



56 horas



Familia:

Recursos humanos/ Igualdad



## OBJETIVOS

- Aprender a comenzar el desarrollo de un plan de igualdad en la empresa.
- Aprender a realizar un diagnóstico de situación efectivo.
- Aprender el proceso y las herramientas para llevar a cabo una correcta implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Dotar a las personas participantes de los conocimientos para dar cumplimiento a la Ley Orgánica 7/2007 de Igualdad entre hombres y mujeres, como establece en su artículo 48 : la obligación de las empresas de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.
- El acoso sexual puede definirse como un subtipo de violencia a varios niveles: verbal, no verbal, física, psicológica y conductual, que ejercería una persona sobre otra, cuando la receptora no desea estas implicaciones sexuales, en el entorno personal o profesional.
- Identificar las situaciones de acoso sexual y desarrollar actuaciones para prevenirlas



## CONTENIDOS

### Módulo 1

#### Unidad 1: Introducción a los planes de igualdad.

- Marco social.
- Los estereotipos de género en la empresa.
- Marco empresarial.
- Marco jurídico.
- Modificaciones del Real Decreto-ley 6/2019.
- La paternidad en los planes de igualdad.
- El plan de igualdad.
- Primera fase: compromiso de la empresa.
- Segunda fase: creación de la comisión de igualdad.

#### Unidad 2: Elaboración de un diagnóstico eficaz.

- Aproximación a la definición y finalidad del diagnóstico.
- ¿Quiénes intervienen en la elaboración del diagnóstico?
- Funciones a realizar por los diferentes agentes implicados en el diagnóstico.
- Fases y contenidos del diagnóstico I.

- Fases y contenido el diagnóstico II.
- Técnicas y herramientas de recogida de datos.
- Enfoque e impacto de género.
- Identificación de las fuentes de consulta.
- Recopilación de datos.
- Ámbitos del diagnóstico.
- Gestión de los recursos humanos I.
- Gestión de los recursos humanos II
- Reclutamiento y selección.
- Política retributiva.
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Salud laboral.
- Informe de diagnóstico.

### **Unidad 3: Elaboración, implantación y evaluación del plan de igualdad.**

- Sensibilización en igualdad de género y oportunidades.
- Propuestas de medidas.
- Acceso a la empresa.
- Contratación y Promoción Profesional.
- Formación y comunicación.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Ampliación y mejora de los derechos y permisos legales de conciliación.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Adaptación de la jornada y la organización
- del tiempo de trabajo.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Sistema de turnos.
- Retribución.
- Salud laboral; acoso sexual y acoso por razón de sexo.

## **Módulo 2**

1. Introducción y conceptos básicos.
2. Acercamiento a la magnitud del problema del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
3. El tratamiento institucional y normativo (ámbito internacional, europeo y nacional)
4. Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
5. Ámbito laboral: responsabilidad empresarial y rlt
  - 5.1. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo
6. Medidas y propuestas para la negociación colectiva: convenios y planes de igualdad
7. Protocolos de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

## Módulo 3

0. Glosario.
1. Introducción y conceptos básicos.
2. Marco legislativo.
3. Aclarando conceptos. los acosos sexistas. acoso sexual y acoso por razón de sexo.
4. Tipologías de acosos sexistas.
5. Mitos y realidades sobre el acoso sexual.
6. ¿Cuáles son las obligaciones de las empresas en relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo? ¿está sancionado?
- 7.- Además de las legales, ¿qué consecuencias puede tener para la empresa la inacción ante acoso sexual y por razón de sexo?
8. Guía para las empresas.
- 9.-El tratamiento de los casos de acoso a mujeres embarazadas y en situación de baja por maternidad.
10. El tratamiento de la empresa en los casos de mujeres víctimas de violencia de género, en el ámbito laboral.
11. Protocolos de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Documentos.