La igualdad entre hombres y mujeres en la empresa: implantación de los elementos necesarios

MODALIDAD Teleformación

DURACIÓN 40 H

OBJETIVOS

- Conocer la normativa que regula el principio de igualdad en el trabajo para su cumplimiento dentro de una organización empresarial.
- Relacionar el derecho al trabajo con la igualdad de oportunidades para el cumplimiento del principio de igualdad.
- Conocer el distintivo de igualdad en la empresa para su aplicación en una organización empresarial.
- Ampliar el enfoque del proceso de selección añadiendo la óptica de la perspectiva de género para la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo.
- Conocer la visibilización del talento femenino para su integración en la empresa.
- Conocer la atracción del talento femenino en el marco de la igualdad para conseguir un valor añadido en nuestra organización empresarial.
- Conocer e identificar situaciones de acoso por razón de sexo laboral para establecer los mecanismos que eviten su existencia.
- Conocer fundamentación normativa reguladora de los planes de igualdad en la empresa para su implantación.
- Conocer los elementos necesarios para implantar un plan de igualdad.
- Conocer el diagnóstico de un plan de igualdad para su correcta implantación.
- Conocer las fases de diseño, aprobación y registro de un plan de igualdad en el contexto de su implantación.
- Implantar correctamente un plan de igualdad, así como su evaluación para cumplir la finalidad del mismo.
- Conocer la normativa que regula los principios de igualdad retributiva para su cumplimiento en la empresa.
- Conocer el registro retributivo para su utilización como un elemento de reducción de la brecha salarial.

- Dotar la valoración de puestos de trabajo de elementos objetivos y transparentes que conduzcan a una adecuada perspectiva de género.
- Conocer las acciones necesarias para reducir la brecha salarial en una empresa desde la óptica de la gestión de las personas.

CONTENIDOS

UD1. Igualdad: Antecedentes y normativa.

- 1.1. Principales antecedentes normativos.
 - 1.1.1. Normativa internacional.
 - 1.1.2. Normativa comunitaria.
 - 1.1.3. Normativa nacional.
- 1.2. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la ley orgánica 3/2007.
 - 1.2.1. Contenido.
 - 1.2.2. Vulneración del principio de igualdad de trato. Situaciones discriminatorias.
 - 1.2.3 Tutela.

UD2. Igualdad: Igualdad de oportunidades.

- 2.1. La igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.
 - 2.1.1. Medidas programáticas.
 - 2.1.2. Igualdad y conciliación.
- 2.2. La prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.
- 2.3. Los planes de igualdad y el distintivo en materia de igualdad.
 - 2.3.1. Los planes de igualdad.
 - 2.3.2. Distintivo para las empresas en materia de igualdad.

UD3. Igualdad: Distintivo de igualdad en la empresa.

- 3.1. Requisitos para la obtención del distintivo "Igualdad en la Empresa".
- 3.2. Procedimiento para la obtención del distintivo "Igualdad en la Empresa".
 - 3.2.1. Convocatoria: documentación.
 - 3.2.2. Comisión evaluadora: criterios de evaluación.
 - 3.2.3. Resolución: facultades, vigencia y prórroga.
- 3.3. Suspensión, revocación o renuncia del distintivo "Igualdad en la Empresa".
- 3.4. Registro del distintivo "Igualdad en la Empresa".

UD4. Igualdad: Perspectiva de género.

- 4.1. Hacia un necesario equilibrio en el número de personas candidatas de ambos sexos.
- 4.2. La perspectiva de género en las fases del proceso de selección.
 - 4.2.1. Pautas generales.
 - 4.2.2. Pautas en la fase de convocatoria y elección de la persona candidata.
 - 4.2.3. Pautas en la fase de incorporación .

UD5. Igualdad: Visibilidad del talento femenino.

5.1. Introducción

5.2. Techos de cristal: la barrera invisible para la promoción de la mujer en la empresa.

5.3. Medidas de visibilización del talento femenino.

5.4. Medidas para facilitar la conciliación y corresponsabilidad.

5.4.1. Hacia una empresa flexible.

5.4.2. El teletrabajo como factor potenciador de la productividad.

UD6. Igualdad: Atracción del talento femenino.

