



NIVEL II

TÍTULO: AGENTE DE IGUALDAD HABILITADA/O

HORAS: 150

MODALIDAD: MIXTA

HORAS EN MODALIDAD TELEFORMACION: 79h

HORAS EN MODALIDAD PRESENCIAL A TRAVÉS DE AULA VIRTUAL: 21h

CASOS PRÁCTICOS + PRÁCTICAS: 50h

a) Introducción

La estrategia fundamental de este curso es proporcionar los instrumentos precisos al personal y responsables de recursos humanos de las empresas para que puedan conocer las bases de la igualdad de trato y de oportunidades, así como la aplicación práctica metodológica de los procedimientos de elaboración e implantación de los planes de igualdad en las empresas, como medida de acción positiva a través de la integración de la perspectiva de género en la gestión estratégica de su personal. También pretende aportar herramientas a las personas encargadas de gestionar los protocolos de acoso en las organizaciones para poder identificar y dar resolución a los conflictos que se produzcan en el ámbito laboral, ya sean de índole laboral, sexual o por razón de sexo. De igual manera pretende aportar los mecanismos y elementos necesarios para poder ofrecer las pautas adecuadas que ayuden a establecer la igualdad de retribución para trabajos de igual valor

El programa está diseñado siguiendo las pautas básicas legales establecida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

b) Capacitación

El curso capacita a las personas formadas para poder trabajar como Agente de Igualdad, elaborar diagnósticos de igualdad y diagnósticos retributivos, desarrollar planes de igualdad en empresas conforme a la normativa vigente e implementar medidas y acciones positivas en el seno de una organización, implementar las técnicas



necesarias que ayuden a favorecer y conseguir la igualdad retributiva para trabajos de igual valor, evaluar conflictos laborales por acoso sexual y/o por razón de sexo y gestionar conflictos por acoso y/o por razón de sexo generando informes para determinar el nivel y conclusiones, gestionar la violencia de género y fomentar la inclusión de la diversidad de género a nivel organizacional.

c) Funciones

- Elaboración y negociación de diagnósticos de igualdad de organizaciones empresariales.
- Elaboración y negociación de auditorías retributivas de organizaciones empresariales.
- Elaboración y negociación de planes de igualdad de organizaciones empresariales.
- Implementación de acciones relativas a los procesos de selección y contratación.
- Implementación de acciones relativas a los procesos de promoción profesional.
- Participación y asesoramiento en el diseño de programas formativos que incluyan la perspectiva de género.
- Asesoramiento en diseños de programas formativos en materia de igualdad.
- Impartición de formación básica en materia de igualdad bajo supervisión de Agente de Igualdad habilitado.
- Detección de necesidades de conciliación, participación en creación de nuevas medidas y evaluación del uso y disfrute de las mismas.
- Implementación de procedimientos dirigidos a disminuir y eliminar la brecha salarial.
- Implementación de procedimientos dirigidos a la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Investigación de denuncias por acoso sexual y/o por razón de sexos recibidas a través del canal de denuncias interno.
- Recopilación de indicadores de situación de las acciones positivas del Plan de Igualdad e interpretación de los mismos.
- Coordinación con la Comisión de Seguimiento en comunicaciones y acciones derivadas de las reuniones de seguimiento del Plan de Igualdad y su implantación.

d) Competencias profesionales

- Aptitudes para gestionar el tiempo.
- Aptitudes para la comunicación escrita.



- Aptitudes para la escucha.
- Aptitudes para la planificación.
- Aptitudes para redactar informes.
- Capacidad para trabajar en equipo.
- Capacidades organizativas.
- Compromiso con la igualdad de oportunidades.
- Habilidad para la negociación.
- Habilidad para motivar.
- Habilidad para realizar presentaciones.
- Habilidades comunicativas.
- Habilidades interpersonales.
- Habilidades sociales.
- Capacidad de motivación.
- Objetividad.
- Perseverancia.
- Habilidad para la evaluación a través de entrevista
- Capacidad de discernimiento entre los distintos tipos de acoso existentes.
- Habilidad en la redacción de informes.
- Coordinación interdepartamental.

e) Objetivos

- Dotar al alumnado del conocimiento del principio de igualdad de oportunidades y trato en el entorno laboral
- Proporcionar las herramientas y metodologías necesarias para la integración de dicho principio en la gestión estratégica de las empresas de sus plantillas
- Entrenar en la realización de Planes de Igualdad desde la toma de información hasta el diseño del plan y el seguimiento de las medidas y acciones positivas.
- Proporcionar al alumnado una revisión de las materias laborales de conflictos individuales o colectivos que sean susceptibles de investigar para poder darles tratamiento y resolución.
- Entrenar en las técnicas de entrevistas y análisis de evidencias para el desarrollo eficaz y eficiente de los procesos de investigación.
- Conocer y analizar los problemas de la desigualdad en una plantilla de personal.
- Conocer las actividades que debe coordinar en la gestión de la igualdad.
- Conocer técnicas específicas que debe dominar la gestión de la igualdad.
- Conocer técnicas básicas y afines a la gestión de la igualdad.



