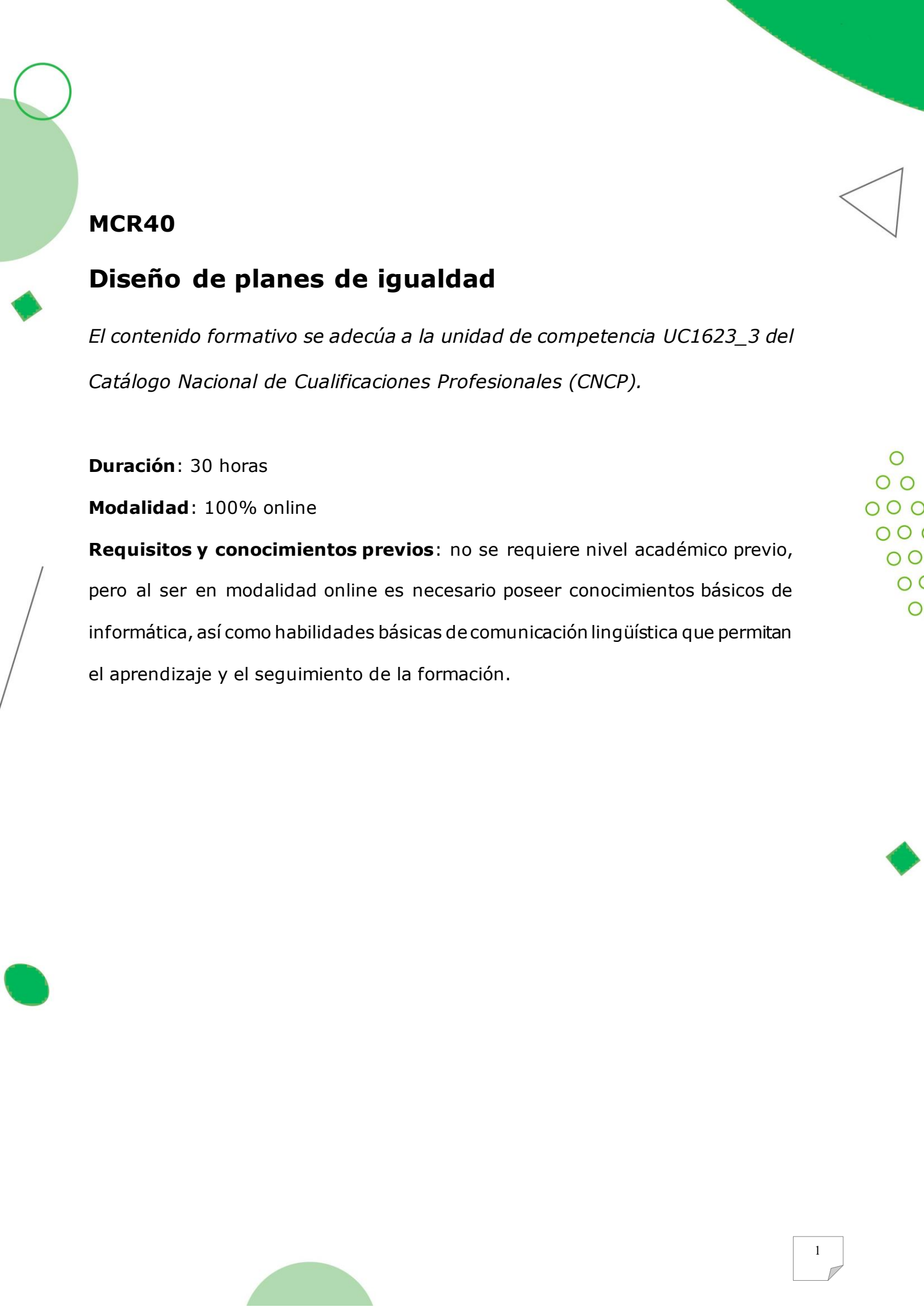




MCR40. Diseño de planes de igualdad





MCR40

Diseño de planes de igualdad

El contenido formativo se adecúa a la unidad de competencia UC1623_3 del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP).

