

LA IGUALDAD EFECTIVA EN LAS EMPRESAS DESDE LA OPTICA DE LA GESTION DE LAS PERSONAS

Objetivos

1. 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.
2. Conocer la visibilización del talento femenino para su integración en la empresa.
3. Conocer la atracción del talento femenino en el marco de la igualdad para conseguir un valor añadido en nuestra organización empresarial.
4. Conocer e identificar situaciones de acoso por razón de sexo laboral para establecer los mecanismos que eviten su existencia.
5. Conocer el diagnóstico de un plan de igualdad para su correcta implantación.
6. 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. Aplicar los elementos necesarios en el proceso de selección para añadir la perspectiva de género.
2. Métodos de visibilización del talento femenino y aplicación de elementos de conciliación.
3. Aplicar criterios de atracción de talento femenino.
4. Aplicar los procedimientos de actuación ante un acoso laboral por razón de sexo.
5. Actuaciones tendentes al diagnóstico de un plan de igualdad.
6. Aplicar las acciones necesarias para la reducción de la brecha salarial.

Programa

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

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

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).