

---

# Agente de igualdad de oportunidades

## Modalidad:

e-learning con una duración 84 horas

## Objetivos:

Preparar a la figura de Agente de Igualdad de Oportunidades en el ámbito de las organizaciones para capacitar en el diseño de políticas de recursos humanos, con perspectiva de igualdad de oportunidades, para posibilitar que las organizaciones pongan en marcha y desarrollen Planes de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres a través de herramientas y estrategias que permitan la incorporación de medidas de acción positiva y el conocimiento de las ayudas existentes para ello.

## Contenidos:

### 1. LA FIGURA DE AGENTE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

#### 1.1. Fundamentación del principio de igualdad

##### 1.1.1. Fundamentación internacional

#### 1.2. Políticas de igualdad de género

### 1.3. Agente de Igualdad

## 2. SOCIALIZACIÓN DE GÉNERO

### 2.1. Conceptos clave

#### 2.2. La socialización de género

#### 2.3. Cómo aprendemos a ser mujeres y hombres

##### 2.3.1. Perfiles de hombre y mujeres basados en estereotipos

##### 2.3.2. El Lobo de Wall Street

##### 2.3.3. Cómo cambiar los estereotipos

## 3. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE IGUALDAD

### 3.1. Conceptos básicos en igualdad de oportunidades

#### 3.1.1. La igualdad formal y la igualdad real

#### 3.1.2. El trabajo productivo y reproductivo

### 3.2. Conceptos generales

### 3.3. Conceptos en el ámbito productivo

#### 3.3.1. Conciliación y corresponsabilidad

#### 3.3.2. Acciones positivas

#### 3.3.3. Igualdad en las empresas

---

## 4. LA MUJER EN EL ÁMBITO DE LAS ORGANIZACIONES

### 4.1. Introducción

### 4.2. Participación social de la mujer. Mujer y empleo

#### 4.2.1. La incorporación de la mujer al mundo laboral

#### 4.2.2. El panorama actual

### 4.3. Normativa y empleo femenino

### 4.4. Mujer y condiciones laborales

#### 4.4.1. Trabajos, contratos y jornadas

### 4.5. Repercusiones laborales en las mujeres

## 5. LAS ACCIONES POSITIVAS

### 5.1. Definición de igualdad

#### 5.1.1. Igualdad y equidad de género

### 5.2. Definición de discriminación

### 5.3. Definición de acoso

### 5.4. Las acciones protectoras y positivas

## 6. NORMATIVA EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

### 6.1. Introducción

### 6.2. Normativa Europea

---

6.2.1. Normativas específicas para la igualdad de género

6.3. Normativa ámbito nacional

6.4. Normativa ámbito autonómico

6.5. Normativa ámbito municipal

## 7. GUÍA DE CONSULTA DE ACCIONES POSITIVAS Y EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

7.1. Guía de consulta de acciones positivas

7.1.1. ¿Por qué son necesarias las acciones positivas?

7.1.2. Plan estratégico de igualdad de oportunidades

7.2. Ejemplos de buenas prácticas

## 8. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

8.1. La conciliación

8.2. ¿Por qué conciliar?

8.3. ¿Cómo podemos conciliar?

8.3.1. La flexibilidad horaria y el teletrabajo

8.4. Ventajas de la conciliación

8.5. ¿Cuál es el coste de la conciliación?

