ABIRE
FORMACIÓN

La igualdad efectiva en las empresas desde la óptica de la gestión de las personas

MODALIDAD Teleformación

DURACIÓN 20 H

OBJETIVOS

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

UD1. Igualdad: Perspectiva de género.
1.1. Hacia un necesario equilibrio en el número de personas candidatas de ambos sexos.
1.2. La perspectiva de género en las fases del proceso de selección.
  1.2.1. Pautas generales.
  1.2.2. Pautas en la fase de convocatoria y elección de la persona candidata.
  1.2.3. Pautas en la fase de incorporación.

UD2. Igualdad: Visibilidad del talento femenino.
2.1. Introducción.
2.2. Techos de cristal: la barrera invisible para la promoción de la mujer en la empresa.
2.3. Medidas de visibilización del talento femenino.
2.4. Medidas para facilitar la conciliación y corresponsabilidad.
  2.4.1. Hacia una empresa flexible.
  2.4.2. El teletrabajo como factor potenciador de la productividad.

UD3. Igualdad: Atracción del talento femenino.
3.1. Introducción.
3.2. La formación interna como mecanismo de corrección de desigualdades en la empresa.
  3.2.1. Medidas de promoción profesional.

3.2.2. Objetividad y trasparencia en los procesos de promoción.
3.2.3. Sensibilización del personal destinado al proceso de promoción.
3.2.4. Transparencia en el proceso.
3.2.5. Promoción del liderazgo y desarrollo profesional de mujeres.
3.2.6. Formación específica para acceder a puestos de mayor responsabilidad.
3.3. Atracción del talento femenino.

UD4. Igualdad: Acoso sexual, procedimiento de actuación.
4.1. Concepto de acaso sexual y acoso por razón de sexo, prevención del mismo.
4.2. Actuación ante un acoso en la empresa.
4.3. Protocolo de actuación.
4.3.1. Principios del protocolo de actuación.
4.3.2. Fases del protocolo de actuación interno de la empresa.
4.3.3. Seguimiento, evaluación y revisión del protocolo.
4.4. Actuaciones complementarias.

UD5. 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 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

UD7. 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.