



MISSEM

Mancomunidad Intermunicipal
de Servicios Sociales del
Este de Madrid

CURSO DE APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS RECURSOS HUMANOS (45 HORAS)



Guía didáctica

Esta actividad se encuentra cofinanciada al 50% por el Fondo Social Europeo, en el marco del Programa Operativo de la Comunidad de Madrid para el periodo 2014-2020"



Comunidad
de Madrid



Unión Europea
Fondo Social Europeo
"El FSE invierte en tu futuro"

APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS RECURSOS HUMANOS

(45 horas)



Guía didáctica

DENOMINACIÓN DEL CURSO

Aplicación de la perspectiva de género en los Recursos Humanos.

JUSTIFICACIÓN

La formación es un motor de cambio sociocultural de vital importancia, no sólo es un proceso de cualificación profesional, es un mecanismo de generación de alternativas y de hacer nuestro día a día más inclusivos, equitativos y tolerantes en un contexto globalizado.

La programación académica del curso expone, de forma transversal, aquellas materias precisas para adquirir conocimientos y competencias imprescindibles en una iniciación en materia de estudios sobre igualdad y la implantación de políticas igualitarias en la empresa y, más concretamente, en el área de Recursos Humanos, tratando de ubicar al alumnado en un ámbito de reflexión y crítica.

Se parte de la premisa de la existencia de la discriminación en el mercado laboral causada por la diferencia sexual. El contenido a tratar se iniciará trabajando los roles y estereotipos de género aun presentes en la sociedad actual, avanzado posteriormente en conceptos y temas de lenguaje y publicidad no sexista, la segregación ocupacional, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, brecha salarial de género, prevención del acoso, etc.

OBJETIVO GENERAL

Reconocer la necesidad de incluir la perspectiva de género en los procedimientos de los Recursos Humanos y conocer las principales estrategias utilizadas para ello.

PERSONAS DESTINATARIOS

Personal directivo y mandos, Técnicos/as y Responsables de RR.HH y Relaciones Laborales, calidad o cualquier otra persona que, en el ámbito laboral, tenga la responsabilidad y/o interés en aprender a aplicar la perspectiva de género en el área de Recursos Humanos.

METODOLOGÍA

Este curso está diseñado para desarrollarse de forma telemática o “e-learning” utilizando las tecnologías de la información, lo cual facilita la construcción de conocimientos adaptándonos a los ritmos y tiempos de cada persona y permitiendo la compatibilización de la formación con las responsabilidades de trabajo y de cuidados.

El entorno de aprendizaje será un Campus virtual, un programa informático interactivo de carácter pedagógico con capacidad de comunicación integrada, que permitirá la colaboración, intercambio de información y experiencias entre los/as participantes del curso.

A través del siguiente enlace <https://formacion.concilia2.es/> el alumnado accede al Campus virtual, que está disponible las 24 horas.

Una vez inscrito/a al curso, a través de la ficha de matrícula el/la alumno/a recibirá un correo electrónico con su usuario y contraseña para acceder a la plataforma y poder visualizar los contenidos y, en definitiva, realizar el curso.

La metodología se basa en estudiar los contenidos expuestos en el Campus Virtual y la realización de cada una de las autoevaluaciones al finalizar cada unidad, así como un examen final que engloba conceptos aprendidos a lo largo de todo el curso. Durante el desarrollo de la formación también el/la alumno/a encontrará actividades complementarias o casos prácticos, con videos, noticias, etc. y temas de debate a través de los foros interactivos en los que el/a alumno/a también podrá participar.

Las características del modelo de aprendizaje basado en la tele-formación tiene como características principales:

- Ausencia de barreras de tiempo y espacio. Aunque el/la alumno/a que bonifique su formación tendrá que realizar el curso en horario laboral.
- Profeso de aprendizaje individualizado, pero fomentando la participación e interacción con el resto del alumnado.

- Fomento del autoaprendizaje.
- Interacción directa entre tutor/a y alumnado.

