

# La igualdad entre hombres y mujeres en la empresa: implantación de los elementos necesarios.

Horas

40

## Acerca de este curso

Cod: PH02B16C01

### Unidad 1. Igualdad: Antecedentes y normativa

1. Principales antecedentes normativos
  - 1.1 Normativa internacional
  - 1.2 Normativa comunitaria
  - 1.3 Normativa nacional
2. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la ley orgánica 3/2007
  - 2.1 Contenido
  - 2.2 Vulneración del principio de igualdad de trato. Situaciones discriminatorias
  - 2.3 Tutela

### Unidad 2. Igualdad: Igualdad de oportunidades

1. La igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral
  - 1.1 Medidas programáticas
  - 1.2 Igualdad y conciliación
2. La prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo
3. Los planes de igualdad y el distintivo en materia de igualdad
  - 3.1 Los planes de igualdad
  - 3.2 Distintivo para las empresas en materia de igualdad

### Unidad 3. Igualdad: Distintivo de igualdad en la empresa

1. Requisitos para la obtención del distintivo "Igualdad en la Empresa"
2. Procedimiento para la obtención del distintivo "Igualdad en la Empresa"
  - 2.1 Convocatoria: documentación
  - 2.2 Comisión evaluadora: criterios de evaluación
  - 2.3 Resolución: facultades, vigencia y prórroga
3. Suspensión, revocación o renuncia del distintivo "Igualdad en la Empresa"
4. Registro del distintivo "Igualdad en la Empresa"

### Unidad 4. 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 5. 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 6. 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 7. 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 8. Plan de igualdad. Normativa reguladora**

1. El plan de igualdad en las empresas. Concepto.
2. Normativa reguladora
3. Ámbito de aplicación
  - 3.1 Empresas con distintos centros de trabajo o grupos de empresas.
4. Cómputo de personas trabajadoras
  - 4.1 Periodo transitorio de aplicación de los planes de igualdad

## **Unidad 9. Plan de igualdad. Puesta en marcha**

1. Procedimiento de negociación de un plan de igualdad: la comisión negociadora.
  - 1.1 Partes integrantes comisión negociadora
  - 1.2 Características comisión negociadora
2. Competencias de la comisión negociadora
3. Plazos de negociación

## **Unidad 10. 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 11. Plan de igualdad. Aprobación y registro**

1. Contenido de un plan de igualdad
  - 1.1 Identificación del plan, diagnóstico y auditorias
  - 1.2 Objetivos y medios de actuación
  - 1.3 Medidas y medios de ejecución
  - 1.4 Programación
  - 1.5 Seguimiento y evaluación
  - 1.6 Procedimientos de modificación y resolución de conflictos
2. Aprobación del plan de igualdad
3. Registro del plan de igualdad

## **Unidad 12. Plan de igualdad: Implantación**

1. Implantación del plan de igualdad
2. Seguimiento del plan de igualdad
  - 2.1 Ficha de seguimiento
  - 2.2 Informe de seguimiento
3. Evaluación del plan de igualdad
  - 3.1 Informe de evaluación

## **Unidad 13. Igualdad retributiva: Normativa reguladora**

1. Normativa reguladora en la igualdad retributiva entre mujeres y hombres
  - 1.1 Normativa nacional en materia de igualdad retributiva
2. El principio de transparencia retributiva
3. La obligación de igualdad de retribución por trabajo de igual valor
  - 3.1. La valoración de los puestos de trabajo
  - 3.2 La valoración de los puestos de trabajo en los convenios colectivos

## Unidad 14. Igualdad retributiva: Registro retributivo

1. Introducción
  - 1.1 Concepto y objeto del registro retributivo en las empresas
2. Forma y conceptos a incluir en el registro retributivo
  - 2.1 Forma y conceptos a incluir en el registro retributivo
  - 2.2 Registro retributivo en empresas obligadas a llevar a cabo auditoría retributiva
  - 2.3 Herramienta de registro retributivo
3. Derechos y deberes asociados al registro retributivo
  - 3.1 Modificación del registro
  - 3.2 Acceso a la información del registro
  - 3.3 Consulta con la representación legal de los trabajadores

## Unidad 15. Igualdad retributiva: Auditoría retributiva

1. Concepto de auditoría retributiva, contexto de aplicación
2. Contenido de la auditoría retributiva
  - 2.1 Diagnóstico de situación retributiva de la empresa
  - 2.2 Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas

## Unidad 16. 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?

- Identificación de las normas reguladoras del principio de igualdad entre hombres y mujeres, así como los mecanismos de tutela.
- Aplicar los mecanismos y herramientas que garantizan el principio de igualdad en el trabajo.
- Actuaciones necesarias para la obtención del DIE.
- 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.
- Contextualizar el plan de igualdad en la normativa laboral vigente.
- Aplicar los elementos y herramientas necesarias de la fase inicial de un plan de igualdad.
- Actuaciones tendentes al diagnóstico de un plan de igualdad.
- Elementos necesarios para el diseñar y registro un plan de igualdad.

- Aplicar los elementos necesarios para la implantación real y evaluación de un plan de igualdad en la empresa.
- Contextualizar correctamente la igualdad retributiva en la empresa dentro de la normativa laboral.
- Técnicas y actuaciones necesarias para el diagnóstico de la brecha salarial.
- Aplicar los elementos necesarios en la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.
- Aplicar las acciones necesarias para la reducción de la brecha salarial.