

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

Horas

15

## Acerca de este curso

**Cod: PH02B16C06**

### **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 transparencia 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 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 5. Plan de igualdad. Diagnóstico**

1. Introducción
2. Contexto y objetivos
3. Características
4. Desarrollo de actuaciones
  - 4.1 Elaboración del diagnóstico: criterios
  - 4.2 Informe del diagnóstico

## **Unidad 6. 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

## **¿Qué aprenderás?**

- 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.
- Actuaciones tendentes al diagnóstico de un plan de igualdad.
- Aplicar las acciones necesarias para la reducción de la brecha salarial.