Los elementos con los que se desarrolla nuestra actividad formativa son:

- **Bloque de cabecera:** Podrá constar de una serie de recursos genéricos como es la guía docente, calendario del curso, glosarios, acceso al chat y otro material complementario.
- **Contenido o material didáctico:** el contenido se estructura en diversas unidades a través de las cuales se intercalan, eventualmente, preguntas para ayudar a mantener la atención de los contenidos leídos, además de enlaces a videos y otros contenidos descargables.

Las unidades se han elaborado por expertos profesionales en la materia y se pondrá a disposición del alumnado en el Campus Virtual. Su cuidado diseño y permanente actualización convierten el material de estudio en una buena herramienta durante el desarrollo de la acción formativa y su posterior actividad profesional.

- **Pruebas de evaluación.** Cada unidad finaliza con un **cuestionario de autoevaluación**. Además, tras la lectura y comprensión de todas las unidades y una vez realizadas todas las autoevaluaciones habrá una **prueba final tipo test**.
- **Actividades prácticas.** El/la alumno/a tendrá que realizar también algún caso práctico a lo largo del desarrollo de la acción formativa, que versarán sobre igualdad en la empresa.
- **Tutorías.** El proceso de aprendizaje estará tutorizado permanentemente por docentes especializados en igualdad en la empresa, que ofrecen al alumnado una asistencia personalizada a través del servicio de tutorización telemática vía **chat**. Los/as participantes también podrán **contactar vía e-mail** con el tutor/a asignado/a para resolver cuestiones relacionadas con el contenido de las unidades didácticas (temas, casos prácticos, foros, etc.), recibiendo respuesta en un plazo máximo de **48 horas**: formación@concilia2.es

El/la tutor/a también se encargará de corregir las actividades prácticas del alumnado, emitiéndoles el resultado de la evaluación y acompañarles en todo el proceso, guiándoles al completo en la realización del curso.

- Para dar cierto dinamismo y evitar la monotonía de la formación on-line se proponen **foros interactivos voluntarios y apoyos con materiales didácticos multimedia** como videos, noticias o enlaces a sitios web, siendo menos áridas que los temas tratados más académicamente.
Los foros se consideran en sí mismos un recurso de aprendizaje al familiarizar al alumnado con los contenidos del curso, aunque su realización no es obligatoria.
- **Evaluación final.** Para finalizar el curso, el/la alumno/a tendrá que superar la prueba final tipo test.
- **Cuestionario de satisfacción.** Es obligatorio realizar el cuestionario de satisfacción que tendrá un carácter “evaluador” de la acción formativa recibida, siendo una herramienta de control de calidad.

EVALUACIÓN

Para la evaluación y el seguimiento del alumnado la plataforma de teleformación dispone de dos mecanismos diferenciados.

- Los sistemas de control de acceso internos del Campus Virtual.
- Herramientas de evaluación del alumnado.

A través de los sistemas de control internos la plataforma registra la actividad del alumnado dentro del Campus Virtual, obteniendo información relevante como:

- Acceso del alumno/a a los distintos módulos didácticos (unidades, foros, exámenes, casos prácticos, etc.).
- Día y hora de acceso al Campus Virtual.
- Tiempo total empleado en el curso.

- Seguimiento de unidades visualizadas y recursos utilizados.
- Puntuación obtenida en los cuestionarios de autoevaluación de cada unidad y prueba final.
- Puntuación obtenida en las actividades prácticas que corregirá el/la tutor/a.

Por otro lado, las herramientas de evaluación permiten controlar la calidad del aprendizaje que recibe el/la alumno/a. Destacan:

1. **Cuestionarios de autoevaluación.** Esta herramienta aporta gran valor, ya que se comprobará que el/la alumno/a está comprendiendo los contenidos que va trabajando de manera continuada. Se componen de 10 preguntas tipo test.
2. **Evaluación final.** Permitirá comprobar que el alumno/a ha superado el curso con éxito, comprendiendo todos los contenidos que se han ido trabajando. Se compone de 25 preguntas tipo test.
3. **Foros y casos prácticos.** Eventualmente el alumnado tendrá que participar en algunas cuestiones o preguntas a media que avanza el transcurso de las lecciones, aunque su realización no es obligatoria.

