



Ref.ONA210422

Duración: 60 H.

Modalidad: Teleformación

Objetivos

- Sensibilizar sobre la situación actual de desigualdad efectiva de las mujeres en el ámbito laboral, conocer sus principales causas y qué medidas o recomendaciones hacen los expertos para evitarla o reducirla.
- Entender los diferentes conceptos que se manejan en materia de igualdad de género, como son: empoderamiento, brecha salarial, segregación ocupacional, techo de cristal, acoso sexual, lenguaje sexista, etc.
- Conocer las principales medidas a implementar en las políticas de recursos humanos y específicamente en la selección, contratación, remuneración y valoración de puestos de trabajo.
- Incidir en la importancia de la corresponsabilidad de los hombres en las obligaciones familiares y en el fomento de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en condiciones de igualdad, sin discriminación por razón de género.
- Describir las medidas de fomento de la igualdad y de no discriminación que cada empresa puede aplicar en su organización.
- Conocer las directrices que deben regir los protocolos para la prevención del acoso sexual.
- Conocer diferentes herramientas a aplicar en el ámbito de las empresas para alcanzar el principio de igualdad en la organización: medidas, procedimientos, métodos y buenas prácticas.
- Describir las medidas de igualdad y no discriminación que cada empresa puede aplicar a su organización, a nivel general y mediante casos prácticos.
- Conocer los métodos analíticos, método de los pasos hacia la equidad e ISOS para evaluar en igualdad los sistemas de retribución y de valoración de puestos de trabajo.
- Elaborar un procedimiento para la prevención del acoso sexual y por razón de género.
- Aprender a comunicar en la organización evitando estereotipos y observando la igualdad de género, y elaborar un código deontológico no sexista.
- Identificar algunas de las iniciativas para la promoción de la imagen de la empresa en igualdad como son: el distintivo igualdad en la empresa, la certificación de igualdad de género y retributiva por AENOR, la iniciativa empresas por una sociedad libre de violencia de género o el programa Óptima.
- Describir todos los elementos necesarios para la puesta en marcha de un plan de igualdad de género, conforme a la normativa vigente en España.
- Conocer los beneficios que aporta la implantación de un Plan de Igualdad, así como los deberes de las empresas y las sanciones a las que se expone al incumplir la normativa en materia igualdad.

- Entender los pasos a seguir para crear la comisión negociadora del Plan de Igualdad y el proceso de negociación que lleva a cabo.
- Elaborar un diagnóstico de empresa para definir los objetivos y las medidas del Plan de Igualdad, así como aprender a utilizar instrumentos de diagnóstico.
- Redactar un informe diagnóstico de igualdad en la empresa.
- Plasmar en el Plan de Igualdad la información recabada en el informe de diagnóstico, los objetivos definidos y las medidas previstas.
- Implantar el Plan de Igualdad y llevar a cabo su seguimiento y evaluación, así como su inscripción en el registro correspondiente.

Contenidos

MÓDULO 1. SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO

1. LA IGUALDAD DE GÉNERO

- 1.1. Conceptos básicos.
- 1.2. La mujer en el ámbito laboral.
- 1.3. Medidas de igualdad en la empresa.
- 1.4. Principios de empoderamiento de las mujeres.
- 1.5. Beneficios de la igualdad.

2. DESIGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

- 2.1. Segregación ocupacional.
- 2.2. Selección y contratación.
- 2.3. Retribuciones.
- 2.4. Clasificación profesional y evaluación de puestos de trabajo.
- 2.5. Promoción y desarrollo de la carrera profesional.

3. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- 3.1. Introducción.
- 3.2. Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 3.3. Buenas prácticas.

4. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- 4.1. Introducción.
- 4.2. El contexto laboral en que se produce el acoso sexual.
- 4.3. Los perjuicios del acoso en el ámbito laboral.
- 4.4. Medidas de prevención del acoso sexual.
- 4.5. Protocolo para la prevención del acoso sexual.
- 4.6. Cómo actuar ante el acoso sexual en el entorno laboral.
- 4.7. Buenas prácticas.

5. COMUNICACIÓN NO SEXISTA

- 5.1. Introducción.
- 5.2. Lenguaje no sexista.
- 5.3. Recomendaciones.
- 5.4. La publicidad como instrumento de cambio.

MÓDULO 2. MEDIDAS Y BUENAS PRÁCTICAS EN IGUALDAD EN LA EMPRESA

1. INTRODUCCIÓN

- 1.1. Introducción
- 1.2. Nivel estratégico
- 1.3. Nivel estructural o procedimental
- 1.4. Procedimiento para la prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo
- 1.5. Reuniones con perspectiva de igualdad
- 1.6. Medidas de igualdad
- 1.7. Buenas prácticas
- 1.8. Indicadores

2. MEDIDAS DE IGUALDAD

- 2.1. Introducción
- 2.2. Procesos de reclutamiento y selección
- 2.3. Contratación e incorporación al puesto de trabajo
- 2.4. Retribución
- 2.5. Promoción y desarrollo profesional
- 2.6. Corresponsabilidad
- 2.7. Seguridad laboral
- 2.8. Para prevenir el acoso sexual
- 2.9. Para evitar la violencia de género

