

Ref.ONA11172

Horas: 60h

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 las diferentes pautas de actuación a aplicar ante la presencia de conflictos laborales, en función del tipo de conflicto y su origen, con el objetivo de desarrollar un ambiente de trabajo óptimo.

Que el alumno sepa aplicar la normativa laboral correspondiente a cada una de las situaciones de conflicto.

Identificar los conflictos con violencia en la empresa actuando para frenarlos y aplicar medidas preventivas.

Conocer cuáles son los signos externos de conflicto y las principales alternativas con las que cuenta la organización para solventarlos.

Que el alumno se familiarice con las medidas de presión más comunes en los conflictos laborales y adquiera conocimientos prácticos para efectuar una negociación en este contexto.

Aprender las distintas fases de los procesos de conciliación, mediación y arbitraje, así como los procesos judiciales.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Introducción

1.2. Nivel estratégico

1.2.1. Compromiso de la organización

Medidas de igualdad en la empresa. Curso Avanzado para Directivos-Actualizado

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

Medidas de igualdad en la empresa. Curso Avanzado para Directivos-Actualizado

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

Medidas de igualdad en la empresa. Curso Avanzado para Directivos-Actualizado

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

Medidas de igualdad en la empresa. Curso Avanzado para Directivos-Actualizado

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

Medidas de igualdad en la empresa. Curso Avanzado para Directivos-Actualizado

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

MODULO 2 :

Resolución de conflictos laborales: negociación, mediación, conciliación, monitorio y vía judicial

1. EL CONFLICTO

1.1. Introducción

1.2. Factores que contribuyen a la generación de conflictos

1.3. Signos externos del conflicto

1.3.1. Conductas o actuaciones del empresario en situación de conflicto

1.3.2. Conductas observables en los trabajadores

1.4. Tipos de conflictos

Medidas de igualdad en la empresa. Curso Avanzado para Directivos-Actualizado

1.5.Conflictos individuales

1.5.1.Introducción

Medidas de igualdad en la empresa.Curso Avanzado para Directivos-Actualizado

1.5.2.Cambio en las funciones

1.5.3.Modificación de las condiciones de trabajo

1.5.4.Movilidad geográfica del trabajador: Traslado

1.5.5.Movilidad geográfica del trabajador: Desplazamientos

1.5.6.Extinción de la relación laboral

1.6.Conflictos colectivos

1.6.1.Introducción

1.6.2.¿Por qué se origina un conflicto colectivo?

1.6.3.¿Quién puede promover un conflicto colectivo?

1.6.4.¿Cuál es el proceso que sigue un conflicto colectivo?

1.6.5.¿Cuáles son los órganos que realizan labores de conciliación, mediación o arbitraje en un conflicto colectivo?

1.6.6.¿Qué ocurre si se logra el acuerdo mediante la conciliación?

1.7.La vía judicial

1.8.Conflictos con violencia

1.8.1.Descripción de los conflictos con violencia

Medidas de igualdad en la empresa.Curso Avanzado para Directivos-Actualizado

1.8.2.Medidas preventivas

1.8.3.Mobbing o acoso laboral

2.TÉCNICAS PARA SOLUCIONAR CONFLICTOS LABORALES

2.1.Introducción

2.2.Cómo afrontan normalmente las empresas un conflicto laboral

2.3.Políticas de Recursos Humanos

2.3.1.Introducción

2.3.2.Mejora de la comunicación interna

2.3.3.Revisión del estilo de dirección y liderazgo

2.3.4.Cumplimiento de la normativa laboral

2.3.5.Revisión de las políticas de promoción y desarrollo profesional

Medidas de igualdad en la empresa. Curso Avanzado para Directivos-Actualizado

2.3.6. Contrarrestar la oposición a la dirección de la empresa

2.4. Las relaciones entre la dirección y los representantes de los trabajadores

2.4.1. Relaciones sindicato-empresa

2.4.2. Comunicación con los representantes sindicales

Medidas de igualdad en la empresa. Curso Avanzado para Directivos-Actualizado

3. CONFLICTOS COLECTIVOS

3.1. Introducción

3.2. Tipos de medidas de presión

3.3. La huelga

3.3.1. Derecho de huelga

3.3.2. Situación del trabajador durante la huelga

3.3.3. Huelgas ilegales o abusivas

3.3.4. Límites en el derecho de huelga

3.4. El cierre patronal (Lock-out)

3.4.1. Qué es el cierre patronal

3.4.2. Proceso para declarar un cierre patronal

3.5. Otras medidas de presión colectiva

3.6. Negociación colectiva

3.6.1. Introducción

3.6.2. Fases de la negociación

3.6.3. Preparación de la negociación

Medidas de igualdad en la empresa. Curso Avanzado para Directivos-Actualizado

3.6.4. Estrategias

3.6.5. Tipos de negociación

3.6.6. Tácticas de negociación

3.6.7. Desarrollo de la negociación

3.6.8. Cierre de la negociación

3.6.9. Elementos específicos en la negociación de los conflictos colectivos

4. LA CONCILIACIÓN Y LA MEDIACIÓN

4.1. Introducción

4.2. Mediación

Medidas de igualdad en la empresa. Curso Avanzado para Directivos-Actualizado

4.2.1.Introducción

4.2.2.Preparación de la mediación

4.2.3.Inicio: presentación del mediador y determinación del procedimiento

4.2.4.Negociación directa: primera aproximación

4.2.5.Averiguando intereses y posiciones

4.2.6.Propuestas de acuerdo

Medidas de igualdad en la empresa.Curso Avanzado para Directivos-Actualizado

4.2.7.Finalización de la mediación

4.3.Cualidades del mediador

4.4.Técnicas de mediación para la resolución de conflictos

4.4.1.Introducción

4.4.2.Parcelar cuestiones específicas

4.4.3.Buscar acuerdos sobre planteamientos de partida

4.4.4.Otras técnicas

4.5.Conciliación

4.5.1.Introducción

4.5.2.Inicio del proceso

4.5.3.Citación de las partes

4.5.4.Desarrollo y finalización del proceso de conciliación

4.6.Proceso de conciliación en España

4.7.Arbitraje e Intervención judicial

4.8.Comparativa de procedimientos de resolución de conflictos

5.SOLUCIÓN JURÍDICA DEL CONFLICTO

Medidas de igualdad en la empresa.Curso Avanzado para Directivos-Actualizado

5.1.Jurisdicción en España

5.2.Jurisdicción social

5.3.Procedimiento ordinario

5.4.Procedimiento de oficio

5.5.Acto de conciliación

5.5.1.¿Qué es la conciliación?

5.5.2.¿Cómo se lleva a cabo?

5.5.3.¿Cuál es la autoridad laboral que cita a las partes para la conciliación?

5.6.Monitorio social

5.6.1.Introducción

5.6.2.Requisitos

5.6.3.Operaciones excluidas del proceso monitorio

5.6.4.Etapas del proceso monitorio