



Plan de Igualdad y Buenas Practicas

REF: K201
HORAS: 55 horas

OBJETIVOS

- Aprender los conceptos básicos en materia de igualdad y conocer los datos estadísticos y las cifras de la situación real de hombres y mujeres en el entorno social y laboral de la Unión Europea.
- Aplicar la legislación básica relativa al Plan de Igualdad y conocer las principales obligaciones de la empresa en esta materia.
- Plantear un modelo de diagnóstico de empresa para saber qué puntos se han de analizar para plantear los objetivos y las medidas del Plan de Igualdad, así como los instrumentos utilizados en la fase de diagnóstico.
- Saber elaborar un informe diagnóstico de igualdad en la empresa.
- Conocer los aspectos básicos relativos a la negociación colectiva de las medidas de igualdad en la empresa.
- Redactar un Plan de Igualdad.
- Tomar conciencia de los beneficios que puede reportar a las empresas implantar los principios de igualdad en la gestión de su actividad.
- Conocer los principales instrumentos con los que cuenta la empresa para comunicar a su entorno su compromiso con los principios de igualdad de género.
- Conocer la evolución histórica de los roles de género y los grandes hitos en materia de igualdad.
- Conocer la situación actual de participación de las mujeres a nivel económico y social.
- Aprender cuáles son los objetivos que se plantean las diferentes iniciativas y foros a nivel internacional, para progresar en materia de igualdad.
- Entender los diferentes conceptos que se manejan en materia de igualdad, como son: las barreras en la contratación, la segregación ocupacional, el techo de cristal, la brecha salarial, los bajos niveles de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, etc.
- Describir las medidas de igualdad y no discriminación que cada empresa puede aplicar a su organización, a nivel general y mediante casos prácticos.
- Elaborar un protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de género.
- Redactar comunicaciones y documentos empleando un lenguaje no sexista.
- Aprender cómo se aplican los principios de igualdad de género a la publicidad y las características de la publicidad sexista.

Plan de igualdad de Genero

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD Y CONCEPTOS BÁSICOS

- 1.1. Introducción a los conceptos básicos en igualdad y su situación actual
 - 1.1.1. Conceptos relacionados con la igualdad y sus cifras
 - 1.1.2. Otros conceptos empleados en materia de igualdad
- 1.2. Las medidas de acción positiva en la Ley Orgánica de Igualdad
 - 1.2.1. Medidas de tipo general
 - 1.2.2. Medidas específicas establecidas para la administración pública
 - 1.2.3. Medidas de acción positiva en las empresas
 - 1.2.4. Lenguaje no sexista



2. ASPECTOS BÁSICOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- 2.1. Legislación que regula el Plan de Igualdad LO 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 deberes 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 del Comité o Comisión de Igualdad
 - 3.3.1. Constitución de la Comisión de Igualdad
 - 3.3.2. Las funciones de la Comisión de Igualdad

4. DIAGNÓSTICO DE LA IGUALDAD EN LA EMPRESA

- 4.1. Introducción
- 4.2. El 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. Contratación
 - 4.3.5. Segregación ocupacional
 - 4.3.6. Retribuciones y condiciones de trabajo
 - 4.3.7. Datos relativos a formación
 - 4.3.8. Datos sobre promoción y desarrollo de la carrera profesional
 - 4.3.9. Datos relativos a la conciliación 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. BENEFICIOS DE LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

- 7.1. Introducción
- 7.2. Beneficios de la igualdad en las empresas
 - 7.2.1. Beneficios
 - 7.2.2. Reducción de pérdidas
 - 7.2.3. Evita sanciones por incumplimiento de la normativa
- 7.3. Promoción de la Imagen Pública de la Empresa



- 7.3.1. Distintivo Igualdad en Empresa (DIE)
- 7.3.2. AENOR: Empresa Familiarmente Responsable (EFR)
- 7.4. Casos de éxito en la implantación de la igualdad en las empresas
 - 7.4.1. Mahou San Miguel
 - 7.4.2. Central Lechera Asturiana
 - 7.4.3. BT España

Medidas de Igualdad en la empresa: Buenas prácticas en Igualdad

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. IGUALDAD: EVOLUCIÓN HISTÓRICA

- 1.1. Introducción
- 1.2. La mujer en la antigüedad
- 1.3. Revolución Francesa
- 1.4. Siglo XIX: La segunda revolución industrial
 - 1.4.1. Siglo XIX en España
- 1.5. Siglo XX
 - 1.5.1. Siglo XX en España
- 1.6. Resumen

2. SIGLO XXI: LA AGENDA GLOBAL POR LA IGUALDAD

- 2.1. Organización de Naciones Unidas ONU
 - 2.1.1. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas (1979)
 - 2.1.2. IV Conferencia Mundial de Mujeres, celebrada en Beijing en 1995
 - 2.1.3. Pacto Mundial
 - 2.1.3.1. Los principios de empoderamiento de las Mujeres
- 2.2. OIT
- 2.3. La Declaración del Milenio en 2000
- 2.4. Unión Europea
 - 2.4.1. Tratado de la Unión Europea
 - 2.4.2. Directivas en materia de igualdad
 - 2.4.3. Marco financiero plurianual e Instituto Europeo de la Igualdad de Género
 - 2.4.4. Carta de la Mujer
 - 2.4.5. Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015
 - 2.4.6. Pacto Europeo por la Igualdad de Género
 - 2.4.7. Aplicación de las políticas de igualdad
 - 2.4.7.1. Políticas específicas
 - 2.4.7.2. Mainstreaming de género
- 2.5. Latinoamérica

3. SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD

- 3.1. Introducción
 - 3.1.1. La mujer en la sociedad actual
- 3.2. La mujer en el ámbito laboral
- 3.3. Instrumentos para corregir la desigualdad
 - 3.3.1. Medidas de igualdad en la empresa
 - 3.3.2. La buenas prácticas en igualdad
- 3.4. Los beneficios de la igualdad



4. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

- 4.1. Introducción
- 4.2. Segregación horizontal
- 4.3. Segregación vertical
 - 4.3.1. Situación de España
 - 4.3.2. A nivel internacional y a nivel europeo
 - 4.3.3. Causas de la segregación vertical
- 4.4. Buenas prácticas para la eliminación de la segregación ocupacional
 - 4.4.1. Caso práctico: Kleemann Hellas SA

5. DISCRIMINACIÓN EN LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- 5.1. Introducción
- 5.2. Selección
- 5.3. Contratación: Tipos de contratos y temporalidad
 - 5.3.1. Contratos a tiempo parcial
 - 5.3.2. Modalidades de contratos
 - 5.3.3. Temporalidad
 - 5.3.4. Discriminación en la contratación
- 5.4. Medidas de igualdad en la selección y contratación de personal
 - 5.4.1. En la Selección del personal
 - 5.4.2. En la Contratación
- 5.5. Buenas prácticas en la contratación

6. REMUNERACIÓN

- 6.1. Introducción
- 6.2. La brecha salarial
 - 6.2.1. Causas de la brecha salarial
 - 6.2.1.1. Educación
 - 6.2.1.2. Experiencia laboral
 - 6.2.1.3. Segregación laboral por motivo de género
 - 6.2.1.4. Trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial
 - 6.2.1.5. Tamaño de la empresa e índice de sindicación
 - 6.2.1.6. Discriminación salarial
 - 6.2.2. Importancia de la reducción de la brecha salarial
- 6.3. Beneficios de la igualdad en remuneración
- 6.4. Concepto de remuneración igual por trabajo igual
- 6.5. La igualdad en la retribución y la valoración de los puestos de trabajo
 - 6.5.1. Métodos de evaluación global o clasificación
 - 6.5.2. Métodos analíticos de evaluación del puesto de trabajo
 - 6.5.3. Características de los empleos femeninos infravalorados
 - 6.5.4. Métodos objetivos para la valoración de los puestos de trabajo
 - 6.5.4.1. Método de los pasos hacia la equidad salarial
 - 6.5.4.2. Métodos ABAKABA Y EVALFRI
- 6.6. Buenas prácticas en retribución

7. PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL

- 7.1. Introducción
- 7.2. Causas de origen
 - 7.2.1. Los estereotipos sexistas
 - 7.2.2. Los fenómenos de segregación en la formación
 - 7.2.2.1. Los datos estadísticos de la formación en función del sexo



- 7.2.2.2. Los estereotipos culturales y la formación
- 7.2.3. La brecha digital
 - 7.2.3.1. Diferencias en el uso de las nuevas tecnologías entre géneros
 - 7.2.3.2. Factores sociales que influyen en el uso de las Tecnologías
 - 7.2.3.3. Beneficios que aportan las nuevas tecnologías
 - 7.2.3.4. Iniciativas que promueven el uso de las nuevas tecnologías por parte de las mujeres
 - 7.2.3.5. Plataforma Beijing
 - 7.2.3.6. Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información
 - 7.2.3.7. Unión Europea
- 7.3. Medidas de igualdad en formación y desarrollo profesional
 - 7.3.1. Formación
 - 7.3.2. Desarrollo profesional
- 8. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**
 - 8.1. Introducción
 - 8.2. Los costes y beneficios de la conciliación
 - 8.3. La mujer y su situación familiar
 - 8.4. Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral
 - 8.4.1. Políticas de flexibilidad
 - 8.4.1.1. Flexibilidad horaria
 - 8.4.1.2. Flexibilidad de espacio
 - 8.4.1.3. Permisos y licencias
 - 8.4.1.4. Servicios
 - 8.5. Buenas prácticas en Conciliación
 - 8.5.1. Caso práctico Axel Springer
- 9. EL ACOSO SEXUAL**
 - 9.1. Introducción
 - 9.2. El contexto laboral en que se produce el acoso sexual
 - 9.3. Los perjuicios del acoso en el ámbito laboral
 - 9.4. Medidas de prevención del acoso sexual
 - 9.4.1. Protocolo para la prevención del acoso sexual
 - 9.5. Cómo actuar ante el acoso sexual en el entorno laboral
 - 9.6. Buenas prácticas en la prevención del acoso sexual
- 10. COMUNICACIÓN NO SEXISTA**
 - 10.1. La comunicación en la empresa
 - 10.2. El lenguaje no sexista
 - 10.2.1. Evitar el lenguaje Androcéntrico
 - 10.2.2. Los documentos
 - 10.3. Buenas prácticas en comunicación para la aplicación del principio de igualdad de género
- 11. PUBLICIDAD NO SEXISTA**
 - 11.1. Publicidad y sexismo
 - 11.1.1. Ejemplos
 - 11.2. La publicidad como instrumento de cambio
 - 11.2.1. Estrategia comunicativa con enfoque de género
 - 11.2.2. Adoptar un Código Deontológico no sexista
 - 11.2.3. Aplicar buenas prácticas en materia de igualdad a las comunicaciones y la publicidad de la organización o empresa
- 12. PLAN DE IGUALDAD Y LEGISLACIÓN**
 - 12.1. La legislación española y el principio de igualdad entre mujeres y hombres



12.2. Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

12.2.1. Novedades

12.2.2. Contenido

12.3. El Plan de Igualdad