

# Curso on-line de formación en igualdad de oportunidades y prevención de la discriminación

SAGARDOY ABOGADOS  
ius laboris

 **CR WORKS**  
RESPONSABILIDAD CORPORATIVA

  
**élogos**  
consultores de formación

# Índice

---

1. ¿Por qué un curso sobre la igualdad de oportunidades y prevención de la discriminación?
2. Objetivos del curso
3. ¿Por qué un curso on line?
4. Estructura y características del curso
5. Ejemplos de pantallas virtualizadas
6. Beneficios de una gestión eficaz de la igualdad de oportunidades en la empresa
7. Organizaciones que han colaborado en la elaboración del curso

## 1.- ¿Por qué un curso sobre la igualdad de oportunidades y prevención de la discriminación? (I)

---

- La igualdad de oportunidades se ha convertido en un **principio rector** de la gestión de Recursos Humanos en las empresas, como fuente de atracción y su contribución a los objetivos de negocio.
- Aunque la **Ley de igualdad** no establece una obligación legal en materia de formación en igualdad de oportunidades , si que valora de forma muy positiva , llevar a cabo acciones específicas orientadas a igualdad efectiva de mujeres y hombres en las empresas, que reconoce mediante la entrega de **distintivos empresariales** , así como **certificaciones** otorgadas por terceros.

## 1.- ¿Por qué un curso sobre la igualdad de oportunidades y prevención de la discriminación? (II)

---

- No obstante, la ley si que establece como obligatoria la implantación de medidas en materia de igualdad , tales como :la elaboración de un **Plan de Igualdad** , la implantación de **protocolos** específicos en materia de prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y la obligación de informar al **Comité de empresa** , al menos anualmente sobre la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- En este contexto ,las acciones formativas en materia de igualdad, son **herramientas de conocimiento fundamentales** a la hora de emprender la negociación colectiva de los Planes de Igualdad ,en las relaciones con los representantes de los trabajadores o en la elaboración de protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

## 1.- ¿Por qué un curso sobre la igualdad de oportunidades y prevención de la discriminación? (III)

---

- Al margen de las exigencias legales, la formación en igualdad de oportunidades y prevención de la discriminación, permite a las empresas evolucionar hacia culturas más eficientes , y posicionarse ante empleados y terceros como **socialmente responsables**.
- El diseño pedagógico del curso está orientado al “saber, conocer y hacer” para promover y afianzar los cambios en el conocimiento o en las actitudes y hábitos en las personas hacia la igualdad real y efectiva y la prevención de las discriminaciones y fomento de la **diversidad** en las organizaciones.

## 2.- Objetivos del curso (I)

---

- Informar y formar a **directivos y personas** responsables de equipos para que conozcan el alcance de los principales cambios de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Desarrollar una **cultura de valores y comportamientos** en igualdad de oportunidades en la empresa que fomente la sensibilización de los trabajadores/as en términos de igualdad y no discriminación.

## 2.- Objetivos del curso (II)

---

- Evitar conductas discriminatorias y situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Difundir los beneficios de la igualdad de oportunidades en la Organización: mejora del clima laboral, aumento de la productividad, mejora en la atracción y retención del talento, y en la reputación e imagen corporativa.
- Sensibilizar hacia las oportunidades y ventajas que ofrece una gestión adecuada de la diversidad.

### 3.- ¿Por qué un curso on line? (I)

---

#### La formación on line:

- Hace **homogéneo el mensaje** y los contenidos, garantizando que todos los participantes reciben la misma información.
- Permite llegar a un gran número de empleados con **flexibilidad horaria y espacial**.
- El **seguimiento centralizado** desde una plataforma (LMS) permite conocer en cada momento el grado de avance de los alumnos y los objetivos que han conseguido.

### 3.- ¿Por qué un curso on line? (II)

---

- Es atractiva desde el punto de vista de un análisis coste-beneficio.
- Su **interactividad** y los elementos multimedia ayudan a un mejor seguimiento de los contenidos y favorece el aprendizaje y la transferencia de conocimiento, con en su caso la disponibilidad de un equipo de tutores para gestionar, animar y apoyar el proceso formativo.
- El **feed-back** inmediato genera interés y fija mejor los objetivos a alcanzar.

