



NIVEL III

CURSO SUPERIOR AGENTE DE IGUALDAD PROFESIONAL

HORAS: 250

MODALIDAD: MIXTA

HORAS EN MODALIDAD TELEFORMACION: 158h

HORAS EN MODALIDAD PRESENCIAL A TRAVÉS DE AULA VIRTUAL: 42h

CASOS PRÁCTICOS + PRÁCTICAS: 50h

a) Introducción

El curso va dirigido fundamentalmente a aquellas personas que quieran desarrollar su labor profesional en diferentes organismos, públicos o privados, dedicados al fomento de la igualdad de género: ONG, Servicios Sociales, Institutos de la Mujer, centros educativos, organismos de defensa y fomento de la igualdad, así como a aquellas personas que deseen desarrollar su carrera profesional dentro del ámbito de la igualdad ejerciendo como Agentes de Igualdad, proporcionando los conocimientos necesarios en igualdad de oportunidades para poder gestionar y desarrollar la elaboración e implantación de los planes de igualdad en las empresas. 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 desarrollar su carrera profesional como Agentes Delegadas/os de Igualdad y ser capaces de gestionar y desarrollar planes de



igualdad en la organización 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 en organizaciones e instituciones públicas, y fomentar la inclusión de la diversidad de género a nivel organizacional, así como detectar y combatir situaciones de discriminación por identidad de género y orientación sexual.

c) Funciones

- Elaboración y negociación de diagnósticos de igualdad empresariales.
- Elaboración y negociación de auditorías retributivas empresariales.
- Elaboración y negociación de planes de igualdad empresariales.
- Participación como asesor/a sindical en comisiones negociadoras.
- Diagnóstico de situación en igualdad para planes municipales.
- Identificación de desigualdades y/o áreas de actuación a nivel municipal.
- Análisis territorial y socioeconómico del municipio.
- Implementación de la perspectiva de género en políticas públicas.
- Análisis desde la perspectiva de género de las actuaciones de cada concejalía.
- Fomento del tejido asociativo feminista y de empoderamiento femenino municipal.
- 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.
- 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.
- Implementación de procedimientos dirigidos a la prevención de la violencia de género.
- Implementación de procedimientos dirigidos a la gestión e integración de la diversidad de género.



- Investigación de denuncias por acoso sexual y/o por razón de sexos recibidas a través del canal de denuncias interno.
- Investigación, detección y puesta en marcha de mecanismos que reduzcan y eliminen la discriminación por orientación sexual y/o identidad de género.
- Gestión primaria de casos de Violencia de Género y punto violeta.
- Colaboración con autoridades municipales en la gestión de casos de VG.
- 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 priorizar tareas.
- Capacidad para trabajar en equipo.
- Capacidades organizativas.
- Capaz de influir y liderar a las personas.
- Capaz de trabajar con vencimientos.
- Compromiso con la igualdad de oportunidades.
- Capacidad de enfoque flexible.
- Habilidad para la negociación.
- Habilidad para motivar.
- Habilidad para realizar presentaciones.
- Habilidad para reunir datos.
- Habilidades comunicativas.
- Habilidades interpersonales.
- Habilidades sociales.
- Capacidad de motivación.



- Objetividad.
- Perseverancia.
- 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
- Analizar las principales consecuencias de las desigualdades entre hombres y mujeres
- Aprender a analizar las diferentes áreas de una organización desde la perspectiva de género
- 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.
- Conocer los diferentes factores que pueden promover la violencia de género.



- Analizar y reflexionar acerca de las consecuencias derivadas de sufrir violencia de género.
- Conocer los protocolos de actuación en cuanto a la violencia de género.
- 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 – DESARROLLO DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

1. CONCEPTOS BÁSICOS

- 1.1. Introducción
- 1.2. La socialización diferencial: el sistema sexo-género.
- 1.3. Los roles tradicionales y los espacios.
 - 1.3.1. Sociedades preestatales: caza y recolección
 - 1.3.2. Sociedades preindustriales: la división rural del trabajo
 - 1.3.3. La revolución industrial: separación de lo público, lo doméstico, y lo privado
 - 1.3.4. La división del trabajo en la actualidad
- 1.4. Los agentes socializadores: análisis de la representación/manifestación de la desigualdad en diferentes áreas de la vida y la sociedad(es)
- 1.5. La perspectiva de género
- 1.6. El sistema patriarcal.
- 1.7. Patriarcado coercitivo y patriarcado de consentimiento (el mito de la libre elección y el espejismo de igualdad)
- 1.8. Androcentrismo y misoginia.
- 1.9. Desigualdad estructural, discriminación y opresión.
- 1.10. Discriminación e igualdad.
- 1.11. Igualdad y equidad.
- 1.12. El mainstreaming de género como vía de transformación social.
- 1.13. Consecuencias de la desigualdad entre hombres y mujeres.
- 1.14. Mecanismos de invisibilización en diferentes ámbitos: historia, política, ciencia, cultura, otros.