Para aprobar y superar el curso será necesario:

- **Lectura** de la totalidad de las unidades del curso.
- Estar al menos el **75% de las horas del curso** conectados al campus.
- Completar el **100% de las autoevaluaciones** y la evaluación final.
- **Obtener una nota media mínima de 5 en los cuestionarios de autoevaluación y la evaluación final.** Para ello, habrá que contestar correctamente al 50% de las preguntas. Las incorrectas no restan y hay un total de tres intentos.

El alumnado puede conseguir certificado:

- Si el alumnado supera el curso, aprobado con un mínimo de un 5 y un 75% de las horas del curso conectados al campus, obtendrá el **Diploma de Aprovechamiento**.

PROFESORADO

- **Loreto Gallego Carboneras** *Técnico de Igualdad y Responsable del área de Formación en Concilia2.*
- **Sonia Jaén González.** *Responsable del área de Consultoría de Igualdad en empresas en Concilia2.*
- **Patricia Colón Sala:** *Educadora Social con formación en Igualdad y Violencia de Género.*

CONTENIDOS

UNIDAD 1. LA SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivo general:

Conocer la actual situación del mercado laboral español, a través del análisis con perspectiva de género de los principales elementos que lo configuran

Objetivos específicos:

- Diferenciar los elementos que configuran el mercado laboral
- Aprender los principales conceptos en torno a las desigualdades de género en el mercado laboral
- Conocer las estrategias de análisis del mercado laboral desde una perspectiva de género
- Identificar las desigualdades de género en el mercado laboral

Duración: 3 horas

Contenidos:

- Encuesta de Población Activa (EPA)
- Población activa
- Población ocupada
- Población Parada
- Población inactiva
- Las brechas de género
- Tasa de actividad
- Tasa de empleo
- Tasa de paro
- El trabajo por cuenta propia
- Tipos de jornada
- Tipos de contrato
- Caracterización del mercado laboral para las mujeres
- La igualdad jurídica
- La igualdad efectiva en el mercado laboral
- Situaciones generadoras de desigualdad

UNIDAD 2. ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Objetivo general:

- Conocer la forma en la que se configuran los roles y estereotipos de género

Objetivos específicos:

- Reconocer los elementos que generan y reproducen los roles y estereotipos de género
- Identificar el efecto que causan los roles y estereotipos femeninos en la segregación ocupacional

Duración: 3 horas

Contenidos:

- División sexual del trabajo
- Roles de género
- Estereotipos de género
- Socialización diferenciada
- Educación diferenciada
- La influencia de los estereotipos de género
- Estereotipos femeninos positivos
 - Crítica a los estereotipos femeninos positivos
- Estereotipos femeninos negativos
 - Crítica a los estereotipos femeninos negativos

UNIDAD 3. EL USO SEXISTA DEL LENGUAJE Y EL LENGUAJE INCLUSIVO

Objetivo general:

Identificar los efectos del uso sexista del lenguaje

Objetivos específicos:

- Conocer el impacto del uso sexista del lenguaje
- Establecer una relación entre el uso sexista del lenguaje y otras discriminaciones
- Valorar la importancia del uso no sexista del lenguaje en la empresa
- Aprender fórmulas comunicativas para el uso de un lenguaje inclusivo

Duración: 5 horas

Contenidos:

- El cambio hacia patrones de pensamiento no sexista
- La comunicación en empresas y organizaciones
- El uso sexista del lenguaje
- Principales usos sexistas del lenguaje
- El efecto del masculino genérico en la comunicación
 - Estrategias para evitar el masculino genérico
 - Denominaciones de ocupaciones, profesiones, cargos y oficios
 - Normas para la denominación en femenino de ocupaciones, profesiones, cargos y oficios
 - Excepciones a las denominaciones dobles
 - Ejemplos de denominaciones dobles en ocupaciones, profesiones, cargos y oficios

UNIDAD 4. ANÁLISIS DE LAS IMÁGENES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivo general:

Adquirir la capacidad de analizar imágenes, en distintos soportes y formatos, con perspectiva de género

Objetivos específicos:

