

FICHA TÉCNICA INFORMATIVA

FORMACIÓN PARA LA COMISIÓN NEGOCIADORA

ÁREA: IGUALDAD

N.º DE HORAS	MODALIDAD	NIVEL
30	Online	Medio

DIRIGIDO A

Perfiles específicos: Personas integrantes de la Comisión Negociadora de la empresa.

DESCRIPCIÓN

La igualdad de género en el entorno laboral no solo es una obligación legal, sino también un compromiso estratégico con la justicia y la responsabilidad social. Este curso te permitirá conocer en profundidad el papel de la Comisión Negociadora en la elaboración, seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad. Aprenderás a diagnosticar la situación organizacional, diseñar medidas efectivas y garantizar su cumplimiento mediante herramientas de evaluación. Además, adquirirás competencias para prevenir el acoso, promover un lenguaje inclusivo y aplicar la perspectiva de género en las políticas de recursos humanos. Con ello, podrás participar activamente en la construcción de entornos laborales más equitativos y sostenibles.

OBJETIVOS

1. Conocer la legislación existente respecto a la elaboración y seguimiento de los Planes de Igualdad.
2. Comprender las obligaciones y funciones que se adoptan al formar parte de la Comisión de Igualdad.
3. Definir e identificar la igualdad en cada empresa a través de sus políticas de recursos humanos con perspectiva de género: valores, cultura, acciones empresariales, responsabilidad social corporativa., así como, saber qué es un plan de igualdad.
4. Aprender a efectuar los diagnósticos necesarios por materias para acometer la negociación de un plan de igualdad.
5. Conocer las herramientas y las medidas necesarias para la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad.
6. Adquirir habilidades en la puesta en marcha de los sistemas de evaluación del Plan de Igualdad.

CONTENIDO FORMATIVO

UNIDAD 1. LA COMISIÓN NEGOCIADORA. COMPOSICIÓN Y FUNCIONES

1. La "Comisión Negociadora" en la Legislación.
2. ¿Es lo mismo la "Comisión de Igualdad" que "Comisión Negociadora"?

UNIDAD 2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ORGANIZACIONAL

1. Diagnóstico de la situación organizacional
2. Elaboración del diagnóstico
3. Ámbitos prioritarios de actuación.
4. Redacción informe-diagnóstico

UNIDAD 3. EL PLAN DE IGUALDAD

1. El Plan de Igualdad
2. Algunas propuestas de interés
3. Otras medidas os pueden resultar necesarias incluir en el PI
4. Caso Práctico
5. Registro del Plan de Igualdad

UNIDAD 4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad
2. ¿Cuándo y cómo se realiza el proceso de evaluación?
3. Partes implicadas en la evaluación del Plan.
4. Indicadores de género.
5. El informe de evaluación.

UNIDAD 5. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

1. Acoso sexual y por razón de sexo
2. Aclarando conceptos
3. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
4. Protocolo de acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral

UNIDAD 6. LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA EN EL PLAN DE IGUALDAD

1. Avanzar hacia un lenguaje inclusivo
2. Aplicación práctica de la comunicación incluyente en la empresa
3. El tratamiento de las imágenes
4. Responsabilidad Social de Género

UNIDAD 7. PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIONES EN EL ÁMBITO LABORAL.

1. La perspectiva de género en el Plan de Igualdad.
2. Enfoque Integrado de Género
3. Discriminación laboral



Inscríbete o solicita más información:



900 90 61 71



www.talention.es



info@talention.es