

PLAN UGT-SERVICIOS PÚBLICOS DIRIGIDO A CAPACITACIÓN PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL DIÁLOGO SOCIAL EN EL ÁMBITO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Actividades formativas financiadas conforme a la Resolución de 22 de marzo de 2022 del Instituto Nacional de Administración Pública, por la que se aprueba la convocatoria correspondiente a 2022, para la concesión de planes de formación de ámbito estatal dirigidos a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social, en el ámbito de las Administraciones Públicas.

ACTIVIDADES DE FORMACIÓN SINDICAL DIRIGIDAS A EMPLEADOS/AS PÚBLICOS Y CON FUNCIONES RELACIONADAS CON LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL DIÁLOGO SOCIAL EN EL ÁMBITO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

La validez de estas actividades formativas en concursos, traslados, promociones, etc, la tendrás que consultar con la convocatoria para la que te presentes.

CURSO LA AUDITORIA SALARIAL EN LAS EMPRESAS DESDE EL PUNTO DE VISTA SINDICAL.

Duración 40 horas

Destinatarios:

Este curso va dirigido preferentemente a los EEPP que cumplan funciones de representantes legales de los trabajadores y que quieran desarrollar competencias técnicas sobre "Políticas de igualdad de género". Así como aquellos/as EEPP que tengan perfiles técnicos indispensables para el desarrollo de la Negociación Colectiva y el Diálogo Social, que puedan tener funciones en las Negociación de Planes de Igualdad

Los destinatarios finales de esta acción formativa serán, en cualquier caso, EEPP vinculados al ámbito de la Negociación Colectiva y el Diálogo Social, agentes de Negociación Colectiva, Representantes Legales de los Trabajadores, delegadas y delegados de personal, cuadros de Negociación Colectiva y Diálogo Social

Objetivos:

Consolidar el conocimiento de los derechos de información, consulta y participación de las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras en materia de igualdad retributiva.

Conocer los cambios introducidos por las últimas novedades legislativas en materia de igualdad y sus consecuencias sobre la elaboración de los planes de igualdad, el diagnóstico negociado previo, el registro retributivo y la auditoría salarial.

Comprender los principios de transparencia retributiva, igualdad retributiva y su relación con el principio de "igual salario por trabajo de igual valor" que sienta las bases del nuevo sistema de valoración de puestos de trabajo.

Aprender los conceptos clave del proceso de elaboración del registro y la auditoría retributiva que permitan realizar un correcto análisis de la situación de la empresa en materia de igualdad retributiva.

Conocer el funcionamiento de las herramientas públicas del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Instituto de la Mujer a disposición de las empresas para llevar a cabo el registro y la auditoría retributiva.

Identificar posibles riesgos y obstáculos durante el proceso de elaboración del registro retributivo que "enmascaren" la situación real de la empresa en materia de igualdad e

PLAN UGT-SERVICIOS PÚBLICOS DIRIGIDO A CAPACITACIÓN PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL DIÁLOGO SOCIAL EN EL ÁMBITO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

impidan la detección de sesgos de género o brechas discriminatorias persistentes en la empresa.

Ser capaz de interpretar los datos salariales recabados para deducir los problemas en materia de igualdad presentes en la empresa y relacionarlos con sus políticas de contratación, formación y promoción profesional o mecanismos de corresponsabilidad en la empresa.

Contenidos:

TEMA 1. EL MARCO JURÍDICO GENERAL DE LOS PLANES DE IGUALDAD Y EL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD PREVIO

1.1 El plan de igualdad: ámbito de aplicación y contenidos.

1.2 El diagnóstico de igualdad previo: principales características y contenidos.

TEMA 2. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA Y LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN MATERIA DE IGUALDAD RETRIBUTIVA

2.1. El principio de igualdad y transparencia retributivas en las empresas y su relación con el principio de “igual salario para trabajo de igual valor”.

A. Definiciones, ámbitos objetivos y subjetivos, plazos legales.

B. Las 4 fases del proceso desde el Registro Retributivo hasta la Auditoría Retributiva

2.2 Los derechos de las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras en materia de igualdad retributiva: el carácter negociado del diagnóstico de igualdad.

A. Derechos y facultades de las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras, y de los trabajadores y trabajadoras en general, en materia de igualdad retributiva.

B. Información retributiva, derecho a la intimidad y derecho a la protección de datos.

C. Ejemplos prácticos.

TEMA 3. EL REGISTRO RETRIBUTIVO

3.1 Objetivo y ámbito de aplicación: características, finalidad, sujetos incluidos y períodos temporales.

3.2 Contenido del Registro Retributivo: conceptos incluidos, reglas de cómputo, retribuciones efectivas vs retribuciones equiparadas, ejemplos prácticos.

3.3 Derechos y facultades de las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras respecto a la elaboración y seguimiento del proceso del registro retributivo.

3.4 El funcionamiento de la herramienta pública del Registro Retributivo.

3.5 Claves sindicales para la elaboración del registro.

TEMA 4. SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO SEGÚN LA NUEVA ORDEN MINISTERIAL ABRIL 2022

4.1 Marco jurídico del sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT): definición y selección de criterios, principios rectores del sistema de valoración de puestos

4.2 El sistema de valoración de puestos de trabajo en la práctica, la herramienta pública del SVPT: Factores y subfactores de valoración, niveles, ponderación de factores, puntuación de puestos de trabajo.

4.3 Claves sindicales para la elaboración del sistema de valoración de puestos de trabajo: Recomendaciones y buenas prácticas.

TEMA 5. LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

5.1 Características generales de la auditoría retributiva: contenido mínimo, objetivo

5.2 Empresas obligadas a la elaboración de la auditoría retributiva, plazos temporales y vigencia de la auditoría.

PLAN UGT-SERVICIOS PÚBLICOS DIRIGIDO A CAPACITACIÓN PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL DIÁLOGO SOCIAL EN EL ÁMBITO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

5.3 Fases de la auditoría retributiva y su inclusión en el diagnóstico de igualdad

5.4 El umbral del 25 en la diferencia retributiva y la existencia o no de discriminación.

61656; 5.5 La relación entre la auditoría retributiva y los datos recabados en el registro retributivo y en el sistema de valoración de puestos de trabajo: Caso práctico con las herramientas públicas del Ministerio.

5.6 Claves sindicales para la elaboración y la supervisión de la auditoría retributiva.