- Conocer técnicas de comunicación interna de las empresas en materia de igualdad.
- Conocer los fundamentos de la organización y gestión de una empresa teniendo en consideración las obligaciones en materia de igualdad.
- Conocer cómo se elabora un Plan de Igualdad.
- Conocer cómo se puede estructurar la gestión de la igualdad en una empresa en los órganos de decisión, técnicos y de participación en la gestión.
- Conocer medidas preventivas y acciones positivas de actuación de mejora para el fomento de la igualdad.
- Conocer los principios legales, sociales y éticos de la gestión de la igualdad efectiva entre sexos.
- Conocer la realización de las funciones de auditoría y seguimiento sobre la igualdad.
- Conocer las políticas, procedimientos, metas y programas en materia de igualdad.
- Conocer sobre aspectos específicos del acoso sexual y procedimientos de detección y corrección.
- Conocer los mejores medios de formación e información del personal de una empresa en materia de igualdad.
- Dotar a las personas participantes de los conocimientos para dar cumplimiento al RD 902/2020 en el desarrollo de un modelo de Registro Retributivo que refleje la realidad de la compañía en cuanto a las medias aritméticas y las medianas de los trabajos de igual valor.
- Dotar a las personas participantes de los conocimientos para dar cumplimiento al RD 902/2020 en el desarrollo de un modelo de Auditoría Retributiva que de la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

f) Contenidos

PARTE 1 - DIAGNÓSTICO Y PLANIFICACIÓN DE LA IGUALDAD

1. INTRODUCCIÓN

- 1.1. La socialización diferencial
- 1.2. La perspectiva de género
- 1.3. El sistema patriarcal.
- 1.4. Igualdad y equidad.
- 1.5. Consecuencias de la desigualdad entre hombres y mujeres.

2. CONCEPTUALIZACIÓN DE FEMINISMO

- 2.1. Feminismo
- 2.2. Participación en Igualdad
- 2.3. Poder y autoridad
- 2.4. Empoderamiento



3. DIVISIÓN HISTORICA DE LAS LABORES
 - 3.1. Los roles tradicionales y los espacios
 - 3.2. Sociedades preestatales: caza y recolección
 - 3.3. Sociedades preindustriales: la división rural del trabajo
 - 3.4. La revolución industrial: separación de lo público, lo domestico, y lo privado
 - 3.5. La división del trabajo en la actualidad

4. MARCO NORMATIVO
 - 4.1. Introducción
 - 4.2. Normativa internacional
 - 4.3. Normativa Europea
 - 4.4. Normativa en el Estado español
 - 4.5. Compliance
 - 4.6. Principales modificaciones legislativas en el ámbito laboral (hasta 2018)
 - 4.7. Introducción al RD 6/2019
 - 4.8. Modificaciones de la Ley de Igualdad
 - 4.9. Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su Registro
 - 4.10. Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

5. EL PLAN DE IGUALDAD DE UNA EMPRESA
 - 5.1. Medidas a aplicar en una empresa en igualdad de oportunidades
 - 5.2. Implantación de un Plan de Igualdad en la empresa
 - 5.3. Fases de implantación
 - 5.4. Diagnóstico: Indicadores
 - 5.5. Acciones Positivas

6. LA IGUALDAD EN EL LENGUAJE: EL LENGUAJE INCLUSIVO
 - 6.1. Conceptualización, sensibilización y debate
 - 6.2. Herramientas y normas del lenguaje inclusivo
 - 6.3. Casos prácticos
 - 6.4. Uso del lenguaje inclusivo en la empresa

7. LA IGUALDAD EN GESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA
 - 7.1. Introducción: La Responsabilidad Social Corporativa
 - 7.2. Relación entre Responsabilidad Social Corporativa e Igualdad de oportunidades
 - 7.3. La Responsabilidad Social Corporativa Interna y su impacto sobre la Igualdad
 - 7.4. Aplicación práctica de la Responsabilidad Social Corporativa a la Igualdad de oportunidades

