



Medidas de Igualdad en la Empresa: Buenas Prácticas en Igualdad. Nivel Avanzado para Directivos. – (60 Horas)

OBJETIVO:

Conocer la evolución histórica de los roles de género y los grandes hitos en materia de igualdad.

Conocer la situación actual de participación de las mujeres a nivel económico y social.

Aprender cuáles son los objetivos que se plantean las diferentes iniciativas y foros a nivel internacional, para progresar en materia de igualdad.

Entender los diferentes conceptos que se manejan en materia de igualdad, como son: las barreras en la contratación, la segregación ocupacional, el techo de cristal, la brecha salarial, los bajos niveles de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, etc.

Describir las medidas de igualdad y no discriminación que cada empresa puede aplicar a su organización, a nivel general y mediante casos prácticos.

Elaborar un protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de género.

Redactar comunicaciones y documentos empleando un lenguaje no sexista.

Aprender cómo se aplican los principios de igualdad de género a la publicidad y las características de la publicidad sexista.

Conocer las diferentes pautas de actuación a aplicar ante la presencia de conflictos laborales, en función del tipo de conflicto y su origen, con el objetivo de desarrollar un ambiente de trabajo óptimo.

Que el alumno sepa aplicar la normativa laboral correspondiente a cada una de las situaciones de conflicto.

Identificar los conflictos con violencia en la empresa actuando para frenarlos y aplicar medidas preventivas.

Conocer cuáles son los signos externos de conflicto y las principales alternativas con las que cuenta la organización para solventarlos.

Que el alumno se familiarice con las medidas de presión más comunes en los conflictos laborales y adquiera conocimientos prácticos para efectuar una negociación en este contexto.

Aprender las distintas fases de los procesos de conciliación, mediación y arbitraje, así como los procesos judiciales.

ÍNDICE:

ÍNDICE DE CONTENIDOS:

MODULO 1 Medidas de Igualdad en la Empresa: Buenas Prácticas en Igualdad

1. IGUALDAD: EVOLUCIÓN HISTÓRICA



692331165



959 60 20 38



formador@3fuegosformacion.com

- 1.1. Introducción
- 1.2. La mujer en la antigüedad
- 1.3. Revolución Francesa
- 1.4. Siglo XIX: La segunda revolución industrial
 - 1.4.1. Siglo XIX en España
- 1.5. Siglo XX
 - 1.5.1. Siglo XX en España
- 1.6. Resumen

2. SIGLO XXI: LA AGENDA GLOBAL POR LA IGUALDAD

- 2.1. Organización de Naciones Unidas ONU
 - 2.1.1. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas (1979)
 - 2.1.2. IV Conferencia Mundial de Mujeres, celebrada en Beijing en 1995
 - 2.1.3. Pacto Mundial
 - 2.1.3.1. Los principios de empoderamiento de las Mujeres
- 2.2. OIT
- 2.3. La Declaración del Milenio en 2000
- 2.4. Unión Europea
 - 2.4.1. Tratado de la Unión Europea
 - 2.4.2. Directivas en materia de igualdad
 - 2.4.3. Marco financiero plurianual e Instituto Europeo de la Igualdad de Género
 - 2.4.4. Carta de la Mujer
 - 2.4.5. Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015
 - 2.4.6. Pacto Europeo por la Igualdad de Género
 - 2.4.7. Aplicación de las políticas de igualdad
 - 2.4.7.1. Políticas específicas
 - 2.4.7.2. Mainstreaming de género
- 2.5. Latinoamérica

3. SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD

- 3.1. Introducción
 - 3.1.1. La mujer en la sociedad actual



692331165



959 60 20 38



formador@3fuegosformacion.com

- 3.2.La mujer en el ámbito laboral
- 3.3.Instrumentos para corregir la desigualdad
 - 3.3.1.Medidas de igualdad en la empresa
 - 3.3.2.La buenas prácticas en igualdad
- 3.4.Los beneficios de la igualdad

4.SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

- 4.1.Introducción
- 4.2.Segregación horizontal
- 4.3.Segregación vertical
 - 4.3.1.Situación de España
 - 4.3.2.A nivel internacional y a nivel europeo
 - 4.3.3.Causas de la segregación vertical
- 4.4.Buenas prácticas para la eliminación de la segregación ocupacional
 - 4.4.1.Caso práctico: Kleemann Hellas SA

5.DISCRIMINACIÓN EN LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- 5.1.Introducción
- 5.2.Selección
- 5.3.Contratación: Tipos de contratos y temporalidad
 - 5.3.1.Contratos a tiempo parcial
 - 5.3.2.Modalidades de contratos
 - 5.3.3.Temporalidad
 - 5.3.4.Discriminación en la contratación
- 5.4.Medidas de igualdad en la selección y contratación de personal
 - 5.4.1.En la Selección del personal
 - 5.4.2.En la Contratación
- 5.5.Buenas prácticas en la contratación

