

Seminario “Igualdad Retributiva en el Proceso de Compensación y Beneficios”



Presentación

Las personas responsables del diseño e implementación del sistema retributivo recibirán formación específica sobre igualdad de oportunidades y de trato. Debe contener los siguientes principios: 1. **Objetividad.** Los criterios utilizados para determinarlos estarán basados en datos objetivos, sin estereotipos o prejuicios. 2. **Universalidad.** Al aplicarse a toda la planilla, disminuyen las posibles arbitrariedades a la hora de asignar los salarios. 3. **Transparencia.** Los criterios sobre los cuales se toman decisiones, se conocen y son claros. 4. **Proporcionalidad.** La distribución de los salarios se basará en el valor que cada puesto aporta a la empresa.

En este curso se explora a profundidad el concepto de remuneración o salario, se incluye toda compensación que reciba la persona empleada por su trabajo directa o indirectamente y en metálico o en especie, así como los beneficios recibidos regular u ocasionalmente.

Contenido

1. Significado de segregación ocupacional
2. Identificar trabajos en los que las mujeres normalmente están peor remuneradas
3. Principios para diseñar un sistema retributivo.
4. Definición de salario
5. Elementos que conforman una definición de salario que garantizan el principio de igualdad

Objetivos

Al finalizar este taller las personas participantes estarán en condición de:

- ❖ Reconocer la importancia de diseñar una política retributiva del sistema de salarios; y de los beneficios de las personas empleadas basada en la igualdad y no discriminación.
- ❖ Estará en la capacidad de diseñar políticas retributivas basadas en la igualdad y no discriminación en el sistema salarial y beneficios de las personas empleadas.
- ❖ Explicar el significado, causas y consecuencias de la segregación ocupacional horizontal y vertical.

6. Que es brecha salarial
7. Diferencias de ingresos por hora, semana, mes o año entre hombres y mujeres.
8. Los indicadores que miden las desigualdades salariales entre hombres y mujeres.
9. Concepto de igualdad de remuneración para un trabajo de igual valor

Duración

El taller tiene una duración de 4 horas de instrucción y está orientado para todo el personal

Requerimientos de parte de la Empresa

- ❖ Asegurar que todos los participantes estén a la hora indicada para iniciar el curso, caso contrario el evento se cancelará 30 minutos después de la hora prevista de inicio.
- ❖ Designar de una persona enlace con el instructor, que esté pendiente del desarrollo del curso.
- ❖ Disponer de un salón privado, limpio, ordenado, ventilado, e iluminado y con mobiliario apropiado.
- ❖ Contar con manuales y materiales listos antes de iniciar el curso.
- ❖ Convocar unos 5 participantes más para garantizar que podrá cumplir con el mínimo de participantes que exige Infop que son 15 participantes.
- ❖ Disponer en el local de una extensión eléctrica de al menos 6 pies, con tomacorrientes 110 voltios (Certificado)
- ❖ Disponer de una mesa rígida disponible para instalar el equipo de proyección y demás materiales a usar.
- ❖ Permitir un receso de hasta 15 minutos por cada dos horas de instrucción, y si el curso dura más de 4 horas disponer de un tiempo para almuerzo de 30 ó 45 minutos.
- ❖ Contar con un baño sanitario para los participantes.
- ❖ Asegurar la disponibilidad de Equipo de Proyección y audio (Data show, parlantes).
- ❖ Entregar al inicio del curso el listado original sin errores y conforme el formato de PROCINCO. Si hubiesen errores, la empresa es responsable de su corrección y de volver a imprimir el listado para conseguir nuevamente las firmas.
- ❖ Disponer de una Pizarra acrílica en buenas condiciones y papelógrafo.
- ❖ Realizar la presentación del instructor a la audiencia siempre.
- ❖ Disponer de papel bond para rotafolio (pliego)
- ❖ Disponer de marcadores acrílicos
- ❖ Indicar (al momento de iniciar) la rutas de evacuación en caso de una emergencia