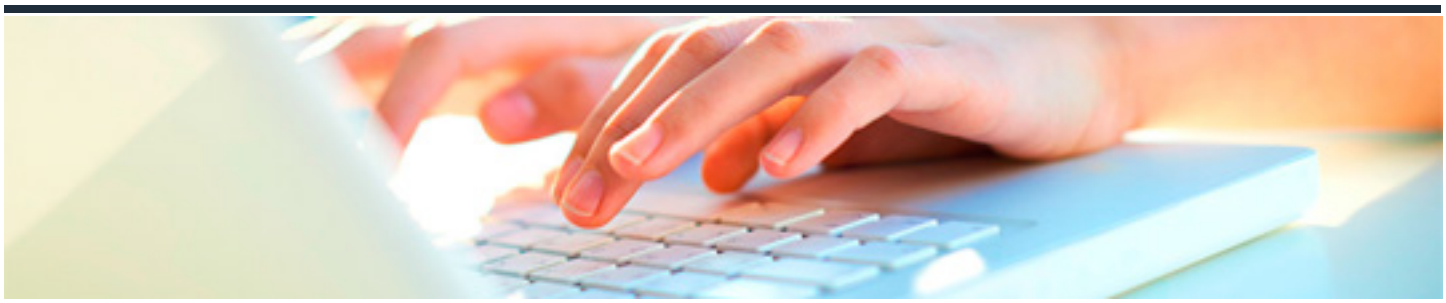
ideados FORMACIÓN



LA IGUALDAD EFECTIVA EN LAS EMPRESAS DESDE LA ÓPTICA DE LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS

DURACIÓN: 15 horas	CRÉDITOS ECTS: 0

OBJETIVOS

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 el diagnóstico de un plan de igualdad para su correcta implantación.

6. Conocer las acciones necesarias para reducir la brecha salarial en una empresa desde la óptica de la gestión de las personas

PROGRAMA 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

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

Unidad 3. Igualdad: Atracción del talento femenino

1. Introducción

2. La formación interna como mecanismo de corrección de desigualdades en la empresa

3. Atracción del talento femenino

Unidad 4. Igualdad: Acoso sexual, procedimiento de actuación

1. Concepto de acaso sexual y acoso por razón de sexo, prevención del mismo

2. Actuación ante un acoso en la empresa

3. Protocolo de actuación

4. Actuaciones complementarias

Unidad 5. Plan de igualdad. Diagnóstico

0. Introducción

1. Contexto y objetivos

2. Características

3. Desarrollo de actuaciones

Unidad 6. Igualdad retributiva: Brecha Salarial

1. Causas de la brecha salarial

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