3. MÉTODOS DE EVALUACIÓN

- 3.1. Introducción
- 3.2. Método analítico para evaluar en igualdad el sistema de valoración de puestos de trabajo
- 3.3. Método analítico aplicado al sistema de retribución y determinación de salarios
- 3.4. Evaluación del desempeño aplicando el principio de igualdad
- 3.5. Otros métodos para evaluar en igualdad el sistema de retribución y de valoración de puestos de trabajo

4. BUENAS PRÁCTICAS EN IGUALDAD

- 4.1. Introducción
- 4.2. Selección y contratación: currículo ciego IKEA
- 4.3. Retribución: análisis de brecha salarial en Soemca Empleo, S.L.
- 4.4. Promoción y desarrollo profesional
- 4.5. Aumentar la participación de la mujer en áreas en que existe infrarrepresentación: eliminar segregación horizontal
- 4.6. Buenas prácticas en comunicación y publicidad

5. COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD

- 5.1. Introducción
- 5.2. Plan de comunicación de la igualdad
- 5.3. Publicidad y código deontológico no sexista

6. PROMOCIÓN DE LA IMAGEN DE LA EMPRESA EN IGUALDAD

- 6.1. Introducción
- 6.2. Distintivo igualdad en la empresa (DIE)
- 6.3. Certificación de igualdad de género y retributiva por AENOR
- 6.4. Empresas por una sociedad libre de violencia de género
- 6.5. Programa Optima

MÓDULO 3. PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

1. INTRODUCCIÓN

- 1.1. Introducción a los conceptos básicos en igualdad y su situación actual
 - 1.1.1. Conceptos relacionados con la igualdad
 - 1.1.2. Abuso y acoso
 - 1.1.3. Discriminación
 - 1.1.4. Segregación
- 1.2. Beneficios de la igualdad en las empresas
 - 1.2.1. Beneficios
 - 1.2.2. Reducción de pérdidas
 - 1.2.3. Evita sanciones por incumplimiento de la normativa

2. ASPECTOS BÁSICOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- 2.1. Legislación que regula el Plan de Igualdad: Ley Orgánica 3/2007
 - 2.1.1. Objetivo y ámbito de aplicación de la Ley Orgánica de Igualdad
 - 2.1.2. Obligaciones de las empresas
 - 2.1.3. Derechos y obligaciones en la ley de igualdad
- 2.2. Los planes de igualdad de las empresas
 - 2.2.1. Concepto de plan de igualdad y materias que trata
 - 2.2.2. Duración de un plan de igualdad
 - 2.2.3. Ayudas para la elaboración de un plan de igualdad
 - 2.2.4. Estructura organizativa para la gestión del plan de igualdad
 - 2.2.5. Datos necesarios de la empresa para elaborar un plan de igualdad

3. FASE INICIAL: COMPROMISO DE DIRECCIÓN Y CREACIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

- 3.1. Introducción
- 3.2. Compromiso de la organización
- 3.3. Creación de la comisión negociadora del plan de Igualdad
 - 3.3.1. Constitución de la comisión
 - 3.3.2. Funciones de la comisión
- 3.4. Agente de igualdad

4. DIAGNÓSTICO DE LA IGUALDAD EN LA EMPRESA

- 4.1. Introducción
- 4.2. Diagnóstico de la igualdad en la empresa
- 4.3. Informe o Cuestionario para el diagnóstico de la empresa en materia de igualdad
 - 4.3.1. Características de la empresa y contexto
 - 4.3.2. Características de la representación legal de trabajadores y trabajadoras

- 4.3.3. Estructura de la plantilla y sus características
- 4.3.4. Proceso de selección y contratación
- 4.3.5. Clasificación profesional, segregación ocupacional e infrarrepresentación femenina
- 4.3.6. Retribuciones y condiciones de trabajo incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- 4.3.7. Formación
- 4.3.8. Promoción y desarrollo de la carrera profesional
- 4.3.9. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- 4.3.10. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
- 4.3.11. Sensibilización y comunicación
- 4.4. Modelo de Informe Diagnóstico

5. NEGOCIACIÓN DE LAS PROPUESTAS EN LA COMISIÓN DE IGUALDAD

- 5.1. Introducción
- 5.2. Reglas en la Negociación de la Igualdad en la Empresa: Convenio propio o Convenio del Sector
- 5.3. Negociación del Plan de Igualdad o Negociación de Medidas de igualdad y antidiscriminación

6. ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD, IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- 6.1. Introducción
- 6.2. Diseño del plan de igualdad
- 6.3. Epígrafes o apartados del plan de igualdad
- 6.4. Implantación, seguimiento y evaluación

7. INSCRIPCIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

- 7.1. Introducción
- 7.2. Plazo y procedimiento de inscripción de los planes de Igualdad
- 7.3. Información para incluir en la inscripción, contenido del plan de igualdad, seguimiento y evaluación



092331103

3FUEGOSFORMACION.COM



959 60 20 38