## 4.- Estructura y características del curso (I)

---

### A) Estructura:

El curso consta de cinco **módulos formativos** y un **test de evaluación final** en materia de:

- Prevención de la discriminación.
- Acoso sexual y acoso por razón del sexo.
- Embarazo, maternidad, lactancia y salud laboral.
- Permisos, jornada y excedencias.
- La diversidad: un valor ascendente en la empresa.

## 4.- Estructura y características del curso (II)

---

Cada uno de estos módulos se compone de 2 bloques :

- 1- Información útil:** Se explican, mediante el uso de lenguaje sencillo, ágil y comprensible los principales conceptos y definiciones legales que se contienen en la Ley de igualdad.
- 2- Casos prácticos:** exposición de 2 casos prácticos que representan “situaciones tipo” que pueden suceder en las empresas y que plantean cuestiones relacionadas con el contenido de cada módulo.

Todos los casos prácticos están basados en experiencias reales y en el planteamiento y resolución de los mismos se han incorporado los últimos criterios jurisprudenciales.

## 4.- Estructura y características del curso (III)

---

### Test de evaluación final:

- Consta de 20 preguntas que sintetizan las nociones más relevantes de cada uno de los 5 módulos formativos y que el alumno debe responder en términos de verdadero/falso.
- El objetivo del test final consiste en comprobar los conocimientos aprendidos por el alumno durante la realización del curso y dotarle de una visión global sobre los mecanismos de actuación en los casos reales que puedan presentarse en el seno de la empresa y ayudar a fijar sus contenidos.

## 4.- Estructura y características del curso (IV)

---

### B) Características:

- Iniciativa pionera e innovadora que incorpora un enfoque práctico, atractivo, interactivo, ágil ,y de fácil manejo , comprensión y seguimiento.
- Permite flexibilidad horaria y espacial, ya que se accede mediante unas claves de usuario que se entregan a cada alumno al comienzo del curso, al que se puede acceder desde distintos lugares.
- La duración aproximada del curso es de 1hora y 30 minutos.
- Los costes son atractivos y se fijan en proporción al número de alumnos que tienen acceso al curso.

## 4.- Estructura y características del curso (V)


---

- El alumno puede acceder durante la realización del curso , de forma complementaria a un glosario de definiciones y documentación relevante en relación a los contenidos de cada módulo y páginas web de interés relacionadas, adaptadas a las características y necesidades de la empresa.
- Esta acción formativa puede ser ampliada con la inclusión de nuevos módulos relativos a la prevención del mobbing o acoso moral, el uso de correo electrónico e Internet o sensibilización en materia de prevención de riesgos laborales.

## 5.- Ejemplos de pantallas virtualizadas (I)

MÓDULO 2 | PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

### CASO PRÁCTICO



"Compañía de transporte aéreo que cuenta actualmente con una flota operativa de 30 aviones y con una plantilla de 1750 empleados y que acaba de incorporar 3 nuevos aviones de Alta Velocidad busca personal de tripulación técnica para las nuevas líneas regulares, que conectan la Península con Baleares y Canarias..."

Al hacer pública la oferta de empleo se especifican como criterios de selección, el sexo y el estado civil de los candidatos.

María, sobrecargo de acreditada experiencia, casada y con dos hijos, es rechazada tras las pruebas de selección, frente a otros candidatos que cuentan con menos experiencia y peor puntuación en las pruebas selectivas. Considera que ha sido discriminada por sus condiciones personales.

A-Z

Módulo 2 • Curso de Igualdad y Prevención de la Discriminación

## 5.- Ejemplos de pantallas virtualizadas (II)

MÓDULO 2 | PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

### CASO PRÁCTICO



Según la nueva ley:

¿Se pueden imponer condiciones específicas relacionadas con el sexo de un candidato en los procesos selectivos?

