

Formando en igualdad desde la empresa.

Fecha:
11, 18 y 25 de Marzo

Duración:
10 horas

Presencial:
Calle Orense nº 10 de Alicante

Plazas:
20 plazas por Normativa Covid

Colabora:

LABORA
Servei Valencià d'Ocupació i Formació



Con esta acción AEPA avanza en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en los ODS 5 (Igualdad de Género) y 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico).

Formando en igualdad desde la empresa.

RESUMEN



Formación de alto valor añadido
Escuela de liderazgo y talento

SESIÓN 11 DE MARZO · 4 horas

BLOQUE I: De la igualdad a la diversidad.
Pautas para la implementación de un Plan de igualdad.

SESIÓN 18 DE MARZO · 3 horas

BLOQUE II: Análisis de un plan de igualdad e incentivos,
desde la perspectiva de la consultoría.

SESIÓN 25 DE MARZO · 3 horas

BLOQUE III: Igualdad retributiva.

Formando en igualdad
desde la empresa.

COORDINADORA



Begoña González Requena.

Abogada y Asociada Principal de Cuatrecasas
en Alicante y Miembro de la Junta Directiva de AEPA.

Formando en igualdad desde la empresa.

Primera sesión: 11 de Marzo
16.30 h a 20.30 h

IMPARTEN



Pablo Guillén Martínez.

Abogado y Asociado Principal del Área Laboral de Cuatrecasas en Alicante.



Ana Belén Barbero Castejón.

Abogada y Asociada del Área Laboral de Cuatrecasas en Alicante.

BLOQUE I: De la igualdad a la diversidad. Pautas para la implementación de un Plan de igualdad.



- I. Contexto y consecuencias.
 - a. Situación de partida: contexto y antecedentes. Calendario de adaptación.
 - b. Interlocución social. Explicación de a quién debe convocar la Empresa para negociar el Plan en función de si tiene RLT o no, y la características de la comisión negociadora (paridad de ambos géneros)
 - c. Incumplimientos o consecuencias. Descripción de las consecuencias de incumplir las obligaciones previstas por la norma en materia de plan de igualdad.

2. Plan de Igualdad. Punto de vista jurídico.
 - a. Contenido del plan. Contenido mínimo vs. Posible.
 - b. Estrategia de negociación. Desarrollo del procedimiento, plazos estimados, conclusión con o sin acuerdo.
 - c. Registro y depósito.

Formando en igualdad desde la empresa.

Segunda sesión: 18 de Marzo
16.30 h a 19.30 h

IMPARTE



Laura Vilanova.

Máster en Comunicación y en Igualdad. Responsable de Esoc Igualdad.

BLOQUE II: Análisis de un plan de igualdad e incentivos, desde la perspectiva de la consultoría.



- I. Aprendizaje en el diagnóstico.
 - a. Detección de las areas de mejora.
 - b. Identificar todos los elementos y fases del Plan de Igualdad
 - c. Áreas de desarrollo del Plan. Acciones de mejora.
 - d. Control del cumplimiento.
 - e. Evaluación

2. Incentivos para cumplir. Sellos de calidad (Sello Aepa), beneficios en licitaciones, ITSS, etc.

3. Caso práctico de desarrollo de un plan de igualdad

Formando en igualdad desde la empresa.

Tercera sesión: 25 de Marzo
16.30 h a 19.30 h



IMPARTE



Nuria Pastor Ramos,
doctora en gestión de RRHH,
Trabajo y Organizaciones,
especialista en Investigación,
en Psicología Social, Preven-
ción de Riesgos Laborales e
Igualdad. Perito en Acoso La-
boral. Directora Grupo Esoc.

BLOQUE III: Igualdad retributiva.

- I. Auditoría retributiva.
 - a. Objetivo. Obligación. Fases.
 - b. Registro salarial. Contenido y actualización.
 - c. Valoración de puestos.
 - d. Acceso a información.

2. Protocolo prevención ante el acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual.
 - a. Definición
 - b. Diseño.
 - c. Implantación. Detección de conductas.



Formación de alto valor añadido
Escuela de liderazgo y talento

+ www.escueladeliderazgoytalento.es