario: El trabajo

3 Registro Retributivo

3.1 Qué se entiende por Registro Retributivo

3.2 Empresas que estan obligadas a realizar registro retributivo Entrada en vigor

3.3 Quién puede solicitar o exigir este registro retributivo

© icaformación2026

3.4 Qué debe contener el registro retributivo

3.5 Cómo se realiza el registro retributivo

3.6 Qué es el salario base, los complementos salariales, las percepciones extrasalariales

3.7 Qué significa distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor

3.8 Concepto sobre media aritmética y mediana

3.9 Calcular la brecha salarial de genero

3.10 Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva

3.11 Cuestionario: Registro retributivo

4 Auditoría Retributiva

4.1 Qué es una auditoría retributiva

4.2 Empresas que estan obligadas a realizar auditoría retributiva. Entrada en vigor

4.3 Relación Plan de Igualdad-Auditoría Retributiva

4.4 Puntos que debe contener una Auditoría Retributiva

4.5 Cuestionario: Auditoría Retributiva

4.6 Cuestionario: Cuestionario Final

Formación en Promoción de la igualdad

1 Conceptos generales sobre la igualdad de género

1.1 Género y sexo

1.2 Patriarcado

© icaformación2026

1.3 Machismo

1.4 Feminismo

1.5 Estereotipos y roles

1.6 Igualdad de género - Igualdad de oportunidades

1.7 Discriminación por razones de sexo

1.8 Segregación vertical y segregación horizontal

1.9 Promoción de la igualdad

1.10 Plan de igualdad de oportunidades

1.11 Cuestionario: Conceptos generales sobre la igualdad de género

2 Avanzadoras contra la exclusión de género

2.1 Causas y factores de la discriminación de la mujer

2.2 Movimientos sociales y políticos en busca del feminismo

2.3 Precursoras españolas en la lucha de la igualdad de género

2.4 Cuestionario: Movimientos sociales y políticos en busca del feminismo

3 Desigualdad de género en datos

3.1 Las mujeres, tipos de jornada y tipos de contratos

3.2 Sectores laborales con más contratos a tiempo parcial

3.3 Diferencias entre el trabajo remunerado y el trabajo reproductivo

3.4 Las mujeres y la brecha salarial

3.5 Más mujeres que hombres dejan de trabajar tras el nacimiento de su descendencia

© icaformación2026

3.6 Desempleo femenino

3.7 Mujeres y ocio

3.8 Igualdad de género, como aportar

3.9 Cuestionario: Desigualdad de género en datos

4 Profesiones donde existe más desigualdad de género

4.1 Introducción

4.2 Las mujeres en la política

4.3 Mujeres en el periodismo

4.4 Mujeres en las ciencias

4.5 Las mujeres en la cultura

4.6 Las mujeres en el deporte

4.7 Cuestionario: Profesiones donde existe más desigualdad de género

5 Mainstreaming - Legislación en materia de igualdad

5.1 Mainstreaming de género

5.2 Elementos claves para la estrategia de mainstreaming de género

5.3 Incorporación del principio de transversalidad al marco normativo

5.4 Legislación internacional

5.5 Legislación a nivel europeo

5.6 Legislación a nivel estatal

5.7 Organismos relacionados con la Igualdad de Oportunidades de género a nivel Internacional,

© icaformación2026

Europeo y Estatal

5.8 Legislación estatal relativa al ambito laboral - Planes de igualdad

5.9 Cuota obligatoria de Mujeres en los consejos de administración

5.10 Día internacional de la mujer

5.11 Ley pionera en Islandia sobre la igualdad en sueldos a Mujeres y Hombres 2018

5.12 Cuestionario: Mainstreaming. Legislación en materia de igualdad

6 Ámbitos de actuación - La mujer en el ámbito laboral - Conciliación

6.1 Aspectos introductorios - Dimensiones de la conciliación

6.2 Perspectiva de género para la conciliación

6.3 Planes de conciliación en empresas

6.4 Propuestas de mejora laboral en materia de conciliación y de corresponsabilidad

6.5 Cuestionario: Ámbitos de actuación. La mujer en el ámbito laboral. Conciliación

7 Ámbitos de actuación - La diversidad de género en puestos directivos

7.1 Las mujeres en las direcciones de empresas

7.2 Evolución en el liderazgo empresarial en la UE

7.3 Evolución en el liderazgo empresarial en España

7.4 Cuestionario: Ámbitos de actuación. La diversidad de género en puestos directivos

8 Ámbitos de actuación - Lenguaje con perspectiva de género

8.1 El lenguaje inclusivo - El androcentrismo

8.2 Aplicación de recursos lingüísticos para un uso no sexista

© icaformación2026

8.3 Cuestionario: Ámbitos de actuación. Lenguaje con perspectiva de género

9 Ámbitos de actuación - Mujer y medios de comunicación

9.1 Visión de género a través de la comunicación

9.2 Tratamiento de imágenes en medios de comunicación con visión de género

9.3 Ámbito de estudio - medios de comunicación, publicidad y género

9.4 Cuestionario: Ámbitos de actuación. Mujer y medios de comunicación

10 Ámbitos de actuación - Mujer y nivel educativo

10.1 La mujer y la educación en la historia

10.2 La educación en cifras

10.3 Los aspectos educativos por mejorar en la educación en beneficio de las mujeres

10.4 Cuestionario: Ámbitos de actuación. Mujer y nivel educativo

11 Ámbitos de actuación - Mujer acoso y violencia de género

11.1 Tipos de violencia de género

11.2 Acoso sexual o por razón de sexo en el entorno laboral

11.3 Violencia en el trabajo

11.4 Cuestionario: Ámbitos de actuación. Mujer, acoso y violencia de género

12 Instrumentos para la igualdad de oportunidades en las empresas - Plan de Igualdad en la Empresa

12.1 Análisis de género

12.2 Oportunidades de mejora en la empresa con perspectiva de género

12.3 Planes de Igualdad de género

© icaformación2026

12.4 La comisión de igualdad

12.5 El compromiso de la empresa

12.6 El diagnóstico

12.7 Plan de Acción

12.8 Seguimiento y evaluación de un plan de igualdad

12.9 Beneficios de un Plan de Igualdad en la Empresa

12.10 Cuestionario: Instrumentos para la igualdad de oportunidades en las empresas. Plan de Igualdad en la Empresa

12.11 Cuestionario: Cuestionario final

© icaformación2026