PARTE 2 – SGI 20:10, SISTEMA DE GESTIÓN DE IGUALDAD

1. TERMINOS Y DEFINICIONES
 - 1.1. Introducción



- 1.2. Términos y definiciones
2. ELEMENTOS Y REQUISITOS GENERALES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
 - 2.1. Requisitos del sistema
 - 2.2. Compromiso de la Dirección
 - 2.3. Política de igualdad
3. PLANIFICACIÓN PARA LA IDENTIFICACIÓN DE DESIGUALDADES
 - 3.1. Identificación de desigualdades reales, evaluación de desigualdades potenciales y determinación de controles
 - 3.2. Planificación de las acciones positivas derivadas de la implantación del Plan de Igualdad
4. REQUISITOS LEGALES Y OTROS REQUISITOS SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
 - 4.1. Requisitos legales y otros requisitos
5. OBJETIVOS Y PROGRAMAS DE LA ORGANIZACIÓN
 - 5.1. La fijación de objetivos de mejora continúa
 - 5.2. Programas que pueden poner en marcha los organismos para alcanzar sus objetivos en materia de igualdad.
6. IMPLANTACIÓN Y OPERATIVA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
 - 6.1. Recursos, funciones, responsabilidad y autoridad
 - 6.2. Competencia, formación y toma de conciencia
 - 6.3. Ambiente de trabajo
7. COMUNICACIÓN, PARTICIPACIÓN Y CONSULTA
 - 7.1. Comunicación
 - 7.2. Participación y consulta
8. CONTROL DE DOCUMENTACIÓN Y ÁMBITOS DE ACTUACIÓN DEL SISTEMA SGI
 - 8.1. Documentación
 - 8.2. Control de documentos
 - 8.3. Ámbitos de actuación
9. VERIFICACIÓN
 - 9.1. Medición, análisis y mejora
 - 9.2. Evaluación del cumplimiento legal
10. INVESTIGACIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO



11. NO CONFORMIDAD, ACCIÓN CORRECTIVA, ACCIÓN PREVENTIVA Y ACCIÓN POSITIVA

12. AUDITORIA INTERNA DEL SISTEMA

13. REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN

PARTE 3 – EL REGISTRO RETRIBUTIVO Y LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

1. ANTECEDENTES / NORMATIVA

1.1. Normativas Internacionales - OIT

1.2 Las Directivas en el ámbito de la Unión Europea

1.3 La Normativa Española

2. REGISTRO RETRIBUTIVO

2.1. Introducción

2.2. Definiciones

2.3. Principio de Transparencia Retributiva

2.4. El Registro Retributivo

3. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

3.1. Introducción

3.2. Los sistemas de valoración de puestos de trabajo (SVPT) para establecer la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.

3.3. La Auditoría Retributiva

3.4. Conclusiones

4. SISTEMA DE GESTION DE IGUALDAD RETRIBUTIVA

4.1 Generalidades

4.2 Recomendaciones internacionales para hacer efectiva la Igualdad retributiva

4.3 Objeto y campo de aplicación

4.4 Referencias Normativas

4.5 Conceptos

4.6 Contexto de la Organización

4.7 Liderazgo

4.8 Planificación

4.9 Apoyo

4.10 Operación

4.11 Evaluación del desempeño

4.12 Mejora



PARTE 4. GESTIÓN DEL ACOSO EN LAS ORGANIZACIONES

1. FUENTES DE DERECHO Y ASPECTOS JURÍDICOS DE LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL (1)
 - 1.1. La declaración de derechos humanos.
 - 1.2. Las Directivas Europeas.
 - 1.3. La Constitución Española.
 - 1.4. El Estatuto de los trabajadores.
 - 1.5. Los Convenios colectivos.
 - 1.6. La ley de prevención de riesgos laborales.
 - 1.7. La ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
 - 1.8. Normativa contra la violencia de género

2. FUENTES DE DERECHO Y ASPECTOS JURÍDICOS DE LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL (2)
 - 2.1. Los derechos de los trabajadores como barómetro de la relación laboral.
 - 2.2. Marco de la gestión de Recursos Humanos.
 - 2.3. Identificación de las desigualdades y sus causas.
 - 2.4. La negociación como instrumento de análisis y valoración de los conflictos.
 - 2.5. Discriminación, acoso y violencia como conceptos clave.
 - 2.6. Conciliación de la vida laboral y familiar

3. LAS PERSONAS DEL PROBLEMA
 - 3.1. El acoso laboral: quien lo ejerce y quien lo recibe
 - 3.2. El acoso sexual y/o por razón de sexo: quien lo ejerce y quien lo recibe.

