

# EL REGISTRO RETRIBUTIVO EN MATERIA DE IGUALDAD Y ACTUACIONES FRENTE AL ACOSO SEXUAL.



**Área:** Recursos Humanos  
**Modalidad:** Teleformación  
**Duración:** 30 h  
**Precio:** 210.00€

[Curso Bonificable](#)  
[Contactar](#)  
[Recomendar](#)  
[Matricularme](#)

## OBJETIVOS

Dotar a las personas participantes de los conocimientos para dar cumplimiento al RD 902/2020 en el desarrollo de un modelo de Registro Retributivo que refleje la realidad de la empresa en cuanto a las medias aritméticas y las medianas de los trabajos de igual valor. Delimitar la aplicación del principio de transparencia retributiva a través de los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos y el derecho de información de las personas trabajadoras. Dar a conocer los elementos retributivos que debe incluir el registro retributivo, así como los indicadores para la medición y fórmulas de cálculo de la brecha salarial de género. El acoso sexual puede definirse como un subtipo de violencia a varios niveles: verbal, no verbal, física, psicológica y conductual, que ejercería una persona sobre otra, cuando la receptora no desea estas implicaciones sexuales, en el entorno personal o profesional. Identificar las situaciones de acoso sexual y desarrollar actuaciones para prevenirlas

## CONTENIDOS

Unidad 1. Marco normativo y concepto de registro salarial o retributivo. 1. Introducción. 2. Normas sobre el registro retributivo. 3. Definiciones. 4. El registro salarial como herramienta de transparencia en la empresa. 5. Determinación de la obligatoriedad de un registro para toda la plantilla o uno por centros de trabajo. Unidad 2. Características, contenido y procedimiento de elaboración del registro retributivo. 1. Introducción. 2. Empresas obligadas a llevar un registro. 3. Contenido del registro. 4. Procedimiento de elaboración. 5. Diferencias entre registro retributivo y auditoría salarial. 6. Formato del registro retributivo y modelos Unidad 3. Régimen sancionador e Inspección de Trabajo. 1. Introducción. 2. Consecuencias de no realizar el registro salarial. 3. Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Unidad 4. Aspectos principales del registro retributivo. Resumen esquemático. Conclusiones prácticas. Módulo 2 1. Introducción y conceptos básicos 2. Acercamiento a la magnitud del problema del acoso sexual y del acoso por razón de sexo 3. El tratamiento institucional y normativo (ámbito internacional, europeo y nacional) 4. Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 5. Ámbito laboral: responsabilidad empresarial y rlt 5.1. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo 6. Medidas y propuestas para la negociación colectiva: convenios y planes de igualdad 7. Protocolos de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

## METODOLOGIA

- **Total libertad de horarios** para realizar el curso desde cualquier ordenador con conexión a Internet, **sin importar el sitio desde el que lo haga**. Puede comenzar la sesión en el momento del día que le sea más conveniente y dedicar el tiempo de estudio que estime más oportuno.
- En todo momento contará con un el **asesoramiento de un tutor personalizado** que le guiará en su proceso de aprendizaje, ayudándole a conseguir los objetivos establecidos.
- **Hacer para aprender**, el alumno no debe ser pasivo respecto al material suministrado sino que debe participar, elaborando soluciones para los ejercicios propuestos e interactuando, de forma controlada, con el resto de usuarios.
- **El aprendizaje se realiza de una manera amena y distendida**. Para ello el tutor se comunica con su alumno y lo motiva a participar activamente en su proceso formativo. Le facilita resúmenes teóricos de los contenidos y, va controlando su progreso

a través de diversos ejercicios como por ejemplo: test de autoevaluación, casos prácticos, búsqueda de información en Internet o participación en debates junto al resto de compañeros.

- **Los contenidos del curso se actualizan para que siempre respondan a las necesidades reales del mercado.** El departamento multimedia incorpora gráficos, imágenes, videos, sonidos y elementos interactivos que complementan el aprendizaje del alumno ayudándole a finalizar el curso con éxito.

## REQUISITOS

Los requisitos técnicos mínimos son:

- Navegador Microsoft Internet Explorer 8 o superior, Mozilla Firefox 52 o superior o Google Chrome 49 o superior. Todos ellos tienen que tener habilitadas las cookies y JavaScript.
- Resolución de pantalla de 1024x768 y 32 bits de color o superior.