6.REMUNERACIÓN

- 6.1.Introducción
- 6.2.La brecha salarial
 - 6.2.1.Causas de la brecha salarial
 - 6.2.1.1.Educación y Psicología



692331165



959 60 20 38



formador@3fuegosformacion.com

- 6.2.1.2.Experiencia laboral
- 6.2.1.3.Segregación laboral por motivo de género
- 6.2.1.4.Trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial
- 6.2.1.5.Tamaño de la empresa e índice de sindicación
- 6.2.1.6.Discriminación salarial
- 6.2.2.Importancia de la reducción de la brecha salarial
- 6.3.Beneficios de la igualdad en remuneración
- 6.4.Concepto de remuneración igual por trabajo igual
- 6.5.La igualdad en la retribución y la valoración de los puestos de trabajo
 - 6.5.1.Métodos de evaluación global o clasificación
 - 6.5.2.Métodos analíticos de evaluación del puesto de trabajo
 - 6.5.3.Características de los empleos femeninos infravaloradas
 - 6.5.4.Métodos objetivos para la valoración de los puestos de trabajo
 - 6.5.4.1.Método de los pasos hacia la equidad salarial
 - 6.5.4.2.Métodos ABAKABA Y EVALFRI
- 6.6.Buenas prácticas en retribución

7.PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL

- 7.1.Introducción
- 7.2.Causas de origen
 - 7.2.1.Los estereotipos sexistas
 - 7.2.2.Los fenómenos de segregación en la formación
 - 7.2.2.1.Los datos estadísticos de la formación en función del sexo
 - 7.2.2.2.Los estereotipos culturales y la formación
 - 7.2.3.La brecha digital
 - 7.2.3.1.Diferencias en el uso de las nuevas tecnologías entre géneros
 - 7.2.3.2.Factores sociales que influyen en el uso de las Tecnologías
 - 7.2.3.3.Beneficios que aportan las nuevas tecnologías
 - 7.2.3.4.Iniciativas que promueven el uso de las nuevas tecnologías por parte de las mujeres
 - 7.2.3.5.Plataforma Beijing
 - 7.2.3.6.Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información



692331165



959 60 20 38



formador@3fuegosformacion.com

7.2.3.7.Unión Europea

7.3.Medidas de igualdad en formación y desarrollo profesional

7.3.1.Formación

7.3.2.Desarrollo profesional

8.CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

8.1.Introducción

8.2.Los costes y beneficios de la conciliación

8.3.La mujer y su situación familiar

8.4.Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral

8.4.1.Políticas de flexibilidad

8.4.1.1.Flexibilidad horaria

8.4.1.2.Flexibilidad de espacio

8.4.1.3.Permisos y licencias

8.4.1.4.Servicios

8.5.Buenas prácticas en Conciliación

8.5.1.Caso práctico Axel Springer

9.EL ACOSO SEXUAL

9.1.Introducción

9.2.El contexto laboral en que se produce el acoso sexual

9.3.Los perjuicios del acoso en el ámbito laboral

9.4.Medidas de prevención del acoso sexual

9.4.1.Protocolo para la prevención del acoso sexual

9.5.Cómo actuar ante el acoso sexual en el entorno laboral

9.6.Buenas prácticas en la prevención del acoso sexual

10.COMUNICACIÓN NO SEXISTA

10.1.La comunicación en la empresa

10.2.El lenguaje no sexista

10.2.1. Evitar el lenguaje Androcéntrico

10.2.2. Los documentos

10.3.Buenas prácticas en comunicación para la aplicación del principio de igualdad de género

11.PUBLICIDAD NO SEXISTA



692331165



959 60 20 38



formador@3fuegosformacion.com

11.1.Publicidad y sexismo

11.1.1. Ejemplos

11.2.La publicidad como instrumento de cambio

11.2.1.Estrategia comunicativa con enfoque de género

11.2.2.Adoptar un Código Deontológico no sexista

11.2.3. Aplicar buenas prácticas en materia de igualdad a las comunicaciones y la publicidad de la organización o empresa

12.PLAN DE IGUALDAD Y LEGISLACIÓN

12.1.La legislación española y el principio de igualdad entre mujeres y hombres

12.2.Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

12.2.1. Novedades

12.2.2. Contenido

12.3.El Plan de Igualdad

MODULO 2:

Resolución de conflictos laborales: negociación, mediación, conciliación, monitorio y vía judicial