2. CONCEPTUALIZACIÓN DE FEMINISMO

- 2.1. Feminismo
- 2.2. Evolución histórica del movimiento feminista.
- 2.3. La interseccionalidad en el feminismo.



- 2.4. EL feminismo y los avances en materia de igualdad.
- 2.5. Participación en igualdad
- 2.6. Poder y autoridad
- 2.7. Empoderamiento

PARTE 2 – DIAGNÓSTICO Y PLANIFICACIÓN DE LA IGUALDAD

3. MARCO NORMATIVO

- 3.1. Introducción
- 3.2. Normativa internacional
- 3.3. Normativa Europea
- 3.4. Normativa en el Estado español
- 3.5. Compliance
- 3.6. Principales modificaciones legislativas en el ámbito laboral (hasta 2018)
- 3.7. Introducción al RD 6/2019
- 3.8. Real Decreto 901/2020
- 3.9. Modificaciones de la Ley de Igualdad

4. EL PLAN DE IGUALDAD DE UNA EMPRESA

- 4.1. Implantación de un Plan de Igualdad en la empresa.
- 4.2. Situación actual en la participación de mujeres y hombres en el espacio público y en la empresa. Conceptos: conciliación de la vida familiar, laboral y personal; corresponsabilidad, acceso al empleo, formación, permanencia, promoción y otros.
- 4.3. Características de todo plan de igualdad.
- 4.4. Fases de implantación
- 4.5. Diagnóstico: Indicadores cualitativos y cuantitativos.
- 4.6. Instrumentos de recogida de información.
- 4.7. El desarrollo del plan y aspectos clave: objetivos, ejes e indicadores.
- 4.8. Medidas a aplicar en una empresa en igualdad de oportunidades: la aplicación de la perspectiva de género.
- 4.9. Acciones Positivas

5. EL PLAN DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

- 5.1. Plan de igualdad y plan estratégico de igualdad: hacia una estrategia dual.
- 5.2. Peculiaridades en los planes de igualdad en el ámbito local: los ayuntamientos.
- 5.3. Informes de impacto de género: contenidos, estructura y claves.
- 5.4. Políticas públicas en igualdad
- 5.5. Consenso y participación en los niveles político, técnico y ciudadano.
- 5.6. Organismos y planes de igualdad en el estado, las comunidades autónomas y el ámbito provincial y local (del instituto de la mujer a los cmin)
- 5.7. Los planes de igualdad en el ámbito rural: herramienta del diagnóstico rural participativo.
- 5.8. Políticas públicas y planes de igualdad en el ámbito educativo.
- 5.9. Políticas públicas y planes de igualdad en el ámbito sanitario.

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
- 6.5. Uso del lenguaje inclusivo en la administración pública.

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 3 - SISTEMA DE GESTIÓN DE IGUALDAD

8. TERMINOS Y DEFINICIONES

- 8.1. Introducción
- 8.2. Términos y definiciones

9. ELEMENTOS Y REQUISITOS GENERALES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- 9.1. Requisitos del sistema
- 9.2. Compromiso de la Dirección
- 9.3. Política de igualdad

10. PLANIFICACIÓN PARA LA IDENTIFICACIÓN DE DESIGUALDADES

- 10.1. Identificación de desigualdades reales, evaluación de desigualdades potenciales y determinación de controles
- 10.2. Planificación de las acciones positivas derivadas de la implantación del Plan de Igualdad

11. REQUISITOS LEGALES Y OTROS REQUISITOS SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- 11.1. Requisitos legales y otros requisitos

12. OBJETIVOS Y PROGRAMAS DE LA ORGANIZACIÓN

- 12.1. La fijación de objetivos de mejora continua
- 12.2. Programas que pueden poner en marcha los organismos para alcanzar sus objetivos en materia de igualdad.

13. IMPLANTACIÓN Y OPERATIVA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



- 13.1. Recursos, funciones, responsabilidad y autoridad
- 13.2. Competencia, formación y toma de conciencia
- 13.3. Ambiente de trabajo

- 14. COMUNICACIÓN, PARTICIPACIÓN Y CONSULTA
 - 14.1. Comunicación
 - 14.2. Participación y consulta

- 15. CONTROL DE DOCUMENTACIÓN Y ÁMBITOS DE ACTUACIÓN DEL SISTEMA SGI
 - 15.1. Documentación
 - 15.2. Control de documentos
 - 15.3. Ámbitos de actuación

- 16. VERIFICACIÓN
 - 16.1. Medición, análisis y mejora
 - 16.2. Evaluación del cumplimiento legal

- 17. INVESTIGACIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

- 18. NO CONFORMIDAD, ACCIÓN CORRECTIVA, ACCIÓN PREVENTIVA Y ACCIÓN POSITIVA

- 19. AUDITORIA INTERNA DEL SISTEMA

- 20. REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN

PARTE 4 – EL REGISTRO RETRIBUTIVO Y LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

