

Promoción de la igualdad, su formación y Registro retributivo

Duración: 60 horas

Modalidad: Online

Coste Bonificable: 420 €

Objetivos del curso

El objetivo de esta formación es conseguir superar la parte las barreras relativas al género de las personas. Para ello, te presentamos una información seleccionada y un test final; todo ellos con la finalidad de conseguir la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

Contenidos

Promoción de la igualdad

1 Desarrollo del concepto de género

- 1.1 Concepto de género
- 1.2 Concepto de sexo
- 1.3 La construcción del género y la discriminación

2 Identidad masculina y femenina

- 2.1 Estereotipos machistas

3 Ámbitos de actuación

- 3.1 Políticas prioritarias en la UE
- 3.2 Conseguir la misma independencia económica
- 3.3 Conciliar la vida laboral con la vida privada y familiar
- 3.4 Promover la representación paritaria de las mujeres
- 3.5 Erradicar la violencia de género
- 3.6 Eliminar los estereotipos sexistas de la sociedad
- 3.7 Promover la igualdad de género fuera de la UE
- 3.8 Acciones claves

4 Políticas y planes de igualdad

- 4.1 Las acciones positivas
- 4.2 Mainstreaming de género

- 4.3 Plan de igualdad
- 4.4 Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres
- 4.5 Cuestionario: Cuestionario final

Registro retributivo y auditoría retributiva

1 Consideraciones generales

- 1.1 Concepto sobre Registro Retributivo y Auditoría Retributiva
- 1.2 Qué dice el RD 6-2019, de 1 de marzo
- 1.3 Qué dice el RD 902-2020, de 13 de octubre
- 1.4 Qué dice el artículo 28 del Estatuto de los trabajadores
- 1.5 Qué dice meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible
- 1.6 Cuestionario: Consideraciones Generales

2 El trabajo

- 2.1 Mercado de trabajo Conceptos
- 2.2 Población en edad de trabajar, activa, inactiva, ocupada y desempleada
- 2.3 Concepto Brecha de género
- 2.4 Concepto Brecha salarial
- 2.5 Concepto de Techo de cristal y Suelo pegajoso
- 2.6 Discriminación por sexo en el ámbito laboral
- 2.7 Roles y estereotipos de género
- 2.8 Cuestionario: El trabajo

3 Registro Retributivo

- 3.1 Qué se entiende por Registro Retributivo
- 3.2 Empresas que están obligadas a realizar registro retributivo Entrada en vigor
- 3.3 Quién puede solicitar o exigir este registro retributivo
- 3.4 Qué debe contener el registro retributivo
- 3.5 Cómo se realiza el registro retributivo
- 3.6 Qué es el salario base, los complementos salariales, las percepciones extrasalariales
- 3.7 Qué significa distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor
- 3.8 Concepto sobre media aritmética y mediana
- 3.9 Calcular la brecha salarial de género
- 3.10 Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva
- 3.11 Cuestionario: Registro retributivo

4 Auditoría Retributiva

- 4.1 Qué es una auditoría retributiva
- 4.2 Empresas que están obligadas a realizar auditoría retributiva. Entrada en

