



LA IGUALDAD EFECTIVA EN LAS EMPRESAS DESDE LA ÓPTICA DE LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS

DURACIÓN: 20 horas

CRÉDITOS ECTS: 0

OBJETIVOS

- 1. Aplicar los elementos necesarios en el proceso de selección para añadir la perspectiva de género.
- 2. Métodos de visibilización del talento femenino y aplicación de elementos de conciliación.
- 3. Aplicar criterios de atracción de talento femenino.
- 4. Aplicar los procedimientos de actuación ante un acoso laboral por razón de sexo.
- 5. Aplicar la nueva normativa en materia LGTBI en el ámbito laboral.
- 6. Actuaciones tendentes al diagnóstico de un plan de igualdad.
- 7. Aplicar las acciones necesarias para la reducción de la brecha salarial.

PROGRAMA CONTENIDOS

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

- 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 3. 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 trasparencia 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
- 3. Atracción del talento femenino

Unidad 4. Igualdad: Acoso sexual, procedimiento de actuación

- 1. Concepto de acaso 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 5. Igualdad. Igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas

- 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 6. Plan de igualdad. Diagnóstico

- 0. Introducción
- 1. Contexto y objetivos
- 2. Características

- 3. Desarrollo de actuaciones
 - 3.1 Elaboración del diagnóstico: criterios
 - 3.2 Informe del diagnóstico

Unidad 7. 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