

Objectius

L'acció formativa, té com a objectiu donar formació especialitzada en Igualtat d'Oportunitats en l'àmbit de l'empresa, per dotar de competències, i habilitar les persones que hauran d'aplicar la perspectiva de gènere a l'organització des del disseny, implementació i avaluació de polítiques d'igualtat entre homes i dones, assessorament en la posada en marxa de projectes per a la integració de la perspectiva de gènere, detecció de problemes, negociació de mesures

Temario**1. Desigualtats de gènere i igualtat d'oportunitats en el mercat de treball****1.1. Origen de les desigualtats i necessitat de canvis estructurals:**

- Divisió sexual del treball
- Treball reproductiu i treball productiu
- Càrrega global de treball i repartiment d'usos del temps
 - Llenguatge sexista

1.2. Característiques de la participació de les dones i homes en el mercat de treball:

- Activitat, ocupació i sectors d'ocupació
- Condicions laborals: contractes, salaris, permisos, rotació, etc.

1.3. La segregació horitzontal: ocupacions feminitzades i masculinitzades. Les noves oportunitats d'ocupació i d'emprenedoria**1.4. La segregació vertical i els obstacles a la consolidació empresarial. Dones en llocs de responsabilitat, directives i empresàries.****1.5. Les polítiques de conciliació, coresponsabilitat i noves formes d'organització del temps i el treball.****1.5.1. Definicions dels termes conciliació, coresponsabilitat i explicació del concepte "noves organitzacions del temps"****1.5.2. Valoració social i econòmica del treball reproductiu****1.5.3. Polítiques empresarials per a la conciliació****1.5.4. Polítiques empresarials per a la retenció del talent****1.5.5. Beneficis de l'aplicació de les polítiques de conciliació****1.5.6. Model presencialista de treball versus treball per objectius****1.5.7. Responsabilitat Social Corporativa.****2. Marc normatiu sobre la igualtat de gènere i la llei per a la igualtat efectiva de dones i homes****2.1. Igualtat de tracte entre dones i homes****2.1. Igualtat de tracte entre dones i homes****2.2. Discriminació directa, indirecta****2.3. Plans d'Igualtat****2.4. Les mesures anti-assetjament****2.5. El paper de la negociació col·lectiva****3. Els plans d'igualtat a les empreses****3.1. Per què un Pla d'Igualtat?****3.2. Pla d'igualtat d'oportunitats: concepte i fases****3.3. El diagnòstic: àmbits d'anàlisi i intervenció****3.3.1 Gestió organitzativa.**

- Participació i implicació del personal

- Cultura: Llenguatge i comunicació
- Participació igualitària en els llocs de treball
- Presència de dones en càrrecs de responsabilitat
- Política salarial
- Condicions laborals
- Ordenació temps de treball per afavorir la conciliació
- Salut i riscos laborals. Prevenció assetjament sexual i per raó de sexe
- Mobilitat

3.4. El pla d'acció: objectius, indicadors, mesures

3.5. Transparència i negociació col·lectiva (referència a la Llei d'Igualtat)

3.6. Els / les agents d'igualtat a les empreses: competències i funcions

4. La igualtat en la negociació col·lectiva

4.1. Promoció de la igualtat en ia través de la negociació col·lectiva (art. 43 LO 3 / 2007 i art.17.4 ET)

4.2. Participació de les dones en els sindicats i la negociació col·lectiva.

4.3. Àmbits a tractar en la negociació col·lectiva:

4.4. Mesures d'acció positiva a la negociació col·lectiva

4.5. Avaluació de l'estat de la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat: DF5 a LO 3 / 20

5. Protocol d'assetjament sexual i / o per raó de sexe en les empreses

5.1. Definició del concepte d'assetjament sexual i / o per raó de sexe

5.2. Estratègies i instruments de prevenció de l'assetjament sexual i / o per raó de sexe

5.3. Persones / unitats implicades