

La igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la empresa

MODALIDAD Teleformación

DURACIÓN 20 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.