**Si**

Solo se justificará una diferencia de trato, siempre que esté basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales o al contexto en el que se produzcan, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, y siempre que el fin sea legítimo y el requisito proporcionado. El hecho de que en esta oferta de trabajo se especifiquen como criterios de selección, el sexo y el estado civil, crea una situación discriminatoria que no resulta en ningún caso comprensible, puesto que el desempeño del trabajo y el contexto del mismo, no requieren de características especiales relacionadas con el sexo de los candidatos/as.

A-Z

Módulo 2 • Curso de Igualdad y Prevención de la Discriminación

## 5.- Ejemplos de pantallas virtualizadas (III)



MÓDULO 4 | EMBARAZO, MATERNIDAD, LACTANCIA Y SALUD LABORAL

### PRESENTACIÓN

Es importante conocer las modificaciones de la nueva Ley de Igualdad en materia de protección del embarazo, la maternidad y la lactancia y en relación con la salud laboral, en caso de que existan riesgos para la trabajadora como consecuencia del desarrollo de su trabajo.

Una vez que hayas accedido a esta información, podrás evaluarte en tus nuevos conocimientos.

Módulo 4 - Curso de Igualdad y Prevención de la Discriminación

A-Z

## 5.- Ejemplos de pantallas virtualizadas (IV)

MÓDULO 4 | EMBARAZO, MATERNIDAD, LACTANCIA Y SALUD LABORAL

¿Debe la trabajadora comunicar su situación de embarazo en la empresa?

¿Es posible la suspensión del contrato de trabajo en caso de riesgo durante la lactancia?

¿Puede una trabajadora solicitar y disfrutar las vacaciones aunque haya terminado el año natural, si coinciden con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia?

¿Qué derechos se reconocen para los supuestos de lactancia?

¿Qué medidas llevará a cabo la empresa en caso de existencia de riesgo?

¿Puede la empresa sancionar o despedir a la trabajadora que se encuentra en situación de embarazo, permiso de maternidad y/o lactancia o en situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante estos periodos?

INFORMACIÓN ÚTIL

A-Z

Módulo 4 • Curso de Igualdad y Prevención de la Discriminación

## 5.- Ejemplos de pantallas virtualizadas (V)

MÓDULO 3 | ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DEL SEXO

**INFORMACIÓN ÚTIL**

¿Qué dice la ley sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo?

¿Cómo se puede identificar una situación real de acoso sexual o acoso por razón de sexo? ¿En qué criterios nos basamos para reconocer si existe o no tal situación?

¿Qué puedo hacer si estoy sufriendo un acoso sexual o un acoso por razón de sexo?

¿Qué puede hacer el trabajador/a que es testigo de que se está produciendo un acoso sexual o un acoso por razón de sexo su entorno de trabajo?

¿Cuál es la posición de la empresa, los representantes de los trabajadores y los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo? ¿Cuáles son los medios de prevención y respuesta ante estas situaciones?

Son conductas que no son fáciles de reconocer, no se trata de conductas concretas que pueden ser definidas, es un comportamiento complejo que se manifiesta en diversas formas, (directas e indirectas, de intensidad variable, aisladas o continuadas). Pero como elementos comunes a toda situación de acoso sexual y/o por razón de sexo, destacamos los siguientes:

- Debe producirse un comportamiento de connotaciones sexuales no deseado por la persona a la que se dirige.
- Este comportamiento debe ser percibido por la víctima como un factor que le crea un entorno laboral hostil y humillante y que incide negativamente en las condiciones de trabajo.

A-Z

Módulo 3 - Curso de Igualdad y Prevención de la Discriminación

## 5.- Ejemplos de pantallas virtualizadas (VI)

MÓDULO 3 | ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DEL SEXO

**INFORMACIÓN ÚTIL**

◀ 1 | 4 ▶

La reciente Ley de Igualdad impone a los empresarios y a los representantes de los trabajadores el deber de prevenir y evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Las empresas, mediante negociación colectiva, tendrán que establecer procedimientos específicos para la prevención del acoso y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que los trabajadores/as puedan formular por estos motivos. Además, los representantes de los trabajadores deberán sensibilizar a los trabajadores/as para prevenir situaciones de acoso e informar a la empresa sobre las conductas que puedan suponer un posible acoso sexual o por razón de sexo.

