

La igualdad Efectiva en las empresas desde la óptica de la Gestión de las Personas



Objetivos

Con este contenido de curso profesional el alumnado conocerá las acciones necesarias en la gestión de personas para la igualdad efectiva, se abarcarán aspectos como la selección de personal con perspectiva de género, la visibilidad y atracción del talento femenino, los procedimientos de actuación antes acoso sexual o por razón de sexo, así como las actuaciones tendentes al diagnóstico y para la reducción de la brecha salarial.

Contenidos y estructura del curso

Unidad 1. Igualdad: Perspectiva de género

1. Hacia un necesario equilibrio en el número de personas candidatas de ambos sexos
2. La perspectiva de género en las fases del proceso de selección
 - 2.1 Pautas generales
 - 2.2 Pautas en la fase de convocatoria y elección de la persona candidata
 - 2.3 Pautas en la fase de incorporación

Unidad 2. Igualdad: Visibilidad del talento femenino

3. Introducción
4. Techos de cristal: la barrera invisible para la promoción de la mujer en la empresa
5. Medidas de visibilizarían del talento femenino
6. Medidas para facilitar la conciliación y corresponsabilidad
 - 4.1 Hacia una empresa flexible
 - 4.2 El teletrabajo como factor potenciador de la productividad

Unidad 3. Igualdad: Atracción del talento femenino

7. Introducción
8. La formación interna como mecanismo de corrección de desigualdades en la empresa
 - 2.1 Medidas de promoción profesional
 - 2.2 Objetividad y transparencia en los procesos de promoción
 - 2.3 Sensibilización del personal destinado al proceso de promoción
 - 2.4 Transparencia en el proceso
 - 2.4 Promoción del liderazgo y desarrollo profesional de mujeres
 - 2.5 Formación específica para acceder a puestos de mayor responsabilidad

9. Atracción del talento femenino

Unidad 4. Igualdad: Acoso sexual, procedimiento de actuación

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

11. Actuación ante un acoso en la empresa

12. Protocolo de actuación

3.1 Principios del protocolo de actuación

3.2 Fases del protocolo de actuación interno de la empresa

3.3 Seguimiento, evaluación y revisión del protocolo

13. Actuaciones complementarias

Unidad 5. Plan de igualdad. Diagnóstico

14. Introducción

15. Contexto y objetivos

16. Características

17. Desarrollo de actuaciones

3.1 Elaboración del diagnóstico: criterios

3.2 Informe del diagnóstico

Unidad 6. Igualdad retributiva: Brecha Salarial

18. Causas de la brecha salarial

1.1 La segregación laboral

1.2 Desvaloración de los trabajos feminizados

1.3 Falta de transparencia de los sistemas retributivos

1.4 Falta de corresponsabilidad

19. Incorporación de la perspectiva de género en el sistema retributivo

20. Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género

21. Actuación de los poderes públicos: complemento reducción de la brecha de género

Metodología

En Critería creemos que para que la formación e-Learning sea realmente exitosa, tiene que estar basada en contenidos 100% multimedia (imágenes, sonidos, vídeos, etc.) diseñados con criterio pedagógico y soportados en una plataforma que ofrezca recursos de comunicación como chats, foros y conferencias...Esto se logra gracias al trabajo coordinado de nuestro equipo e-Learning integrado por profesionales en pedagogía, diseño multimedia y docentes con mucha experiencia en las diferentes áreas temáticas de nuestro catálogo.

Perfil persona formadora

Esta acción formativa será impartida por un/a experto/a en el área homologado/a por Critería, en cumplimiento con los procedimientos de calidad, con experiencia y formación pedagógica.

*En Critería queremos estar bien cerca de ti, ayúdanos a hacerlo posible:
¡Suscríbete a nuestro blog y síguenos en redes sociales!*

Blog de Critería



