

Formación específica de la Comisión Negociadora del Plan de Diversidad LGTBI+



AZ Consultoría
y gestión de recursos

GUÍA FORMATIVA

Guía didáctica

*Formación específica de la Comisión Negociadora del Plan
de Diversidad LGTBI+*

INTRODUCCIÓN

DURACIÓN: 15 horas.

MODALIDAD: Teleformación.

Bienvenido/a al curso de **FORMACIÓN ESPECÍFICA DE LA COMISIÓN
NEGOCIADORA DEL PLAN DE DIVERSIDAD LGTBI+.**

Este curso está diseñado para proporcionar una comprensión profunda y práctica de la importancia de la inclusión y la diversidad desde las personas responsables de la entidad y el departamento de recursos humanos.

Esta formación se centra en **varios aspectos clave**, que incluyen el entendimiento de la diversidad LGTBIQ+, proporcionando una comprensión profunda de las diversas identidades y experiencias dentro del colectivo, incluyendo la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género.

Asimismo, se ofrece una visión detallada de las leyes y regulaciones actuales relacionadas con la diversidad y la inclusión LGTBI+, así como las responsabilidades de la organización en virtud de estas leyes.

Se aportarán las habilidades necesarias para desarrollar un Plan LGTBI efectivo, incluyendo la implementación de estrategias y la evaluación del progreso, así como los procesos de negociación y comunicación.

OBJETIVOS

- Enmarcar a nivel legal el concepto de igualdad y no discriminación en el mundo laboral.
- Identificar y analizar los diferentes casos de discriminación a las personas LGTBI que se producen en la actualidad.
- Definir el contexto legal de los Planes LGTBI y las estrategias de inclusión.
- Conocer los aspectos básicos del Plan de Diversidad LGTBI.
- Conocer los Protocolos de actuación en caso de Acoso Discriminatorio por orientación sexual o identidad de género.
- Saber aplicar e integrar los Planes LGTBI a la realidad de la empresa.

CONTENIDOS

FORMACIÓN ESPECÍFICA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE DIVERSIDAD LGTBI+

UNIDAD 1: INTRODUCCIÓN. EL SISTEMA SEXO-GÉNERO

Introducción.

Sexualidad, identidad de género y orientación sexual.

Sexualidad.

Diferencias sexuales/Diferencias de género.

Género y biología.

Socialización de género.

Género y culturas: binarismos de género en occidente.

Identidad de género.

Orientación sexual.

Nueva realidad, nuevos conceptos.

Deconstrucción del género.

El género como construcción social: la transversalidad.

La Teoría Queer.

Identidades sexogenéticas.

Sesgos y estereotipos de género. Discriminaciones en el ámbito laboral.

La diversidad sexual y de género en el ámbito laboral.

La mochila LGTBI+.

UNIDAD 2: IMPACTO EN EL TRABAJO. DIVERSIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Conceptos: igualdad, discriminación e integración.

Algunos datos sobre el colectivo LGTBI+ en el ámbito laboral.

Beneficios de la sensibilización de las personas trabajadoras sobre diversidad LGTBI+ en las empresas.

Herramientas y recursos para promover la inclusión del colectivo LGTBI+ en el lugar de trabajo.

¿Qué es DEI (Diversidad, Equidad e Inclusión)?

¿Cómo se puede gestionar la diversidad de las organizaciones?

UNIDAD 3: EL PLAN LGTBI EN LA EMPRESA

Introducción.

Personas LGTBI+ en el ámbito laboral.

Igualdad de oportunidades de las personas LGTBI+ en la empresa.

Situación de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral en España.

Implantación del Plan de Protección al colectivo LGTBI (Plan de Diversidad LGTBI).

Definición y objetivos.

Consideraciones técnicas y legales.

Presentación de denuncias.

Información e investigación de los hechos.

Intervención de los servicios de prevención como forma de resolución de los conflictos en el entorno laboral.

Procedimientos de actuación.

La implantación del procedimiento en la empresa.

La denuncia interna.

Comisión de Acoso.

Medidas correctoras.

UNIDAD 4: PREVENCIÓN DEL ACOSO DISCRIMINATORIO A PERSONAS LGTBI+

Prevención del acoso a personas LGTBI+.

Tipos de acoso discriminatorio que afectan a la comunidad LGTBI+.

Acoso por razón de sexo.

Acoso por orientación sexual.

Acoso por identidad de género.

Violencia sexual.

Elementos claves que aparecen en una situación de acoso o discriminación.

¿Cómo sabemos si estamos ante una situación de acoso o discriminación a una persona LGTBI?

UNIDAD 5: MARCO NORMATIVO

Marco Internacional.

Declaración de los derechos humanos.

Declaración de la organización internacional del trabajo.

Marco Europeo.

Marco Nacional.

Discriminación laboral en el estatuto de los trabajadores y el estatuto del trabajo autónomo.

Normativa específica sobre el colectivo LGTBI.

Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

UNIDAD 6: DIAGNÓSTICO DE NUESTRA ENTIDAD. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y ACTUACION COMO RESPONSABILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN

Diagnóstico sobre la discriminación potencial o real de nuestra entidad.

Políticas de inclusión.

Selección y contratación.

Formación.

Promoción profesional.

Representación en puestos de responsabilidad.
Conciliación y corresponsabilidad.
Prevención del acoso y la discriminación.
Comunicación y lenguaje.
Mecanismos de seguimiento y retroalimentación.
Medidas de prevención como responsabilidad de la organización.
Respeto y protección de las personas.
Confidencialidad de los datos y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas
Diligencia y celeridad.
Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
Protocolo de inclusión y acompañamiento a identidades trans en la empresa.
El papel de los sindicatos.
Tokenismo, ¿qué es?
Implementar DEI: un cambio cultural por fases.
Del boicot al orgullo (caso Correos y caso VIPs).

