

Medidas de igualdad en la empresa

Medidas de igualdad en la empresa – MBSMIEMP

- **¿Qué vas a aprender?**

- Profundizar en el concepto de Igualdad de Género y su importancia en la sociedad actual
- Conocer los grandes hitos históricos en cuanto a Igualdad de Género
- Medidas y buenas prácticas en Igualdad de Género
- Conocer el Plan de Igualdad de género y la legislación que lo regula
- Elaborar un Plan de Igualdad de Género

TEMARIO

SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO

1. LA IGUALDAD DE GÉNERO

- 1.1. Conceptos básicos.
- 1.2. La mujer en el ámbito laboral.
- 1.3. Medidas de igualdad en la empresa.
- 1.4. Principios de empoderamiento de las mujeres.
- 1.5. Beneficios de la igualdad.



2. DESIGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

- 2.1. Segregación ocupacional.
- 2.2. Selección y contratación.
- 2.3. Retribuciones.
- 2.4. Clasificación profesional y evaluación de puestos de trabajo.
- 2.5. Promoción y desarrollo de la carrera profesional.

3. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- 3.1. Introducción.
- 3.2. Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 3.3. Buenas prácticas.

4. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- 4.1. Introducción.
- 4.2. El contexto laboral en que se produce el acoso sexual.
- 4.3. Los perjuicios del acoso en el ámbito laboral.
- 4.4. Medidas de prevención del acoso sexual.
- 4.5. Protocolo para la prevención del acoso sexual.
- 4.6. Cómo actuar ante el acoso sexual en el entorno laboral.
- 4.7. Buenas prácticas.

5. COMUNICACIÓN NO SEXISTA

- 5.1. Introducción.
- 5.2. Lenguaje no sexista.
- 5.3. Recomendaciones.
- 5.4. La publicidad como instrumento de cambio.

MEDIDAS Y BUENAS PRÁCTICAS EN IGUALDAD EN LA EMPRESA



1. INTRODUCCIÓN

1.1. Introducción

1.2. Nivel estratégico

1.2.1. Compromiso de la organización

1.3. Nivel estructural o procedimental

1.4. Procedimiento para la prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo

1.4.1. Formato del procedimiento para la prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo

1.4.2. Cómo se aborda un problema de acoso sexual

1.5. Reuniones con perspectiva de igualdad

1.6. Medidas de igualdad

1.7. Buenas prácticas

1.8. Indicadores

2. MEDIDAS DE IGUALDAD

2.1. Introducción

2.2. Procesos de reclutamiento y selección

2.2.1. Medidas de igualdad

2.2.2. Indicadores para medir el éxito de las medidas de igualdad en selección

2.3. Contratación e incorporación al puesto de trabajo

2.4. Retribución

2.4.1. Cálculo de la brecha salarial

2.4.2. Análisis de la retribución para corregir desigualdades en base al género

2.4.3. Auditorías

2.5. Promoción y desarrollo profesional

2.5.1. Medidas de visibilización del talento femenino y networking

2.5.2. Medidas de formación interna y atracción del talento femenino en puestos y áreas masculinizadas

2.6. Corresponsabilidad

2.6.1. Medidas de flexibilidad del espacio



- 2.6.2. Medidas de flexibilidad del tiempo
- 2.6.3. Medidas relativas a beneficios sociales
- 2.6.4. Medidas relativas a permisos legales
- 2.7. Seguridad laboral
- 2.8. Para prevenir el acoso sexual
 - 2.8.1. Compromiso de la dirección de la empresa
 - 2.8.2. Elaboración de campañas de sensibilización e información
 - 2.8.3. Realización de acciones formativas
- 2.9. Para evitar la violencia de género
 - 2.9.1. Objetivos
 - 2.9.2. Indicadores

3. MÉTODOS DE EVALUACIÓN

- 3.1. Introducción
- 3.2. Método analítico para evaluar en igualdad el sistema de valoración de puestos de trabajo
 - 3.2.1. Descripción de puestos de trabajo
 - 3.2.2. Definición de los puestos de referencia
 - 3.2.3. Establecimiento de los factores de valoración o ponderación de los puestos de trabajo
 - 3.2.4. Definición de niveles en el sistema de valoración de puestos de trabajo
 - 3.2.5. Elaboración del sistema de valoración de puestos de trabajo
 - 3.2.6. Análisis de género del sistema de valoración de puestos de trabajo
- 3.3. Método analítico aplicado al sistema de retribución y determinación de salarios
- 3.4. Evaluación del desempeño aplicando el principio de igualdad
- 3.5. Otros métodos para evaluar en igualdad el sistema de retribución y de valoración de puestos de trabajo
 - 3.5.1. Método de los pasos hacia la equidad salarial
 - 3.5.2. ISOS: un método de evaluación de empleos no sexista
 - 3.5.3. NJC JES - Sistema de Evaluación de Empleos del Consejo Conjunto Nacional del Reino Unido