- Reconocer la relación entre el lenguaje visual y la reproducción de roles y estereotipos de género
- Distinguir los elementos de las imágenes susceptibles de ser analizados desde una perspectiva de género
- Conocer las estrategias para el análisis de las imágenes desde una perspectiva de género
- Detectar los elementos sexistas presentes en la publicidad
- Distinguir las características de las imágenes inclusivas
- Desarrollar estrategias para el uso de imágenes inclusivas

Duración: 5 horas

Contenidos:

- El lenguaje visual
- Características de la publicidad sexista
- Análisis de imágenes desde una perspectiva de género

- Análisis de los personajes
- Análisis del argumento
- Análisis del discurso
- Análisis de la comunicación
- Análisis de los ángulos de las imágenes
- Análisis de los códigos cromáticos
- Las imágenes inclusivas en empresas y organizaciones
 - Características de las imágenes inclusivas
 - Estrategias para el uso de imágenes inclusivas

UNIDAD 5. DISCRIMINACIÓN LABORAL POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo general:

Conocer los tipos de discriminación por razón de sexo presentes en el ámbito laboral

Objetivos específicos:

- Distinguir discriminación directa, indirecta y múltiple
- Identificar los tipos de discriminación directa en el ámbito laboral
- Conocer el objetivo de las medidas de acción positiva
- Distinguir la discriminación positiva respecto a otras discriminaciones

Duración: 3 horas

Contenidos:

- Discriminación por sexo en el ámbito laboral
- Discriminación directa por razón de sexo
 - Discriminación por embarazo y maternidad
 - Indemnidad contra represalias
- Discriminación indirecta por razón de sexo
- Discriminación interseccional o múltiple
- Las medidas de acción positiva y la discriminación positiva.

UNIDAD 6. LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL DE GÉNERO

Objetivos generales:

Identificar el efecto de los estereotipos y las distintas discriminaciones por sexo en la segregación ocupacional

Conocer estrategias para contrarrestar la segregación ocupacional

Objetivos específicos:

- Distinguir la discriminación horizontal y vertical
- Conocer las barreras de género presentes en el mercado laboral
- Identificar las estrategias para incluir la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento y selección de personal, los planes formativos, la promoción profesional y el desarrollo de carrera
- Reconocer la necesidad de apoyo para el impulso del emprendimiento y el liderazgo femenino

Duración: 7 horas

Contenidos:

- La segregación ocupacional de género
- Segregación ocupacional horizontal de género
- Segregación ocupacional vertical de género
 - El techo de cristal
 - Las barreras del techo de cristal
 - Acantilado de cristal, suelo pegajoso, gueto de terciopelo
- Procesos de reclutamiento y selección con perspectiva de género
 - Descripción de los puestos de trabajo
 - Publicación de los anuncios de empleo
 - Canales de reclutamiento
 - Valoración de las solicitudes
 - Entrevistas y otras pruebas de selección
 - Selección de la persona candidata
 - Buenas prácticas
- Plan formativo con perspectiva de género
 - Detección de necesidades formativas
 - Planificación de la formación
 - Horarios en los que se imparte la formación
 - Difusión de ofertas formativas
 - Ejecución de las acciones formativas
 - Evaluación de la formación

- Promoción y desarrollo de Plan de Carrera con perspectiva de género
 - Igualdad de oportunidades en la promoción y el plan de carrera
 - El liderazgo femenino
 - Iniciativas para el impulso del liderazgo femenino
 - Iniciativas para fomentar el emprendimiento femenino

UNIDAD 7. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y LA DOBLE JORNADA

Objetivo general:

Reconocer la necesidad de las medidas de conciliación en la empresa

Objetivos específicos:

- Señalar la sobrecarga que supone el trabajo reproductivo para las mujeres
- Establecer una relación entre la responsabilidad del trabajo reproductivo y la feminización de la pobreza
- Exponer las principales novedades en materia de conciliación para trabajadores y trabajadoras

Duración: 5 horas

Contenidos:

