



## MEDIDAS DE IGUALDAD EN LA EMPRESA Y HERRAMIENTAS ÚTILES PARA AYUDAR LA CONCILIACIÓN

SKU: K050\_11291IN

Horas [40](#)

### 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.
- Conocer todos los permisos retribuidos vinculados con la conciliación de la vida familiar y personal con el trabajo.
- Estudiar los distintos supuestos de reducción de jornada por cuidado de hijos y/o de familiares.
- Examinar todas las causas de suspensión del contrato por circunstancias vinculadas al nacimiento y/o el cuidado de hijo y/ de familiares.
- Estudiar el teletrabajo como medida de conciliación
- Conocer la protección de que disfrutaban los trabajadores/as que ejercen sus derechos de conciliación.
- Identificar los principales problemas prácticos que los derechos de conciliación plantean.
- Conocer las prácticas que aplican las empresas para conciliar la vida personal y laboral

### CONTENIDO

#### 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 Merlin: 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

#### **7. Permisos retribuidos vinculados con la conciliación.**

- 7.1. Análisis de los diferentes permisos retribuidos.

#### **8. Suspensión del contrato de trabajo por causas vinculadas con la conciliación.**

- 8.1. Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de menores.

8.2. Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y por riesgo durante la lactancia.

8.3. Suspensión del contrato por violencia de género.

8.4. Excedencias para permitir la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

## **9. Adaptaciones en la jornada de trabajo para permitir la conciliación de la vida laboral y familiar.**

9.1. El derecho a adaptar la jornada de trabajo.

9.2. Supuestos de reducción de jornada.

## **10. El teletrabajo como medida de conciliación laboral y familiar.**

10.1. Diferencia entre teletrabajo y trabajo a distancia.

10.2. El derecho al teletrabajo para conciliar.

10.3. Teletrabajo, bienestar y retribuciones.

10.4. Medidas de conciliación en el teletrabajo.

## **11. Protección de los trabajadores durante el ejercicio de sus derechos de conciliación.**

11.1.1. Protección frente a decisiones empresariales perjudiciales.

11.2. Derechos de conciliación y retribución.

11.3. Protección frente al despido.

## **12. Buenas prácticas de empresas para conciliar la vida personal y laboral.**

12.1. Jornada intensiva.

12.2. Guarderías.

12.3. Intercambio de horas extras por días libres.

12.4. Maximizar las vacaciones.

12.5. Comedor empresarial.

12.6. Código de buenas prácticas.