

# La igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la empresa

**MODALIDAD** Teleformación

**DURACIÓN** 25 H

## OBJETIVOS

- Conocer la normativa que regula el principio de igualdad en el trabajo para su cumplimiento dentro de una organización empresarial.
- Relacionar el derecho al trabajo con la igualdad de oportunidades para el cumplimiento el principio de igualdad.
- Conocer el distintivo de igualdad en la empresa para su aplicación en una organización empresarial.
- Ampliar el enfoque del proceso de selección añadiendo la óptica de la perspectiva de género para la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo.
- Conocer la visibilización del talento femenino para su integración en la empresa.
- Conocer la atracción del talento femenino en el marco de la igualdad para conseguir un valor añadido en nuestra organización empresarial.
- Conocer e identificar situaciones de acoso por razón de sexo laboral para establecer los mecanismos que eviten su existencia.

## CONTENIDOS

### **UD1. Igualdad: Antecedentes y normativa.**

#### 1.1. Principales antecedentes normativos.

1.1.1. Normativa internacional.

1.1.2. Normativa comunitaria.

1.1.3. Normativa nacional.

#### 1.2. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la ley orgánica 3/2007.

1.2.1. Contenido.

1.2.2. Vulneración del principio de igualdad de trato. Situaciones discriminatorias.

1.2.3 Tutela.

**UD2. Igualdad: Igualdad de oportunidades.**

- 2.1. La igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.
  - 2.1.1. Medidas programáticas.
  - 2.1.2. Igualdad y conciliación.
- 2.2. La prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.
- 2.3. Los planes de igualdad y el distintivo en materia de igualdad.
  - 2.3.1. Los planes de igualdad.
  - 2.3.2. Distintivo para las empresas en materia de igualdad.

**UD3. Igualdad: Distintivo de igualdad en la empresa.**

- 3.1. Requisitos para la obtención del distintivo "Igualdad en la Empresa".
- 3.2. Procedimiento para la obtención del distintivo "Igualdad en la Empresa".
  - 3.2.1. Convocatoria: documentación.
  - 3.2.2. Comisión evaluadora: criterios de evaluación.
  - 3.2.3. Resolución: facultades, vigencia y prórroga.
- 3.3. Suspensión, revocación o renuncia del distintivo "Igualdad en la Empresa".
- 3.4. Registro del distintivo "Igualdad en la Empresa".

**UD4. Igualdad: Perspectiva de género.**

- 4.1. Hacia un necesario equilibrio en el número de personas candidatas de ambos sexos.
- 4.2. La perspectiva de género en las fases del proceso de selección.
  - 4.2.1. Pautas generales.
  - 4.2.2. Pautas en la fase de convocatoria y elección de la persona candidata.
  - 4.2.3. Pautas en la fase de incorporación.

**UD5. Igualdad: Visibilidad del talento femenino.**

- 5.1. Introducción.
- 5.2. Techos de cristal: la barrera invisible para la promoción de la mujer en la empresa.
- 5.3. Medidas de visibilización del talento femenino.
- 5.4. Medidas para facilitar la conciliación y corresponsabilidad.
  - 5.4.1. Hacia una empresa flexible.
  - 5.4.2. El teletrabajo como factor potenciador de la productividad.

**UD6. Igualdad: Atracción del talento femenino.**

- 6.1. Introducción.
- 6.2. La formación interna como mecanismo de corrección de desigualdades en la empresa.
  - 6.2.1. Medidas de promoción profesional.
  - 6.2.2. Objetividad y transparencia en los procesos de promoción.
  - 6.2.3. Sensibilización del personal destinado al proceso de promoción.
  - 6.2.4. Transparencia en el proceso.
  - 6.2.5. Promoción del liderazgo y desarrollo profesional de mujeres

- 6.2.6. Formación específica para acceder a puestos de mayor responsabilidad.
- 6.3. Atracción del talento femenino.

**UD7. Igualdad: Acoso sexual, procedimiento de actuación.**

- 7.1. Concepto de acoso sexual y acoso por razón de sexo, prevención del mismo.
- 7.2. Actuación ante un acoso en la empresa.
- 7.3. Protocolo de actuación.
  - 7.3.1. Principios del protocolo de actuación.
  - 7.3.2. Fases del protocolo de actuación interno de la empresa.
  - 7.3.3. Seguimiento, evaluación y revisión del protocolo.
- 7.4. Actuaciones complementarias.

**UD8. 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.