4. OTRAS PERSONAS QUE INTERVIENEN
 - 4.1. El/la Empresario/a.
 - 4.2. Mandos intermedios.
 - 4.3. Responsables de RRHH.
 - 4.4. Delegados/as de personal o miembros del Comité de Empresa.
 - 4.5. Las Unidades y los Agentes de Igualdad.
 - 4.6. Técnicos/as de Prevención.
 - 4.7. Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

5. LA PRUEBA PERICIAL Y LOS PERITOS EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO EN EL AMBITO LABORAL JUDICIAL
 - 5.1. Nociones básicas sobre la Administración de la Justicia.
 - 5.2. Nociones básicas sobre el proceso judicial.
 - 5.3. La prueba pericial y la práctica pericial en el ordenamiento jurídico español.
 - 5.4. La figura del perito judicial en nuestro ordenamiento jurídico y modalidades.
 - 5.5. Deberes, derechos y responsabilidades del perito judicial.

6. CASUÍSTICA DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL SENO DE LA EMPRESA
 - 6.1. El procedimiento del acoso laboral y sexual
 - 6.2. La implantación del procedimiento en la empresa.



- 6.3. La denuncia interna.
 - 6.4. Comisión de Acoso.
 - 6.5. Agente de Igualdad.
7. LA SISTEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y LABORAL.
- 7.1. Etapas de la investigación.
 - 7.2. Información: En relación con el contexto y en relación con el suceso.
 - 7.3. Entrevista operativa.
 - 7.4. Ampliación de información: investigación en profundidad.
 - 7.5. Análisis.
 - 7.6. Conclusiones.
8. EL INFORME: LAS PROPUESTAS DE SOLUCIÓN Y LAS MEDIDAS CORRECTORAS
- 8.1. La solución al problema individual planteado
 - 8.2. Determinación de las causas
 - 8.3. Medidas correctoras y su seguimiento
 - 8.4. Puntos críticos y causas repetitivas.
9. SISTEMA DE GESTIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO EN LAS ORGANIZACIONES
- 9.1. Conceptos
 - 9.2. Objeto y campo de aplicación
 - 9.3. Los procedimientos de acoso sexual y/o por razón de sexo y el procedimiento de acoso laboral.
 - 9.4. El canal de denuncias
 - 9.5. Liderazgo
 - 9.6. Planificación
 - 9.7. Apoyo
 - 9.8. Operación
 - 9.9. Evaluación del desempeño
 - 9.10. Mejora

PARTE 5. INCLUSIÓN Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES.

- 1. LA DIVERSIDAD DE GENERO EN LA HISTORIA
 - 1.1. Los orígenes del género
 - 1.2. La aplicación de los ideales cristianos al género
 - 1.3. El nacimiento de la mujer en el s. XVIII
 - 1.4. La mujer como individuo

- 2. LA DIVERSIDAD DE GENERO EN LAS CULTURAS
 - 2.1. El binarismo de género en occidente
 - 2.2. El género mutable
 - 2.3. Los otros géneros:



- 2.3.1. América precolombina
- 2.3.2. Oriente

3. GÉNERO, SEXO Y BIOLOGÍA

- 3.1. El sexo biológico
- 3.2. Cromosomas, hormonas y fenotipos
- 3.3. Intersexualidad
- 3.4. Mutilación genital infantil para encajar en el sistema binario

4. LA CONSTRUCCIÓN Y DECONSTRUCCIÓN DEL GÉNERO.

- 4.1. “La mujer” y “las mujeres”
- 4.2. El género como acto performativo. Judith Butler
- 4.3. La despatologización de la transexualidad

5. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN LAS ORGANIZACIONES

- 6.1. Introducción
- 6.2. Referencias normativas
- 6.3. Contexto de la organización
- 6.4. Liderazgo
- 6.5. Planificación
- 6.6. Evaluación
- 6.7. Mejora

Detalle de las sesiones presenciales (aula virtual):

AREA	TEMA	HORAS
PRESENTACION	Bienvenida y presentación	1
DIAGNOSTICO Y PLAN	El diagnóstico de situación	2
DIAGNOSTICO Y PLAN	La negociación del diagnóstico	2
DIAGNOSTICO Y PLAN	Del diagnóstico al Plan	2
DIAGNOSTICO Y PLAN	El Plan de Igualdad	2
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA IGUALDAD	Sistema de Gestión de la Igualdad de Oportunidades en las Organizaciones	2
SISTEMA DE IGUALDAD RETRIBUTIVA	Registro Retributivo	2
SISTEMA DE IGUALDAD RETRIBUTIVA	Auditoría Retributiva	2



PREVENCIÓN DEL ACOSO	Normativa, situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo y casos prácticos	2
PREVENCIÓN DEL ACOSO	La investigación en casos de acoso. Características del informe	2
DIVERSIDAD	La atención a la diversidad en las organizaciones	2