

MEDIDAS Y BUENAS PRÁCTICAS EN IGUALDAD EN LA EMPRESA

REF: **K050**
HORAS: **12 horas**

OBJETIVOS

- Conocer diferentes herramientas a aplicar en el ámbito de las empresas para alcanzar el principio de igualdad en la organización: medidas, procedimientos, métodos y buenas prácticas.
- Describir las medidas de igualdad y no discriminación que cada empresa puede aplicar a su organización, a nivel general y mediante casos prácticos.
- Conocer los métodos analíticos, método de los pasos hacia la equidad e ISOS para evaluar en igualdad los sistemas de retribución y de valoración de puestos de trabajo.
- Elaborar un procedimiento para la prevención del acoso sexual y por razón de género.
- Aprender a comunicar en la organización evitando estereotipos y observando la igualdad de género, y elaborar un código deontológico no sexista.
- Identificar algunas de las iniciativas para la promoción de la imagen de la empresa en igualdad como son: el distintivo igualdad en la empresa, la certificación de igualdad de género y retributiva por AENOR, la iniciativa empresas por una sociedad libre de violencia de género o el programa Óptima.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

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 Merlín: 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