- El trabajo doméstico y de cuidados

- La feminización de la pobreza
- El valor del trabajo no remunerado
- La sobrecarga de las mujeres
- La conciliación y la corresponsabilidad
- Las medidas de conciliación
 - Derechos laborales en materia de conciliación
 - Derechos retribuidos de protección de las mujeres embarazadas, y de los padres y madres para hacer compatible la vida laboral y familiar
 - Derechos no retribuidos
 - Protección laboral
 - Medidas de conciliación de las propias empresas

UNIDAD 8. LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Objetivo general:

Reconocer la existencia de la brecha salarial de género

Objetivos específicos:

- Identificar la brecha salarial de género desde diversas variables de análisis
- Reconocer los principales elementos y situaciones que causan la brecha salarial de género
- Conocer las herramientas para la valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género

- Conocer la herramienta de detección de la brecha salarial de género

Duración: 7 horas

Contenidos:

- Efectos de la discriminación de género en la brecha salarial
- Tipos de salarios
- Brecha salarial de género
 - Brecha salarial de género por tipo de jornada
 - Brecha salarial de género por tipo de contrato
 - Brecha salarial de género por edad
- Igualdad de remuneración.
- Discriminación en los complementos salariales
- Discriminación en la asignación de funciones
- Los beneficios sociales
- Valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género
 - Herramienta de Sistema de Valoración de los Puestos de Trabajo
- Detección de la brecha salarial de género
 - Herramienta de autodiagnóstico de la brecha salarial de género

UNIDAD 9. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivo general:

Reconocer la necesidad de una prevención de riesgos laborales diferenciada por sexo

Objetivos específicos:

- Conocer los principales riesgos laborales específicos de las trabajadoras
- Reconocer el efecto del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral
- Realizar una aproximación a la actual situación del acoso sexual en el mercado laboral español
- Conocer la conceptualización del acoso sexual en el ámbito laboral y sus diferentes tipologías
- Identificar los procedimientos y cauce de denuncia del acoso sexual en el ámbito laboral
- Diferenciar las diferentes tipologías del acoso sexual
- Reconocer el efecto de la violencia de género en las trabajadoras
- Conocer los derechos laborales que asisten a las víctimas de violencia de género

Duración: 7 horas

Contenidos:

- Riesgos laborales específicos de género
- Evaluación de riesgos laborales desde la perspectiva de género
 - Descripción de condiciones de trabajo
 - Análisis del riesgo
 - Valoración del riesgo
 - Valoración del riesgo en embarazo y lactancia

- Riesgo de lesiones musculoesqueléticas
- Riesgos por exposición a químicos
- Riesgos durante el embarazo
- El acoso sexual en el ámbito laboral
 - La situación del acoso sexual en el trabajo según la ITSS
 - La situación del acoso sexual en el trabajo según otras fuentes
 - Definición del acoso sexual en el ámbito laboral
 - Mitos sobre el acoso sexual en el ámbito laboral
 - El itinerario del acoso sexual en el ámbito laboral
 - Tipologías de acoso sexual laboral: conductas verbales
 - Tipologías de acoso sexual laboral: conductas no verbales
 - Tipologías de acoso sexual laboral: conductas de carácter físico
 - Tipologías de acoso sexual laboral: el chantaje sexual
 - Tipologías de acoso sexual laboral: el acoso ambiental
 - Tipologías de acoso sexual laboral según la gravedad
 - La denuncia del acoso: el procedimiento informal
 - La denuncia del acoso: el procedimiento formal
 - El acoso sexual laboral en sectores masculinizados
- Acoso por razón de sexo
 - Conductas consideradas acoso por razón de sexo
 - El acoso por razón de sexo en el embarazo y la maternidad
- Las trabajadoras víctimas de violencia de género
 - Consecuencias de la violencia de género para las trabajadoras
 - Los prejuicios del empresariado

- Derechos laborales de las empleadas, por cuenta ajena, víctimas de violencia de género
- Derechos laborales de las trabajadoras, por cuenta propia, víctimas de violencia de género
- Derechos en materia de prestaciones de la seguridad social para trabajadoras víctimas de violencia de género
- Derechos de las funcionarias públicas y de las trabajadoras de la administración general del estado, víctimas de violencia de género
- Efectos laborales de la orden de alojamiento