Duración: 30 horas

Modalidad: 100% online

Requisitos y conocimientos previos: no se requiere nivel académico previo, pero al ser en modalidad online es necesario poseer conocimientos básicos de informática, así como habilidades básicas de comunicación lingüística que permitan el aprendizaje y el seguimiento de la formación.



Objetivos



Objetivos generales

- Aprender a comenzar el desarrollo de un plan de igualdad en la empresa.
 - Aprender a realizar un diagnóstico de situación efectivo.
 - Aprender el proceso y las herramientas para llevar a cabo una correcta implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- 

Objetivos específicos

- Conocer el marco social en el que se desarrollan los planes de igualdad.
- Aprender las modificaciones más importantes de la ley que regula los planes de igualdad y que afecta a los derechos de las personas trabajadoras.
- Desarrollar habilidades y recursos para dar comienzo al desarrollo de un plan de igualdad en la empresa.
- Conocer qué es y quienes intervienen en la elaboración del diagnóstico.
- Descubrir las fases para la elaboración del diagnóstico.
- Saber aplicar técnicas de recogida de datos.
- Conocer los ámbitos de aplicación del diagnóstico.
- Aplicar el enfoque de género en la gestión de los recursos humanos.
- Identificar las áreas de mejora de la empresa en cuanto a igualdad de género y oportunidades se refiere.
- Diseñar e implantar medidas para equilibrar las desigualdades de género existentes en la empresa.
- Establecer mecanismos para un correcto seguimiento y evaluación del impacto de las medidas implementadas en el Plan de Igualdad.

- **Contenidos**



Unidad 1: Introducción a los planes de igualdad.

1. Marco social.
 - 1.1. Los estereotipos de género en la empresa.
2. Marco empresarial.
3. Marco jurídico.
 - 3.1. Modificaciones del Real Decreto-ley 6/2019.
 - 3.2. La paternidad en los planes de igualdad.
 - 3.3. Reales Decretos 901/2020 de planes de igualdad y 902/2020 de igualdad retributiva.
4. El plan de igualdad.
 - 4.1. Primera fase: compromiso de la empresa.
 - 4.2. Segunda fase: creación de la comisión de igualdad.



