



# 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?