

## **CURSO DE FORMACIÓN EN IGUALDAD EN LAS EMPRESAS Y RELACIONES LABORALES (30 horas)**

Dirección: Olga Fotinopoulou Basurko  
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad social  
Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea

1. **EL MARCO NORMATIVO GENERAL DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA EMPRESA. (2 h)** Olga Fotinopoulou Basurko. Catedrática de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social. (UPV/EHU).
  - 1.1. El principio de igualdad de trato y no discriminación en el ordenamiento jurídico.
  - 1.2. Conceptos básicos: principio general de igualdad; concepto de discriminación y sus causas; tipos de discriminación: directa, indirecta, por asociación, por error, múltiple e inversa.
  - 1.3. Fuentes normativas en materia de igualdad y discriminación: Derecho internacional. Derecho de la UE.
  - 1.4. Derecho interno: Constitución española. Legislación por materias con especial incidencia en la normativa laboral. Legislación autonómica. Jurisprudencia.
  
2. **LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES INDIVIDUALES (8 h).** Amanda Moreno Solana y Cristina Aragón Gómez. Profesora Permanente laboral y Profesora titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (respectivamente). Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).
  - 2.1. La igualdad y no discriminación en el Estatuto de los trabajadores y normativa específica para personas con discapacidad; normativa específica en materia de igualdad de género e introducción de la perspectiva de género y normativa específica LGTBI (Amanda Moreno Solana).
  - 2.2. La igualdad y no discriminación en el acceso al empleo/procesos de selección/acciones positivas. (Cristina Aragón Gómez).
  - 2.3. La igualdad y la no discriminación en la contratación laboral. Especial referencia al contrato para el fomento del empleo de las personas con discapacidad. (Amanda Moreno Solana)



- 2.4. La formación de las personas trabajadoras y la promoción profesional. (Amanda Moreno Solana)
  - 2.5. La conciliación de la vida laboral, personal y familiar: análisis de las medidas de conciliación laboral y familiar en el ET: permisos retribuidos, permiso parental, permiso por nacimiento y cuidado del menor, riesgo durante el embarazo y la lactancia. (Amanda Moreno Solana)
  - 2.6. Adaptación de jornada del art. 34.8 ET, reducción de jornada, el trabajo a distancia como medida de conciliación, excedencias por cuidado de hijos/familiares. (Cristina Aragón Gómez).
  - 2.7. Derechos de conciliación y su impacto en materia retributiva. (Cristina Aragón Gómez).
  - 2.8. Tutela frente a los despidos discriminatorios. Calificación del despido. Nulidad objetiva y nulidad por discriminación: delimitación y alcance. Indemnización adicional por daños morales. (Cristina Aragón Gómez).
3. LA IGUALDAD RETRIBUTIVA, AUDITORIA Y REGISTRO RETRIBUTIVO (5 h) Pablo Gimeno Díaz de Atauri. Profesor Ayudante doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid (UCM).
- 3.1. Análisis del RD 902/2020 de igualdad retributiva entre hombres y mujeres
  - 3.2. El contexto y conceptos básicos: brecha de género y análisis salariales de género
  - 3.3. El marco legal de las obligaciones en materia de igualdad retributiva: Objeto y ámbito de aplicación del Reglamento
  - 3.4. El principio de transparencia retributiva y los mecanismos para su aplicación
  - 3.5. Trabajo de igual valor y proceso de valoración de puestos de trabajo
  - 3.6. El registro retributivo: características, requisitos y procedimiento. Derechos de acceso e información
  - 3.7. Auditoría retributiva: Naturaleza, elaboración y contenidos
4. **NEGOCIACIÓN** COLECTIVA E IGUALDAD (5 h) María Gorrochategui Polo. Profesora Ayudante doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de A Coruña (UdC).
- 4.1. Introducción
    - 4.1.1. La negociación colectiva en la Constitución
    - 4.1.2. Productos de la negociación colectiva



- a) El convenio colectivo dentro y fuera del Estatuto de los Trabajadores
  - b) Los acuerdos de empresa
  - c) Los acuerdos interprofesionales
  - d) Los planes de igualdad
- 4.2. Marco jurídico sobre la igualdad en la negociación colectiva
- 4.2.1. La perspectiva de género en el ordenamiento jurídico interno
  - 4.2.2. La negociación colectiva en la promoción de la igualdad de trato y oportunidades
- 4.3. El Convenio Colectivo: Contenido con perspectiva de género.
- 4.3.1. ¿Qué es la perspectiva de género?
  - 4.3.2. Su introducción en el ordenamiento jurídico interno
  - 4.3.3. Contenido de los convenios colectivos con perspectiva de género
    - a) Compromisos generales
    - b) Acceso al empleo y contratación
    - c) Clasificación profesional
    - d) Promoción y formación profesional
    - e) Sistema retributivo
    - f) Conciliación de la vida personal, laboral y familiar
    - g) Seguridad y Salud Laboral
  - h) Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

5. LOS PLANES DE IGUALDAD (5 h). Patricia Nieto Rojas. Profesora titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).

- 5.1. Planes de Igualdad en la Empresa
  - 5.1.1. Alcance de la obligación legal:
    - a) Ámbito subjetivo
    - b) Desarrollo procedimental. Negociación con los representantes legales de los trabajadores.
  - 5.1.2. Elaboración del Plan de Igualdad
    - a) Diagnóstico de la situación actual.
    - b) Identificación de áreas de mejora.
    - c) Establecimiento de objetivos y medidas concretas.
  - 5.1.3. Implementación y Seguimiento
    - a) Asignación de responsabilidades.
    - b) Recursos necesarios.
    - c) Evaluación y ajuste continuo del plan.
- 5.2. Medidas Específicas para Promover la Igualdad
  - 5.2.1. Acceso al empleo e infrarrepresentación
    - a) Sistemas objetivos de selección y promoción.
    - b) Acciones positivas para el sexo infrarrepresentado.
    - c) Formación en igualdad de género para los agentes implicados
  - 5.2.2. Corresponsabilidad -módulo específico-



- a) Medidas de flexibilidad horaria.
- b) Trabajo a distancia y desconexión digital.

5.3. La articulación del convenio colectivo con el plan de igualdad. Reglas de concurrencia y coordinación

4. **PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN POR ACOSO SEXUAL; ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO MORAL Y ACOSOS LABORALES EN LA EMPRESA** (5 h). Edurne López Rubia. Profesora titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. (UPV/EHU).

- 4.1. Qué es el protocolo contra el acoso laboral:
- 4.2. Diferencias entre empresas de más de 50 personas trabajadoras y empresas de menos de 50.
- 4.3. Diseño del protocolo:
  - a) Medidas preventivas, con declaración de principios, definiciones e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
  - b) Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
  - c) Medidas reactivas frente al acoso y, en su caso, régimen disciplinario.
  - d) Designar una comisión o persona instructora.
  - e) Crear los canales y el procedimiento internos.
  - f) Divulgar estas medidas a la plantilla.
- 4.4. Instrucción del protocolo
- 4.5. Sanciones para las empresas
- 4.6. Soluciones para la gestión laboral