



# La igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la empresa.

**Sku:** PH02B16C02

**Horas:** 20

**Formato:** HTML

## OBJETIVOS

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.

## CONTENIDOS

### 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