

**LA IGUALDAD EFECTIVA EN LAS EMPRESAS DESDE LA ÓPTICA DE LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS****CÓDIGO**  
02B16C06**AUTOR**  
Antonio López**DURACIÓN ESTIMADA**  
20 h**NIVEL DE FORMACIÓN**  
Medio/Avanzado**Dirigido a**

*Profesionales del cualquier sector que quieran desarrollar un plan de igualdad en la empresa, poniendo especial énfasis en el personal del departamento de personal, recursos humanos y administración, así como a directores y mandos intermedios de pymes.*

**Descripción**

*Con este contenido de curso profesional el alumnado conocerá las acciones necesarias en la gestión de personas para la igualdad efectiva, se abarcarán aspectos como la selección de personal con perspectiva de género, la visibilidad y atracción del talento femenino, los procedimientos de actuación antes acoso sexual o por razón de sexo, así como las actuaciones tendentes al diagnóstico y para la reducción de la brecha salarial.*

**COMPETENCIAS**

1. Ampliar el enfoque del proceso de selección añadiendo la óptica de la perspectiva de género para la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo.
2. Conocer la visibilización del talento femenino para su integración en la empresa.
3. Conocer la atracción del talento femenino en el marco de la igualdad para conseguir un valor añadido en nuestra organización empresarial.
4. Conocer e identificar situaciones de acoso por razón de sexo laboral para establecer los mecanismos que eviten su existencia.
5. Conocer la consolidación normativa y avance en materia LGTBI desde el punto de vista de las relaciones laborales y en general de la esfera empresarial, conociendo las obligaciones y medidas de obligado cumplimiento que se encuentran vigentes para una correcta aplicación en el desarrollo diario.



6. Conocer el diagnóstico de un plan de igualdad para su correcta implantación.
7. Conocer las acciones necesarias para reducir la brecha salarial en una empresa desde la óptica de la gestión de las personas.

### CRITERIOS DE EVALUACIÓN (Objetivos)

1. Aplicar los elementos necesarios en el proceso de selección para añadir la perspectiva de género.
2. Métodos de visibilización del talento femenino y aplicación de elementos de conciliación.
3. Aplicar criterios de atracción de talento femenino.
4. Aplicar los procedimientos de actuación ante un acoso laboral por razón de sexo.
5. Aplicar la nueva normativa en materia LGTBI en el ámbito laboral.
6. Actuaciones tendentes al diagnóstico de un plan de igualdad.
7. Aplicar las acciones necesarias para la reducción de la brecha salarial.

### CONTENIDOS

#### Unidad 1. 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 2. 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 3. 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 4. 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

#### Unidad 5. Igualdad. Igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas

- 1. La ley 4/2023 reguladora de la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI
- 2. El Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas
  - 2.1. Cuantificación del número de personas trabajadoras en la empresa
  - 2.2. Medidas planificadas: Elementos integrantes de su negociación
  - 2.3. Contenido de las medidas
  - 2.4 Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión de las medidas planificadas

#### Unidad 6. Plan de igualdad. Diagnóstico

- 0. Introducción
- 1. Contexto y objetivos
- 2. Características
- 3. Desarrollo de actuaciones
  - 3.1 Elaboración del diagnóstico: criterios
  - 3.2 Informe del diagnóstico



**Unidad 7. Igualdad retributiva: Brecha Salarial**

1. Causas de la brecha salarial
  - 1.1 La segregación laboral
  - 1.2 Desvaloración de los trabajos feminizados
  - 1.3 Falta de transparencia de los sistemas retributivos
  - 1.4 Falta de corresponsabilidad
2. Incorporación de la perspectiva de género en el sistema retributivo
3. Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género
4. Actuación de los poderes públicos: complemento reducción de la brecha de género