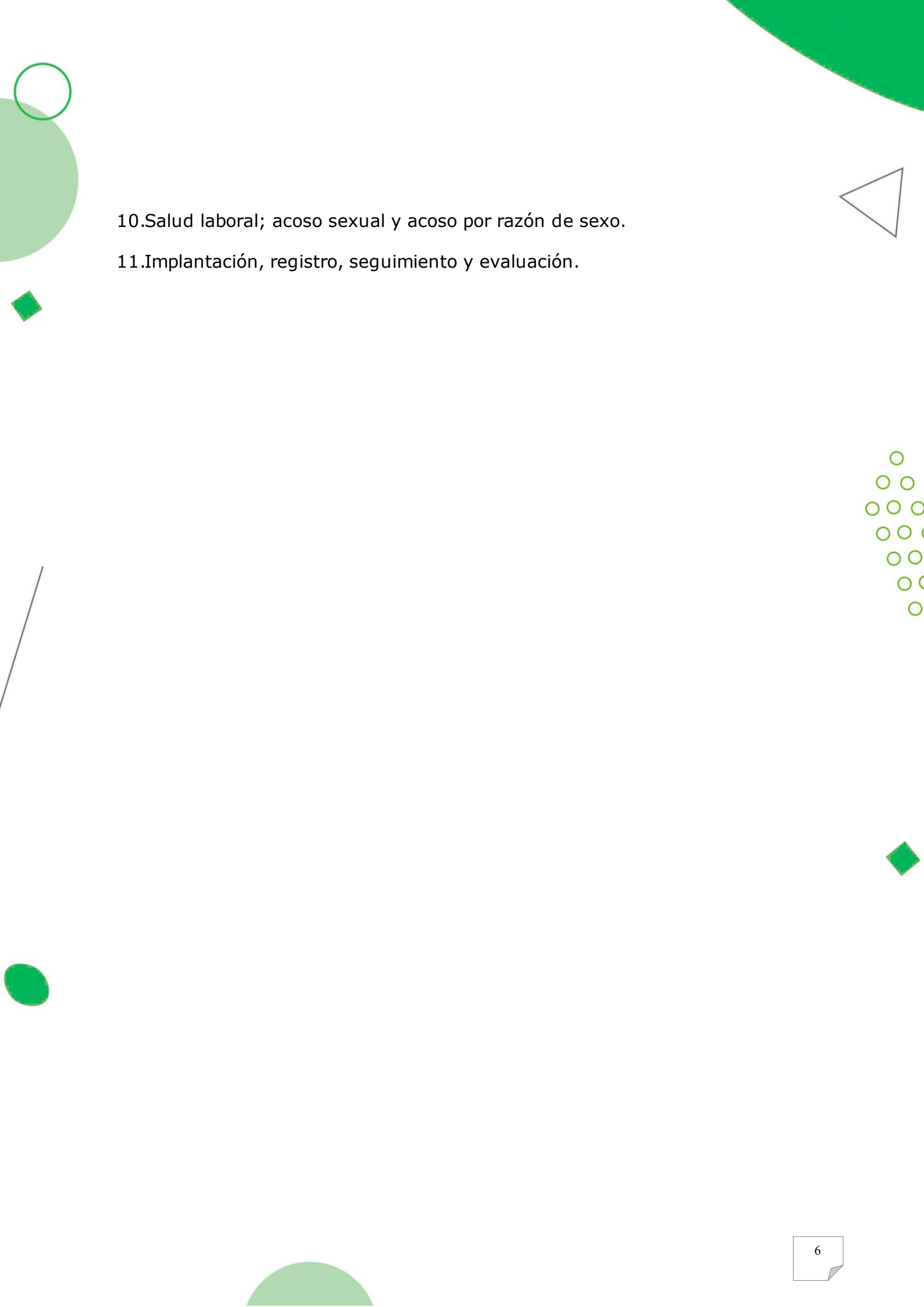
Unidad 2: Elaboración de un diagnóstico eficaz.

1. Aproximación a la definición y finalidad del diagnóstico.
2. ¿Quiénes intervienen en la elaboración del diagnóstico?
3. Funciones a realizar por los diferentes agentes implicados en el diagnóstico.
4. Fases y contenidos del diagnóstico I.
5. Fases y contenido del diagnóstico II.
6. Técnicas y herramientas de recogida de datos.
7. Enfoque e impacto de género.

- 
- 
- 
8. Identificación de las fuentes de consulta.
 9. Recopilación de datos.
 10. Ámbitos del diagnóstico.
 11. Gestión de los recursos humanos I.
 12. Gestión de los recursos humanos II.
 13. Reclutamiento y selección.
 14. Política retributiva.
 15. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
 16. Salud laboral.
 17. Ampliación de los planes de igualdad con los Reales Decretos 901 y 902.
 18. Informe de diagnóstico.

Unidad 3: Elaboración, implantación y evaluación del plan de igualdad.

- 
- 
1. Sensibilización en igualdad de género y oportunidades.
 2. Propuestas de medidas.
 3. Acceso a la empresa.
 4. Contratación y Promoción Profesional.
 5. Formación y comunicación.
 6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Ampliación y mejora de los derechos y permisos legales de conciliación.
 7. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Adaptación de la jornada y la organización del tiempo de trabajo.
 8. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Sistema de turnos.
 9. Retribución.



10.Salud laboral; acoso sexual y acoso por razón de sexo.

11.Implantación, registro, seguimiento y evaluación.