

La Igualdad en las Empresas

Capacitación
empresarial en
igualdad de
oportunidades



Objetivos generales del curso



- Profundizar en los contenidos legislativos en materia de igualdad de oportunidades.
- Acercar los conocimientos necesarios para intervenir con políticas de igualdad.
- Capacitar en la gestión de los recursos humanos desde la perspectiva de género.
- Dotar de los conocimientos necesarios para realizar un análisis de género y la evaluación del impacto de género en las prácticas de gestión de los Recursos Humanos, como herramienta primordial para realizar un Diagnóstico en Igualdad de Oportunidades.
- Conocer el procedimiento y las fases necesarias para realizar un diagnóstico en igualdad de oportunidades en una organización.
- Dotar de los instrumentos para diseñar e implantar un Plan de Igualdad en una Empresa.

Personas destinatarias



- Personal directivo de empresas, responsables de Recursos Humanos, así como personal técnico que quiera iniciarse en los procedimientos necesarios para incorporar la igualdad de oportunidades en la gestión empresarial.

Metodología



- Con una duración de 20 horas lectivas se abordarán cuatro áreas temáticas en las que se estructura el Curso. Se realizará la comprobación del aprendizaje de los contenidos tras cada uno de los temas mediante preguntas tipo test que permitirán valorar la adquisición de conocimientos para la emisión del correspondiente certificado. Conforme se vaya avanzando en la temática se propondrán una serie de tareas tutorizadas y foros de debate para los que se usarán las herramientas del chat, foro y correo electrónico a través de la plataforma.

Contenido



MÓDULO 1. LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN.

1. Introducción.
2. Características del mercado de trabajo actual.
3. El paradigma patriarcal.
4. La perspectiva de género.
5. Las políticas de igualdad:
 - 5.1. De la igualdad formal a la igualdad real o efectiva.
 - 5.2. El concepto de discriminación.
 - 5.3. Formas de intervención.
 - 5.3.1. Las Acciones Positivas.
 - 5.3.2. Mainstreaming de género.
 - 5.3.3. Planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

MÓDULO 2. LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

1. La modernización de las empresas.
2. La promoción de la igualdad de oportunidades en las empresas.
3. Oportunidades y amenazas para la integración de la igualdad de oportunidades en las empresas.
 - 3.1. Oportunidades de implantación del principio de igualdad en la gestión de los RRHH.
 - 3.2. Amenazas para la implantación del principio de igualdad en la gestión de los RRHH.
4. Análisis de género de las prácticas de gestión de RRHH.
 - 4.1. Introducción.
 - 4.2. Reclutamiento y selección.
 - 4.3. Formación Continua.
 - 4.4. Promoción y desarrollo de carrera.
 - 4.5. Política retributiva.
 - 4.6. La Conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

MÓDULO 3. REALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: INSTRUMENTO PREVIO PARA LA INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD EN LA EMPRESA.

1. Diagnóstico sobre la Igualdad de Oportunidades en la empresa.
2. Fases para realizar el Diagnóstico en materia de Igualdad.
 - 2.1. Calendario de trabajo para realizar el Diagnóstico.
 - 2.2. Herramientas de recogida de información de la empresa y datos de la plantilla.
 - 2.3. Instrumentos de análisis de los datos.
3. Áreas de estudios y análisis de la empresa.
4. Metodología del Diagnóstico.
 - 4.1. Fuentes de datos.
 - 4.2. Fuentes de opiniones.
 - 4.3. Información que se recoge y contenidos de análisis.
 - 4.3.1. Datos de la plantilla a analizar.
 - 4.3.2. Gestión de los Recursos Humanos.
 - 4.3.3. Aspectos a valorar con enfoque de género en cada una de las áreas de análisis.
5. Resultados del Diagnóstico en materia de Igualdad.
 - 5.1. Estructura del informe diagnóstico.

MÓDULO 4. EL PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA.

1. Plan de igualdad. Concepto y contenido.
 - 1.1. Finalidad de un Plan de Igualdad.
 - 1.2. Ventajas de implantar un Plan de igualdad en una empresa.
 - 1.3. Empresas que han de elaborar un Plan de Igualdad.
2. Elementos necesarios para iniciar el proceso.
 - 2.1. Fases del Proceso.
 - 2.2. Compromiso de la Dirección de la Empresa.
 - 2.3. Formalización del Compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades y comunicación a la plantilla.
 - 2.4. Creación de una Comisión de Igualdad.
3. Diseño del Plan de Igualdad.
4. Tipo de medidas.
 - 4.1. Medidas dirigidas a reducir desigualdades en la presencia de mujeres y hombres en la empresa.
 - 4.2. Medidas dirigidas a equilibrar la participación de mujeres y hombres en las prácticas de gestión de los recursos humanos.
 - 4.3. Medidas dirigidas a corregir estereotipos que existen en las prácticas de gestión de los recursos humanos.
5. Negociación del Plan en la Comisión de igualdad.
6. Ejemplos de medidas a implementar en los diferentes ejes de gestión.
7. Desarrollo y evaluación del Plan.
 - 7.1. Realización de las acciones.
 - 7.2. Realización del seguimiento y evaluación del Plan.
 - 7.3. Claves para el desarrollo de un Plan de Igualdad.
8. Distintivo "Igualdad en la Empresa"