4. BUENAS PRÁCTICAS EN IGUALDAD

4.1. Introducción

4.2. Selección y contratación: currículum ciego IKEA

4.3. Retribución: análisis de brecha salarial en Soemca Empleo, S.L.

4.4. Promoción y desarrollo profesional

4.4.1. BBVA: eliminar la segregación vertical y horizontal mediante el currículum ciego en la promoción interna

4.4.2. AXEL SPRINGER: conciliación y promoción profesional

4.5. Aumentar la participación de la mujer en áreas en que existe infrarrepresentación: eliminar segregación horizontal

4.5.1. Kleemann Hellas SA. Eliminación de estereotipos mediante la declaración de diversidad por parte de la dirección de la empresa

4.6. Buenas prácticas en comunicación y publicidad

4.6.1. REPSOL: eliminación de estereotipos

4.6.2. Leroy Merlin: cambio en el rol de género

4.6.3. CEFA: cambio en el rol de género

5. COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD

5.1. Introducción

5.2. Plan de comunicación de la igualdad

5.3. Publicidad y código deontológico no sexista

5.3.1. Publicidad sexista

5.3.2. Ejemplos de publicidad sexista

5.3.3. Código deontológico no sexista

6. PROMOCIÓN DE LA IMAGEN DE LA EMPRESA EN IGUALDAD

6.1. Introducción

6.2. Distintivo igualdad en la empresa (DIE)

6.3. Certificación de igualdad de género y retributiva por AENOR

6.4. Empresas por una sociedad libre de violencia de género



6.5. Programa Optima

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Introducción a los conceptos básicos en igualdad y su situación actual

1.1.1. Conceptos relacionados con la igualdad

1.1.2. Abuso y acoso

1.1.3. Discriminación

1.1.4. Segregación

1.2. Beneficios de la igualdad en las empresas

1.2.1. Beneficios

1.2.2. Reducción de pérdidas

1.2.3. Evita sanciones por incumplimiento de la normativa

2. ASPECTOS BÁSICOS DEL PLAN DE IGUALDAD

2.1. Legislación que regula el Plan de Igualdad: Ley Orgánica 3/2007

2.1.1. Objetivo y ámbito de aplicación de la Ley Orgánica de Igualdad

2.1.2. Obligaciones de las empresas

2.1.3. Derechos y obligaciones en la ley de igualdad

2.2. Los planes de igualdad de las empresas

2.2.1. Concepto de plan de igualdad y materias que trata

2.2.2. Duración de un plan de igualdad

2.2.3. Ayudas para la elaboración de un plan de igualdad

2.2.4. Estructura organizativa para la gestión del plan de igualdad

2.2.5. Datos necesarios de la empresa para elaborar un plan de igualdad

3. FASE INICIAL: COMPROMISO DE DIRECCIÓN Y CREACIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

3.1. Introducción



- 3.2. Compromiso de la organización
- 3.3. Creación de la comisión negociadora del plan de Igualdad
 - 3.3.1. Constitución de la comisión
 - 3.3.2. Funciones de la comisión
- 3.4. Agente de igualdad

4. DIAGNÓSTICO DE LA IGUALDAD EN LA EMPRESA

- 4.1. Introducción
- 4.2. Diagnóstico de la igualdad en la empresa
- 4.3. Informe o Cuestionario para el diagnóstico de la empresa en materia de igualdad
 - 4.3.1. Características de la empresa y contexto
 - 4.3.2. Características de la representación legal de trabajadores y trabajadoras
 - 4.3.3. Estructura de la plantilla y sus características
 - 4.3.4. Proceso de selección y contratación
 - 4.3.5. Clasificación profesional, segregación ocupacional e infrarrepresentación femenina
 - 4.3.6. Retribuciones y condiciones de trabajo incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
 - 4.3.7. Formación
 - 4.3.8. Promoción y desarrollo de la carrera profesional
 - 4.3.9. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - 4.3.10. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
 - 4.3.11. Sensibilización y comunicación
- 4.4. Modelo de Informe Diagnóstico

5. NEGOCIACIÓN DE LAS PROPUESTAS EN LA COMISIÓN DE IGUALDAD

- 5.1. Introducción
- 5.2. Reglas en la Negociación de la Igualdad en la Empresa: Convenio propio o Convenio del Sector
- 5.3. Negociación del Plan de Igualdad o Negociación de Medidas de igualdad y antidiscriminación



6. ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD, IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

6.1. Introducción

6.2. Diseño del plan de igualdad

6.3. Epígrafes o apartados del plan de igualdad

6.4. Implantación, seguimiento y evaluación

7. INSCRIPCIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

7.1. Introducción

7.2. Plazo y procedimiento de inscripción de los planes de Igualdad

7.3. Información para incluir en la inscripción, contenido del plan de igualdad, seguimiento y evaluación