6.1. Introducción.

6.2. La formación interna como mecanismo de corrección de desigualdades en la empresa.

6.2.1. Medidas de promoción profesional.

6.2.2. Objetividad y transparencia en los procesos de promoción.

6.2.3. Sensibilización del personal destinado al proceso de promoción.

6.2.4. Transparencia en el proceso.

6.2.4. Promoción del liderazgo y desarrollo profesional de mujeres.

6.2.5. Formación específica para acceder a puestos de mayor responsabilidad.

6.3. Atracción del talento femenino.

UD7. Igualdad: Acoso sexual, procedimiento de actuación.

7.1. Concepto de acoso sexual y acoso por razón de sexo, prevención del mismo.

7.2. Actuación ante un acoso en la empresa.

7.3. Protocolo de actuación.

7.3.1. Principios del protocolo de actuación.

7.3.2. Fases del protocolo de actuación interno de la empresa.

7.3.3. Seguimiento, evaluación y revisión del protocolo .

7.4. Actuaciones complementarias.

UD8. Plan de igualdad. Normativa reguladora.

8.1. El plan de igualdad en las empresas. Concepto.

8.2. Normativa reguladora.

8.3. Ámbito de aplicación.

8.3.1. Empresas con distintos centros de trabajo o grupos de empresas.

8.4. Cómputo de personas trabajadoras.

8.4.1. Periodo transitorio de aplicación de los planes de igualdad.

UD9. Plan de igualdad. Puesta en marcha.

9.1. Procedimiento de negociación de un plan de igualdad: la comisión negociadora.

9.1.1. Partes integrantes comisión negociadora.

9.1.2. Características comisión negociadora.

9.2. Competencias de la comisión negociadora.

9.3. Plazos de negociación.

UD10. Plan de igualdad. Diagnóstico.

10.0. Introducción.

10.1. Contexto y objetivos.

10.2. Características.

10.3. Desarrollo de actuaciones.

10.3.1. Elaboración del diagnóstico: criterios.

10.3.2. Informe del diagnóstico.

UD11. Plan de igualdad. Aprobación y registro.

11.1. Contenido de un plan de igualdad.

11.1.1. Identificación del plan, diagnóstico y auditorías.

11.1.2. Objetivos y medios de actuación.

11.1.3. Medidas y medios de ejecución.

11.1.4. Programación.

11.1.5. Seguimiento y evaluación.

11.1.6. Procedimientos de modificación y resolución de conflictos.

11.2. Aprobación del plan de igualdad.

11.3. Registro del plan de igualdad.

UD12. Plan de igualdad: Implantación.

12.1. Implantación del plan de igualdad.

12.2. Seguimiento del plan de igualdad.

12.2.1. Ficha de seguimiento.

12.2.2. Informe de seguimiento.

12.3. Evaluación del plan de igualdad.

12.3.1. Informe de evaluación.

UD13. Igualdad retributiva: Normativa reguladora.

13.1. Normativa reguladora en la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

13.1.1. Normativa nacional en materia de igualdad retributiva.

13.2. El principio de transparencia retributiva.

13.3. La obligación de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.

13.3.1. La valoración de los puestos de trabajo.

13.3.2. La valoración de los puestos de trabajo en los convenios colectivos.

UD14. Igualdad retributiva: Registro retributivo.

14.1. Introducción.

14.1.1. Concepto y objeto del registro retributivo en las empresas.

14.2. Forma y conceptos a incluir en el registro retributivo.

14.2.1. Forma y conceptos a incluir en el registro retributivo.

14.2.2. Registro retributivo en empresas obligadas a llevar a cabo auditoría retributiva.

- 14.2.3. Herramienta de registro retributivo.
- 14.3. Derechos y deberes asociados al registro retributivo.
 - 14.3.1. Modificación del registro.
 - 14.3.2. Acceso a la información del registro.
 - 14.3.3. Consulta con la representación legal de los trabajadores.

UD15. Igualdad retributiva: Auditoría retributiva.

- 15.1. Concepto de auditoría retributiva, contexto de aplicación.
- 15.2. Contenido de la auditoría retributiva.
 - 15.2.1. Diagnóstico de situación retributiva de la empresa.
 - 15.2.2. Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.

UD16. Igualdad retributiva: Brecha Salarial.

- 16.1. Causas de la brecha salarial.
 - 16.1.1. La segregación laboral.
 - 16.1.2. Desvaloración de los trabajos feminizados.
 - 16.1.3. Falta de transparencia de los sistemas retributivos.
 - 16.1.4. Falta de corresponsabilidad.
- 16.2. Incorporación de la perspectiva de género en el sistema retributivo.
- 16.3. Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género.
- 16.4. Actuación de los poderes públicos: complemento reducción de la brecha de género.