



MCR68. Análisis del entorno laboral y gestión de relaciones laborales desde la perspectiva de género



MCR68

Análisis del entorno laboral y gestión de relaciones laborales desde la perspectiva de género

El contenido formativo se adecúa a la unidad de competencia UC1584_3 del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP).

Duración: 90 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

Objetivo general

- Detectar demandas, ofertas, servicios y potenciales yacimientos de empleo existentes en el entorno de intervención que favorezcan el acceso y/o la creación de empleo de las mujeres, el desarrollo de su actividad laboral y su promoción profesional en condiciones de igualdad efectiva con los hombres, para transmitir la información obtenida a los y las profesionales responsables que determinen las acciones a desarrollar.
- Informar en materia de creación, acceso, permanencia y promoción en el empleo, a las mujeres que lo requieran, teniendo en cuenta sus necesidades y recursos personales, para que puedan acceder a alternativas viables y acordes con los recursos sociales y económicos existentes.
- Informar y sensibilizar, desde la perspectiva de género, en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y su repercusión en la salud y en la gestión de tiempos, en el ámbito del empleo para promover la igualdad efectiva como criterio de calidad de vida de la ciudadanía.



Objetivos específicos

- Determinar el proceso a seguir para detectar demandas, ofertas, servicios y potenciales yacimientos de empleo en un entorno de intervención indicando la forma de transmitir la información que se obtiene a los y las profesionales responsables de establecer las acciones a desarrollar.
 - Analizar las condiciones que permiten a las mujeres la creación, acceso y permanencia en el empleo estableciendo procesos de información para situaciones que así lo requieran.
 - Proponer procesos para informar y sensibilizar a entidades y particulares en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y su repercusión en la salud y en la gestión de tiempos, desde la perspectiva de género.
- 

- **Contenidos**



Unidad 1: Mecanismos de observación del entorno laboral desde la perspectiva de género y manejo de recursos (I).

1. Aplicación de la definición de empleo y situaciones laborales. Estructura del mercado laboral y su incidencia en la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
 - 1.1. ¿Qué es el mercado de trabajo?
 - 1.2. ¿Cuál es la estructura del mercado laboral?
 2. Formas de caracterización de los tipos de discriminación en materia de empleo y ámbitos donde se desarrolla.
 - 2.1. Discriminación directa y discriminación indirecta.
 - 2.2. Segregación vertical y horizontal.
 - 2.3. Brecha salarial.
 - 2.4. Techo de cristal.
 - 2.5. Suelo pegajoso.
 - 2.6. Acoso sexual y por razón de sexo.
 - 2.7. Acoso sexual y por razón de sexo. Violencia de género.
 - 2.8. Acoso sexual y por razón de sexo. Legislación.
 - 2.9. Acoso sexual y por razón de sexo. Protocolos de actuación.
 3. Procesos de intervención en materia de diversificación profesional.
Superando el currículum oculto.
- 

Unidad 2: Mecanismos de observación del entorno laboral desde la perspectiva de género y manejo de recursos (II).

1. Identificación de las organizaciones y manejo de documentos base y normativa vigente de carácter internacional, europeo, estatal, de las CC.AA. y local.
 - 1.1. Organismos internacionales.
 - 1.2. Organismos europeos.
 - 1.3. Organismos estatales.
 - 1.4. Organismos autonómicos.
 - 1.5. Organismos locales.
 - 1.6. Informes anuales.
 - 1.7. Declaraciones conjuntas.
 - 1.8. Estrategia para el empleo de referencia, estrategia para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de referencia y normativa comunitaria.
 - 1.9. Leyes para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
 - 1.10. Estrategias, Planes y/o Programas para el empleo y la igualdad efectiva de mujeres y hombres I.
 - 1.11. Estrategias, Planes y/o Programas para el empleo y la igualdad efectiva de mujeres y hombres II.
2. Utilización de guías y manuales de referencia para la promoción de la participación económica de las mujeres y en el ámbito del empleo, de carácter internacional, europeo, nacional, autonómico y local. Buenas prácticas.
 - 2.1. Buenas prácticas a nivel internacional.
 - 2.2. Buenas prácticas a nivel europeo.

- 2.3. Buenas prácticas a nivel nacional.
- 2.4. Buenas prácticas a nivel autonómico.
- 2.5. Buenas prácticas a nivel local.

Unidad 3: Mecanismos de observación del entorno laboral desde la perspectiva de género y manejo de recursos (III).

1. Aplicación de los instrumentos vigentes en el ámbito de las políticas públicas para lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el empleo.
 - 1.1. Mainstreaming de género.
 - 1.2. Acciones positivas.
 - 1.3. Presupuestos con enfoque de género. Fondos europeos.
 - 1.4. Presupuestos con enfoque de género. Caso español.
2. Aplicación de los instrumentos para la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las empresas.
 - 2.1. Planes de igualdad.
 - 2.2. Medidas específicas para la igualdad.
 - 2.3. Papel de la negociación colectiva.
3. Identificación de elementos de utilidad en el sistema de formación profesional para el empleo, en vigor.

Unidad 4: Intervención para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

1. Métodos para la caracterización del empleo por cuenta ajena.
 - 1.1. Identificación de ofertas y manejo de recursos disponibles para el acceso, la creación y permanencia en el empleo.
 - 1.2. Manejo de guías sobre itinerarios integrados de inserción socio-laboral.
2. Métodos para la caracterización de la iniciativa empresarial y el empleo autónomo de las mujeres.
 - 2.1. Manejo de recursos disponibles para impulsar el proceso para la creación y/o consolidación de una empresa.
 - 2.2. Planes y ayudas para mujeres emprendedoras.
3. Identificación de actuaciones vigentes para la promoción de la participación económica de las mujeres en el ámbito del empleo.
4. Participación en las fases de los itinerarios integrados de inserción con perspectiva de género.
 - 4.1. Acceso a los itinerarios.
 - 4.2. Diagnóstico de la situación sociolaboral.
 - 4.3. Plan de trabajo.
 - 4.4. Derivación.
 - 4.5. Seguimiento y evaluación.
 - 4.6. Intermediación.

Unidad 5: Intervención y sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad.

1. Mecanismos de incorporación de la perspectiva de género en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad.
 - 1.1. Parejas de doble ingreso.
 - 1.2. Conceptos de conciliación y corresponsabilidad.
 - 1.3. Conflictos en el proceso de conciliación.
2. Identificación de las organizaciones y manejo de documentos base y normativa vigente para la promoción de la conciliación de la vida personal y laboral.
 - 2.1. Normativas, legislación e instituciones.
 - 2.2. Organizaciones comprometidas con la conciliación y la corresponsabilidad social.
3. Uso de guías y manuales de referencia en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar y corresponsabilidad. Buenas prácticas.
4. Elaboración de acciones de difusión y sensibilización por la ciudadanía, las instituciones, las organizaciones y entidades del entorno de intervención en materia de participación económica y en el empleo de las mujeres y para el cambio en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
 - 4.1. ¿Cuál es el papel a desempeñar por la Administración?
 - 4.2. ¿Cuál es el papel a desempeñar por la empresa?