

LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA EMPRESA: IMPLANTACIÓN DE LOS ELEMENTOS NECESARIOS



Objetivos

Identificación de las normas reguladoras del principio de igualdad entre hombres y mujeres, así como los mecanismos de tutela. Aplicar los mecanismos y herramientas que garantizan el principio de igualdad en el trabajo. Actuaciones necesarias para la obtención del DIE. Aplicar los elementos necesarios en el proceso de selección para añadir la perspectiva de género. Métodos de visibilización del talento femenino y aplicación de elementos de conciliación. Aplicar criterios de atracción de talento femenino. Aplicar los procedimientos de actuación ante un acoso laboral por razón de sexo. Aplicar la nueva normativa en materia LGTBI en el ámbito laboral. Contextualizar el plan de igualdad en la normativa laboral vigente. Aplicar los elementos y herramientas necesarias de la fase inicial de un plan de igualdad. Actuaciones tendentes al diagnóstico de un plan de igualdad. Elementos necesarios para el diseño y registro un plan de igualdad. Aplicar los elementos necesarios para la implantación real y evaluación de un plan de igualdad en la empresa Contextualizar correctamente la igualdad retributiva en la empresa dentro de la normativa laboral. Técnicas y actuaciones necesarias para el diagnóstico de la brecha salarial. Aplicar los elementos necesarios en la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género. Aplicar las acciones necesarias para la reducción de la brecha salarial.

Contenidos y estructura del curso

Unidad 1. Igualdad: Antecedentes y normativa

1. Principales antecedentes normativos
 - 1.1 Normativa internacional
 - 1.2 Normativa comunitaria
 - 1.3 Normativa nacional
2. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la ley orgánica 3/2007
 - 2.1 Contenido
 - 2.2 Vulneración del principio de igualdad de trato. Situaciones discriminatorias
 - 2.3 Tutela

Unidad 2. Igualdad: Igualdad de oportunidades

1. La igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral
 - 1.1 Medidas programáticas
 - 1.2 Igualdad y conciliación

2. La prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

3. Los planes de igualdad y el distintivo en materia de igualdad

3.1 Los planes de igualdad

3.2 Distintivo para las empresas en materia de igualdad

Unidad 3. Igualdad: Distintivo de igualdad en la empresa

1. Requisitos para la obtención del distintivo "Igualdad en la Empresa"

2. Procedimiento para la obtención del distintivo "Igualdad en la Empresa"

2.1 Convocatoria: documentación

2.2 Comisión evaluadora: criterios de evaluación

2.3 Resolución: facultades, obligaciones, vigencia y prórroga

3. Suspensión, revocación o renuncia del distintivo "Igualdad en la Empresa"

4. Registro del distintivo "Igualdad en la Empresa"

Unidad 4. 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 5. Igualdad: Visibilidad del talento femenino

1. Introducción

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

3. Medidas de visibilización del talento femenino

4. Medidas para facilitar la conciliación y corresponsabilidad

4.1 Hacia una empresa flexible

4.2 El teletrabajo como factor potenciador de la productividad

Unidad 6. Igualdad: Atracción del talento femenino

1. Introducción

2. 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

2.5 Promoción del liderazgo y desarrollo profesional de mujeres

2.6 Formación específica para acceder a puestos de mayor responsabilidad

3. Atracción del talento femenino

Unidad 7. Igualdad: Acoso sexual, procedimiento de actuación

1. Concepto de acoso sexual y acoso por razón de sexo, prevención del mismo
2. Actuación ante un acoso en la empresa
3. 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

4. Actuaciones complementarias

Unidad 8. Igualdad. Igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas

1. La ley 4/2023 reguladora de la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI
2. El Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas
 - 2.1 Cuantificación del número de personas trabajadoras en la empresa
 - 2.2 Medidas planificadas: Elementos integrantes de su negociación
 - 2.3 Contenido de las medidas
 - 2.4 Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión de las medidas planificadas

Unidad 9. Plan de igualdad. Normativa reguladora

1. El plan de igualdad en las empresas. Concepto
2. Normativa reguladora
3. Ámbito de aplicación
 - 3.1 Empresas con distintos centros de trabajo o grupos de empresas.
4. Cómputo de personas trabajadoras
 - 4.1 Periodo transitorio de aplicación de los planes de igualdad

Unidad 10. Plan de igualdad. Puesta en marcha

1. Procedimiento de negociación de un plan de igualdad: la comisión negociadora.
 - 1.1 Partes integrantes comisión negociadora
 - 1.2 Características comisión negociadora
2. Competencias de la comisión negociadora
3. Plazos de negociación

Unidad 11. Plan de igualdad. Diagnóstico

1. Contexto y objetivos
2. Características
3. Desarrollo de actuaciones
 - 3.1 Elaboración del diagnóstico: criterios
 - 3.2 Informe del diagnóstico

Unidad 12. Plan de igualdad. Aprobación y registro

1. Contenido de un plan de igualdad

- 1.1 Identificación del plan, diagnóstico y auditorías
- 1.2 Objetivos y medios de actuación
- 1.3 Medidas y medios de ejecución
- 1.4 Programación
- 1.5 Seguimiento y evaluación
- 1.6 Procedimientos de modificación y resolución de conflictos

2. Aprobación del plan de igualdad

3. Registro del plan de igualdad

Unidad 13. Plan de igualdad: Implantación

1. Implantación del plan de igualdad

2. Seguimiento del plan de igualdad

2.1 Ficha de seguimiento

2.2 Informe de seguimiento

3. Evaluación del plan de igualdad

3.1 Informe de evaluación

Unidad 14. Igualdad retributiva: Normativa reguladora

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

1.1 Normativa nacional en materia de igualdad retributiva

2. El principio de transparencia retributiva

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

3.1 La valoración de los puestos de trabajo

3.2 La valoración de los puestos de trabajo en los convenios colectivos

Unidad 15. Igualdad retributiva: Registro retributivo

1. Introducción

1.1 Concepto y objeto del registro retributivo en las empresas

2. Forma y conceptos a incluir en el registro retributivo

2.1 Forma y conceptos a incluir en el registro retributivo

2.2 Registro retributivo en empresas obligadas a llevar a cabo auditoría retributiva

2.3 Herramienta de registro retributivo

3. Derechos y deberes asociados al registro retributivo

3.1 Modificación del registro

3.2 Acceso a la información del registro

3.3 Consulta con la representación legal de los trabajadores

Unidad 16. Igualdad retributiva: Auditoría retributiva

1. Concepto de auditoría retributiva, contexto de aplicación

2. Contenido de la auditoría retributiva

2.1 Diagnóstico de situación retributiva de la empresa

2.2 Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas

Unidad 17. Igualdad retributiva: Brecha Salarial

1. 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

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

3. Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género

4. 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