vigor

4.3 Relación Plan de Igualdad-Auditoría Retributiva

4.4 Puntos que debe contener una Auditoría Retributiva

4.5 Cuestionario: Auditoría Retributiva

4.6 Cuestionario: Cuestionario Final

Formación en Promoción de la igualdad

1 Conceptos generales sobre la igualdad de género

1.1 Género y sexo

1.2 Patriarcado

1.3 Machismo

1.4 Feminismo

1.5 Estereotipos y roles

1.6 Igualdad de género - Igualdad de oportunidades

1.7 Discriminación por razones de sexo

1.8 Segregación vertical y segregación horizontal

1.9 Promoción de la igualdad

1.10 Plan de igualdad de oportunidades

1.11 Cuestionario: Conceptos generales sobre la igualdad de género

2 Avanzadoras contra la exclusión de género

2.1 Causas y factores de la discriminación de la mujer

2.2 Movimientos sociales y políticos en busca del feminismo

2.3 Precursoras españolas en la lucha de la igualdad de género

2.4 Cuestionario: Movimientos sociales y políticos en busca del feminismo

3 Desigualdad de género en datos

3.1 Las mujeres, tipos de jornada y tipos de contratos

3.2 Sectores laborales con más contratos a tiempo parcial

3.3 Diferencias entre el trabajo remunerado y el trabajo reproductivo

3.4 Las mujeres y la brecha salarial

3.5 Más mujeres que hombres dejan de trabajar tras el nacimiento de su descendencia

3.6 Desempleo femenino

3.7 Mujeres y ocio

3.8 Igualdad de género, como aportar

3.9 Cuestionario: Desigualdad de género en datos

4 Profesiones donde existe más desigualdad de género

4.1 Introducción

4.2 Las mujeres en la política

4.3 Mujeres en el periodismo

4.4 Mujeres en las ciencias

- 4.5 Las mujeres en la cultura
- 4.6 Las mujeres en el deporte
- 4.7 Cuestionario: Profesiones donde existe más desigualdad de género

5 Mainstreaming - Legislación en materia de igualdad

- 5.1 Mainstreaming de género
- 5.2 Elementos claves para la estrategia de mainstreaming de género
- 5.3 Incorporación del principio de transversalidad al marco normativo
- 5.4 Legislación internacional
- 5.5 Legislación a nivel europeo
- 5.6 Legislación a nivel estatal
- 5.7 Organismos relacionados con la Igualdad de Oportunidades de género a nivel Internacional, Europeo y Estatal
- 5.8 Legislación estatal relativa al ámbito laboral - Planes de igualdad
- 5.9 Cuota obligatoria de Mujeres en los consejos de administración
- 5.10 Día internacional de la mujer
- 5.11 Ley pionera en Islandia sobre la igualdad en sueldos a Mujeres y Hombres 2018
- 5.12 Cuestionario: Mainstreaming. Legislación en materia de igualdad

6 Ámbitos de actuación - La mujer en el ámbito laboral - Conciliación

- 6.1 Aspectos introductorios - Dimensiones de la conciliación
- 6.2 Perspectiva de género para la conciliación
- 6.3 Planes de conciliación en empresas
- 6.4 Propuestas de mejora laboral en materia de conciliación y de corresponsabilidad
- 6.5 Cuestionario: Ámbitos de actuación. La mujer en el ámbito laboral. Conciliación

7 Ámbitos de actuación - La diversidad de género en puestos directivos

- 7.1 Las mujeres en las direcciones de empresas
- 7.2 Evolución en el liderazgo empresarial en la UE
- 7.3 Evolución en el liderazgo empresarial en España
- 7.4 Cuestionario: Ámbitos de actuación. La diversidad de género en puestos directivos

8 Ámbitos de actuación - Lenguaje con perspectiva de género

- 8.1 El lenguaje inclusivo - El androcentrismo
- 8.2 Aplicación de recursos lingüísticos para un uso no sexista
- 8.3 Cuestionario: Ámbitos de actuación. Lenguaje con perspectiva de género

9 Ámbitos de actuación - Mujer y medios de comunicación

- 9.1 Visión de género a través de la comunicación
- 9.2 Tratamiento de imágenes en medios de comunicación con visión de género

9.3 Ámbito de estudio - medios de comunicación, publicidad y género

9.4 Cuestionario: Ámbitos de actuación. Mujer y medios de comunicación

10 Ámbitos de actuación - Mujer y nivel educativo

10.1 La mujer y la educación en la historia

10.2 La educación en cifras

10.3 Los aspectos educativos por mejorar en la educación en beneficio de las mujeres

10.4 Cuestionario: Ámbitos de actuación. Mujer y nivel educativo

11 Ámbitos de actuación - Mujer acoso y violencia de género

11.1 Tipos de violencia de género

11.2 Acoso sexual o por razón de sexo en el entorno laboral

11.3 Violencia en el trabajo

11.4 Cuestionario: Ámbitos de actuación. Mujer, acoso y violencia de género

12 Instrumentos para la igualdad de oportunidades en las empresas - Plan de Igualdad en la Empresa

12.1 Análisis de género

12.2 Oportunidades de mejora en la empresa con perspectiva de género

12.3 Planes de Igualdad de género

12.4 La comisión de igualdad

12.5 El compromiso de la empresa

12.6 El diagnóstico

12.7 Plan de Acción

12.8 Seguimiento y evaluación de un plan de igualdad

12.9 Beneficios de un Plan de Igualdad en la Empresa

12.10 Cuestionario: Instrumentos para la igualdad de oportunidades en las empresas. Plan de Igualdad en la Empresa

12.11 Cuestionario: Cuestionario final