## 9. APLICACIONES PARA CONCILIACIÓN

## 9.1. Legislación en materia de conciliación

### 9.1.1. Regulación de la maternidad y paternidad

## 9.2. Negociación colectiva e individual en las organizaciones

## 9.3. Nuevas expectativas: la flexiseguridad

## 9.4. Corresponsabilidad

### 9.4.1. Alivio de la carga mental

## 9.5. Qué puedo hacer para conciliar

# 10. LOS PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

## 10.1. Las acciones positivas en el ámbito de las organizaciones

## 10.2. Justificación de las acciones positivas en el ámbito de las organizaciones

## 10.3. Los Planes de Igualdad de Oportunidades en el ámbito de las organizaciones

### 10.3.1. Nuevas regulaciones en los planes de igualdad

# 11. LA INVESTIGACIÓN SOCIAL PARTICIPATIVA

## 11.1. Introducción al diagnóstico participativo y a la investigación acción participativa (IAP)

## 11.2. Los diagnósticos participativos

## 11.3. La Investigación acción participativa

# 12. LAS REUNIONES EN LOS PROCESOS PARTICIPATIVOS

## 12.1. Las reuniones para dinamizar grupos e impulsar la participación

### 12.1.0.1. Formatos de la reunión

#### 12.1.1. ¿Para qué hacemos reuniones?

#### 12.1.2. ¿Es necesario celebrar esta reunión?

#### 12.1.3. ¿Quién ha de asistir a la reunión?

#### 12.1.4. ¿Cuánto ha de durar una reunión?

#### 12.1.5. ¿Por qué no son efectivas las reuniones?

### 12.2. Las dinámicas participativas

### 12.3. La solución de problemas de grupo

## 13. CREATIVIDAD EN LOS PROCESOS SOCIALES PARTICIPATIVOS

### 13.1. Introducción

### 13.2. Las redes sociales y la web 2.0 para promover la participación

#### 13.2.1. Las redes sociales y la participación

### 13.3. Nuevos recursos para nuevos tiempos sociales. Creatividad en los procesos participativos

#### 13.3.1. La creatividad en los procesos participativos

### 13.4. Las 10 maneras de incentivar la creatividad en los procesos participativos.

#### 13.4.1. Preguntas estratégicas y debate

#### 13.4.2. Generar ideas

### 13.5. Hábitos para cultivar el desarrollo del pensamiento creativo.

13.6. Inhibidores de la creatividad y de la iniciativa

13.7. Afrontar cambios

13.7.1. ¿Qué actitudes son necesarias para afrontar cambios?

13.8. La creatividad en los grupos.

13.9. Innovación para el cambio

13.10. Bien, ¿y ahora qué?

## 14. CÓMO FACILITAR PROCESOS PARTICIPATIVOS

14.1. Facilitar procesos participativos

14.2. El papel de la persona facilitadora

14.3. Cómo participar

## 15. ASPECTOS GENERALES DE LA TOMA DE DECISIONES

15.1. El contexto de la toma de decisiones

15.2. Toma de decisiones y racionalidad

15.3. El proceso de la toma de decisiones racional

15.4. El proceso creativo en la toma de decisiones

15.5. Barreras para la toma de decisiones efectivas

15.6. Ingredientes de la toma de decisiones

15.7. La toma de decisión y su puesta en práctica

15.8. Tipos de decisiones

15.9. Importancia de la toma de decisiones en grupo

15.9.1. Características del grupo y la toma de decisiones

## 16. TÉCNICAS PARA LA TOMA DE DECISIONES COMPARTIDA

16.1. Técnicas para la toma de decisiones compartida

16.2. La toma de decisiones en grupo

16.3. Cómo manejar al grupo

## 17. PROGRAMAS, DISTINTIVOS, SUBVENCIONES Y AYUDAS

17.1. Programa Óptima

17.1.1. Servicios para fomentar la igualdad de oportunidades en las empresas

17.2. Programa de igualdad de género y conciliación

17.3. Distintivo "Igualdad en la Empresa"

17.4. Subvenciones y ayudas técnicas

## 18. PLAN PERSONAL PARA AGENTE DE IGUALDAD

18.1. Elaboración de tu plan personal para el desarrollo de competencias y el aprendizaje

18.1.1. Plan de aprendizaje

18.2. Aprender a aprender

18.3. Identifica las competencias fundamentales para tu mejora

18.3.1. Las competencias transversales

18.4. Conoce tus fortalezas y tus debilidades

18.4.1. ¿Cómo identificar las debilidades y fortalezas?

18.5. Identifica tu motivación de partida para el desarrollo de las tres competencias

18.5.1. Las tres competencias transversales para un perfil de agente de igualdad de oportunidades

18.6. Autogestiona tu autoaprendizaje para que sea más eficaz

18.6.1. Puesta en marcha de un proceso de autogestión del aprendizaje

18.7. Desarrollar el plan de acción

18.8. Previene las recaídas o las dificultades

18.9. Mide tus resultados

18.9.1. La clasificación de los indicadores

18.10. Practica siempre que puedas

18.11. Busca modelos a seguir

18.12. Busca apoyos en otras personas

18.13. Busca apoyos en tu organización

18.14. Identifica valores de diferentes ámbitos de tu vida

18.15. Sabré que lo estoy consiguiendo cuando?