

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



**DURACIÓN: 40H**

## **OBJETIVOS**

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.

## CONTENIDOS

### Unidad 1. Igualdad: Antecedentes y normativa

Principales antecedentes normativos

- 1.1 Normativa internacional
- 1.2 Normativa comunitaria
- 1.3 Normativa nacional

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

La igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral

- 1.1 Medidas programáticas
- 1.2 Igualdad y conciliación

La prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

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

Requisitos para la obtención del distintivo “Igualdad en la Empresa”

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

Suspensión, revocación o renuncia del distintivo “Igualdad en la Empresa”

Registro del distintivo “Igualdad en la Empresa”

### Unidad 4. Igualdad: Perspectiva de género

Hacia un necesario equilibrio en el número de personas candidatas de ambos sexos

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

Introducción

Techos de cristal: la barrera invisible para la promoción de la

mujer en la empresa

Medidas de visibilización del talento femenino

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**

Introducción

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

Atracción del talento femenino

## **Unidad 7. Igualdad: Acoso sexual, procedimiento de actuación**

Concepto de acoso sexual y acoso por razón de sexo, prevención del mismo

Actuación ante un acoso en la empresa

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

Actuaciones complementarias

## **Unidad 8. Plan de igualdad. Normativa reguladora**

El plan de igualdad en las empresas. Concepto.

Normativa reguladora

Ámbito de aplicación

3.1 Empresas con distintos centros de trabajo o grupos de empresas.

Cómputo de personas trabajadoras

4.1 Periodo transitorio de aplicación de los planes de igualdad

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

Procedimiento de negociación de un plan de igualdad: la comisión negociadora.

1.1 Partes integrantes comisión negociadora

1.2 Características comisión negociadora

Competencias de la comisión negociadora

Plazos de negociación

## **Unidad 10. Plan de igualdad. Diagnóstico**

Introducción

Contexto y objetivos

Características

Desarrollo de actuaciones

4.1 Elaboración del diagnóstico: criterios

4.2 Informe del diagnóstico

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

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

Aprobación del plan de igualdad

Registro del plan de igualdad

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

Implantación del plan de igualdad

Seguimiento del plan de igualdad

2.1 Ficha de seguimiento

2.2 Informe de seguimiento

Evaluación del plan de igualdad

3.1 Informe de evaluación

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

Normativa reguladora en la igualdad retributiva entre mujeres y hombres

1.1 Normativa nacional en materia de igualdad retributiva

El principio de transparencia retributiva

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**

Introducción

1.1 Concepto y objeto del registro retributivo en las empresas

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
- 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**

Concepto de auditoría retributiva, contexto de aplicación

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**

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

Incorporación de la perspectiva de género en el sistema retributivo

Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género

Actuación de los poderes públicos: complemento reducción de la brecha de género