1.EL CONFLICTO

1.1.Introducción

1.2.Factores que contribuyen a la generación de conflictos

1.3.Signos externos del conflicto

1.3.1.Conductas o actuaciones del empresario en situación de conflicto

1.3.2.Conductas observables en los trabajadores

1.4.Tipos de conflictos

1.5.Conflictos individuales

1.5.1.Introducción

1.5.2.Cambio en las funciones

1.5.3.Modificación de las condiciones de trabajo

1.5.4.Movilidad geográfica del trabajador: Traslado

1.5.5.Movilidad geográfica del trabajador: Desplazamientos

1.5.6.Extinción de la relación laboral

1.6.Conflictos colectivos



692331165



959 60 20 38



formador@3fuegosformacion.com

- 1.6.1. Introducción
- 1.6.2. ¿Por qué se origina un conflicto colectivo?
- 1.6.3. ¿Quién puede promover un conflicto colectivo?
- 1.6.4. ¿Cuál es el proceso que sigue un conflicto colectivo?
- 1.6.5. ¿Cuáles son los órganos que realizan labores de conciliación, mediación o arbitraje en un conflicto colectivo?
- 1.6.6. ¿Qué ocurre si se logra el acuerdo mediante la conciliación?
- 1.7. La vía judicial
- 1.8. Conflictos con violencia
 - 1.8.1. Descripción de los conflictos con violencia
 - 1.8.2. Medidas preventivas
 - 1.8.3. Mobbing o acoso laboral

2. TÉCNICAS PARA SOLUCIONAR CONFLICTOS LABORALES

- 2.1. Introducción
- 2.2. Cómo afrontan normalmente las empresas un conflicto laboral
- 2.3. Políticas de Recursos Humanos
 - 2.3.1. Introducción
 - 2.3.2. Mejora de la comunicación interna
 - 2.3.3. Revisión del estilo de dirección y liderazgo
 - 2.3.4. Cumplimiento de la normativa laboral
 - 2.3.5. Revisión de las políticas de promoción y desarrollo profesional
 - 2.3.6. Contrarrestar la oposición a la dirección de la empresa
- 2.4. Las relaciones entre la dirección y los representantes de los trabajadores
 - 2.4.1. Relaciones sindicato-empresa
 - 2.4.2. Comunicación con los representantes sindicales

3. CONFLICTOS COLECTIVOS

- 3.1. Introducción
- 3.2. Tipos de medidas de presión
- 3.3. La huelga
 - 3.3.1. Derecho de huelga
 - 3.3.2. Situación del trabajador durante la huelga



692331165



959 60 20 38



formador@3fuegosformacion.com

- 3.3.3. Huelgas ilegales o abusivas
- 3.3.4. Límites en el derecho de huelga
- 3.4. El cierre patronal (Lock-out)
 - 3.4.1. Qué es el cierre patronal
 - 3.4.2. Proceso para declarar un cierre patronal
- 3.5. Otras medidas de presión colectiva
- 3.6. Negociación colectiva
 - 3.6.1. Introducción
 - 3.6.2. Fases de la negociación
 - 3.6.3. Preparación de la negociación
 - 3.6.4. Estrategias
 - 3.6.5. Tipos de negociación
 - 3.6.6. Tácticas de negociación
 - 3.6.7. Desarrollo de la negociación
 - 3.6.8. Cierre de la negociación
 - 3.6.9. Elementos específicos en la negociación de los conflictos colectivos

4. LA CONCILIACIÓN Y LA MEDIACIÓN

- 4.1. Introducción
- 4.2. Mediación
 - 4.2.1. Introducción
 - 4.2.2. Preparación de la mediación
 - 4.2.3. Inicio: presentación del mediador y determinación del procedimiento
 - 4.2.4. Negociación directa: primera aproximación
 - 4.2.5. Averiguando intereses y posiciones
 - 4.2.6. Propuestas de acuerdo
 - 4.2.7. Finalización de la mediación
- 4.3. Cualidades del mediador
- 4.4. Técnicas de mediación para la resolución de conflictos
 - 4.4.1. Introducción
 - 4.4.2. Parcelar cuestiones específicas
 - 4.4.3. Buscar acuerdos sobre planteamientos de partida



692331165



959 60 20 38



formador@3fuegosformacion.com

4.4.4.Otras técnicas

4.5.Conciliación

4.5.1.Introducción

4.5.2.Inicio del proceso

4.5.3.Citación de las partes

4.5.4.Desarrollo y finalización del proceso de conciliación

4.6.Proceso de conciliación en España

4.7.Arbitraje e Intervención judicial

4.8.Comparativa de procedimientos de resolución de conflictos

5.SOLUCIÓN JURÍDICA DEL CONFLICTO

5.1.Jurisdicción en España

5.2.Jurisdicción social

5.3.Procedimiento ordinario

5.4.Procedimiento de oficio

5.5.Acto de conciliación

5.5.1.¿Qué es la conciliación?

5.5.2.¿Cómo se lleva a cabo?

5.5.3.¿Cuál es la autoridad laboral que cita a las partes para la conciliación?

5.6.Monitorio social

5.6.1.Introducción

5.6.2.Requisitos

5.6.3.Operaciones excluidas del proceso monitorio

5.6.4.Etapas del proceso monitorio



692331165



959 60 20 38



formador@3fuegosformacion.com