

LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA EMPRESA: IMPLANTACION DE LOS ELEMENTOS NECESARIOS

Objetivos

1. Conocer la normativa que regula el principio de igualdad en el trabajo para su cumplimiento dentro de una organización empresarial.
2. Relacionar el derecho al trabajo con la igualdad de oportunidades para el cumplimiento el principio de igualdad.
3. Conocer el distintivo de igualdad en la empresa para su aplicación en una organización empresarial.
4. 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.
5. Conocer la visibilización del talento femenino para su integración en la empresa.
6. Conocer la atracción del talento femenino en el marco de la igualdad para conseguir un valor añadido en nuestra organización empresarial.
7. Conocer e identificar situaciones de acoso por razón de sexo laboral para establecer los mecanismos que eviten su existencia.
8. Conocer fundamentación normativa reguladora de los planes de igualdad en la empresa para su implantación.
9. Conocer los elementos necesarios para implantar un plan de igualdad.
10. Conocer el diagnóstico de un plan de igualdad para su correcta implantación.
11. Conocer las fases de diseño, aprobación y registro de un plan de igualdad en el contexto de su implantación.
12. Implantar correctamente un plan de igualdad, así como su evaluación para cumplir la finalidad del mismo.
13. Conocer la normativa que regula los principios de igualdad retributiva para su cumplimiento en la empresa.
14. Conocer el registro retributivo para su utilización como un elemento de reducción de la brecha salarial.
15. Dotar la valoración de puestos de trabajo de elementos objetivos y transparentes que conduzcan a una adecuada perspectiva de género.
16. Conocer las acciones necesarias para reducir la brecha salarial en una empresa desde la óptica de la gestión de las personas.

Parámetros de evaluación

1. Identificación de las normas reguladoras del principio de igualdad entre hombres y mujeres, así como los mecanismos de tutela.
2. Aplicar los mecanismos y herramientas que garantizan el principio de igualdad en el trabajo.
3. Actuaciones necesarias para la obtención del DIE.
4. Aplicar los elementos necesarios en el proceso de selección para añadir la perspectiva de género.
5. Métodos de visibilización del talento femenino y aplicación de elementos de conciliación.
6. Aplicar criterios de atracción de talento femenino.
7. Aplicar los procedimientos de actuación ante un acoso laboral por razón de sexo.
8. Contextualizar el plan de igualdad en la normativa laboral vigente.
9. Aplicar los elementos y herramientas necesarias de la fase inicial de un plan de igualdad.
10. Actuaciones tendentes al diagnóstico de un plan de igualdad.
11. Elementos necesarios para el diseñar y registro un plan de igualdad.
12. Aplicar los elementos necesarios para la implantación real y evaluación de un plan de igualdad en la empresa.

13. Contextualizar correctamente la igualdad retributiva en la empresa dentro de la normativa laboral.
14. Técnicas y actuaciones necesarias para el diagnóstico de la brecha salarial.
15. Aplicar los elementos necesarios en la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.
16. Aplicar las acciones necesarias para la reducción de la brecha salarial.

Programa

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

- 0. Introducción
- 1. Contexto y objetivos
- 2. Características
- 3. Desarrollo de actuaciones
 - 3.1 Elaboración del diagnóstico: criterios
 - 3.2 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 auditorías
 - 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

Material desarrollado por

Antonio José López Rodríguez

GRADUADO SOCIAL (CONSULTOR RRHH)

Experiencia profesional

Graduado Social Titular en Despacho Profesional (LEGISLABORIS, Asesoría y Consultoría Laboral) 2018 - Actualidad.

Responsable Área Laboral (VERTICE Asesores) 2006 - 2018.

Asesor Laboral (Asesoría CEMSA) 2001 -2006.

Competencia docente

Profesor en Máster en Área de Gestión de Personal (VÉRTICE Business School).

Profesor en Gestión Laboral de Nominas (Academia Keops- Kefren).

Formación académica

Diplomatura en Relaciones Laborales (Universidad Pablo de Olavide).

Máster Universitario en Tributación (Universidad de Málaga).