¿Qué dice la Ley sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo?

¿Cómo se puede identificar una situación real de acoso sexual o acoso por razón de sexo? ¿En qué criterios nos basamos para reconocer si existe o no tal situación?

¿Qué puedo hacer si estoy sufriendo un acoso sexual o un acoso por razón de sexo?

¿Qué puede hacer el trabajador/a que es testigo de que se está produciendo un acoso sexual o un acoso por razón de sexo su entorno de trabajo?

¿Cuál es la posición de la empresa, los representantes de los trabajadores y los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo? ¿Cuáles son los medios de prevención y respuesta ante estas situaciones?

A-Z

Módulo 3 · Curso de Igualdad y Prevención de la Discriminación

## 5.- Ejemplos de pantallas virtualizadas (VII)

MÓDULO 3 | ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DEL SEXO

# TIPOS Y GRADOS DE ACOSO

Abrazos o besos no deseados, tocamientos y pellizcos, acorralamientos, marginación del trabajador/a que atenta a su dignidad, etc.

Estas situaciones pueden darse entre compañeros o entre superior y subordinado, o incluso de subordinado a superior (poco frecuentes). Puede producirse una sola vez o de forma continuada y se valorarán en todos los casos la predisposición de la víctima o su especial vulnerabilidad o situación indefensa, como agravante de la situación, así como su manifiesto rechazo a las conductas sufridas.

**Tipos de Acoso**

- Acoso Sexual Ambiental
- Chantaje Sexual o de Intercambio

**Grados de Acoso**

- Acoso de Carácter Leve
- Acoso de Carácter Grave
- Acoso de Carácter Muy Grave

## 6.- Beneficios de una gestión eficaz de la igualdad de oportunidades en la empresa (I):

---

- Fomento de la satisfacción de los empleados y de la ética en el trabajo.
- Atracción y retención de los empleados.
- Fortalecimiento de la creatividad y la innovación.
- Contribución a la creación y mantenimiento de entornos de trabajo atractivos y flexibles mediante la creación de nuevas oportunidades que fomentan la cohesión interna.
- Detectar y gestionar de forma eficaz posibles casos de discriminación y acoso así como conductas aceptables y no aceptables de los empleados.

## 6.- Beneficios de una gestión eficaz de la igualdad de oportunidades en la empresa (II):

---

- Mejora de la transparencia y la equidad en la toma de decisiones en los procesos de Recursos Humanos.
- Garantizar el respeto a la legalidad y a los valores éticos de la empresa.
- Reducción de los riesgos por reclamaciones de discriminación.
- Reducción del absentismo laboral e incremento de la productividad.
- Mejora de la imagen y de la reputación de la empresa respecto a agentes internos y externos, así como en el posicionamiento de la empresa en materia de Responsabilidad Social Corporativa.

## 7.- Organizaciones que han colaborado en la elaboración del curso

---



Bufete de referencia en el sector, especializado en Derecho del Trabajo. Brinda una amplia gama de servicios legales, en el área jurídica de recursos humanos, tanto en tareas de asesoramiento como en materia contenciosa.



Consultora española líder en formación en España y Latinoamérica. Aborda los proyectos de sus clientes desde la perspectiva de socios estratégicos, adelantándose a sus necesidades y poniendo a su disposición los mejores elementos para asegurar la eficacia. Su tecnología incorpora un avanzado diseño pedagógico e interactivo.



Consultora especializada en RSC que ofrece servicios profesionales en investigación y análisis en RSC, planes directores y sistemas de gestión de RSC y proyectos con impacto en grupos de interés, con alta especialización en la dimensión laboral de la RSC y en la gestión responsable de Recursos Humanos.