- 21. ANTECEDENTES / NORMATIVA
 - 21.1. Normativas Internacionales - OIT
 - 21.2. Las Directivas en el ámbito de la Unión Europea
 - 21.3. La Normativa Española

- 22. AUDITORÍA RETRIBUTIVA
 - 22.1. Introducción
 - 22.2. Los sistemas de valoración de puestos de trabajo (SVPT) para establecer la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.
 - 22.3. La Auditoría Retributiva
 - 22.4. Conclusiones

- 23. REGISTRO RETRIBUTIVO
 - 23.1. Introducción
 - 23.2. Definiciones
 - 23.3. Principio de Transparencia Retributiva
 - 23.4. El Registro Retributivo



24. SISTEMA DE GESTIÓN DE IGUALDAD RETRIBUTIVA

- 24.1. Generalidades
- 24.2. Recomendaciones internacionales para hacer efectiva la Igualdad retributiva
- 24.3. Objeto y campo de aplicación
- 24.4. Referencias Normativas
- 24.5. Conceptos
- 24.6. Contexto de la Organización
- 24.7. Liderazgo
- 24.8. Planificación
- 24.9. Apoyo
- 24.10. Operación
- 24.11. Evaluación del desempeño
- 24.12. Mejora

PARTE 5. GESTIÓN DEL ACOSO EN LAS ORGANIZACIONES

25. FUENTES DE DERECHO Y ASPECTOS JURÍDICOS DE LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL (1)

- 25.1. La declaración de derechos humanos.
- 25.2. Las Directivas Europeas.
- 25.3. La Constitución Española.
- 25.4. El Estatuto de los trabajadores.
- 25.5. Los Convenios colectivos.
- 25.6. La ley de prevención de riesgos laborales.
- 25.7. La ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- 25.8. Normativa contra la violencia de género

26. FUENTES DE DERECHO Y ASPECTOS JURÍDICOS DE LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL (2)

- 26.1. Los derechos de los trabajadores como barómetro de la relación laboral.
- 26.2. Marco de la gestión de Recursos Humanos.
- 26.3. Identificación de las desigualdades y sus causas.
- 26.4. La negociación como instrumento de análisis y valoración de los conflictos.
- 26.5. Discriminación, acoso y violencia como conceptos clave.
- 26.6. Conciliación de la vida laboral y familiar

27. LAS PERSONAS DEL PROBLEMA

- 27.1. El acoso laboral: quien lo ejerce y quien lo recibe
- 27.2. El acoso sexual y/o por razón de sexo: quien lo ejerce y quien lo recibe.

28. OTRAS PERSONAS QUE INTERVIENEN

- 28.1. El/la Empresario/a.
- 28.2. Mandos intermedios.
- 28.3. Responsables de RRHH.
- 28.4. Delegados/as de personal o miembros del Comité de Empresa.



- 28.5. Las Unidades y los Agentes de Igualdad.
 - 28.6. Técnicos/as de Prevención.
 - 28.7. Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
29. LA PRUEBA PERICIAL Y LOS PERITOS EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO EN EL AMBITO LABORAL JUDICIAL
- 29.1. Nociones básicas sobre la Administración de la Justicia.
 - 29.2. Nociones básicas sobre el proceso judicial.
 - 29.3. La prueba pericial y la práctica pericial en el ordenamiento jurídico español.
 - 29.4. La figura del perito judicial en nuestro ordenamiento jurídico y modalidades.
 - 29.5. Deberes, derechos y responsabilidades del perito judicial.
30. CASUÍSTICA DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL SENO DE LA EMPRESA
- 30.1. El procedimiento del acoso laboral y sexual
 - 30.2. La implantación del procedimiento en la empresa.
 - 30.3. La denuncia interna.
 - 30.4. Comisión de Acoso.
 - 30.5. Agente de Igualdad.
31. LA SISTEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y LABORAL.
- 31.1. Etapas de la investigación.
 - 31.2. Información: En relación con el contexto y en relación con el suceso.
 - 31.3. Entrevista operativa.
 - 31.4. Ampliación de información: investigación en profundidad.
 - 31.5. Análisis.
 - 31.6. Conclusiones.
32. EL INFORME: LAS PROPUESTAS DE SOLUCIÓN Y LAS MEDIDAS CORRECTORAS
- 32.1. La solución al problema individual planteado
 - 32.2. Determinación de las causas
 - 32.3. Medidas correctoras y su seguimiento
 - 32.4. Puntos críticos y causas repetitivas.
33. SISTEMA DE GESTIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO EN LAS ORGANIZACIONES
- 33.1. Conceptos
 - 33.2. Objeto y campo de aplicación
 - 33.3. Los procedimientos de acoso sexual y/o por razón de sexo y el procedimiento de acoso laboral.
 - 33.4. El canal de denuncias
 - 33.5. Liderazgo
 - 33.6. Planificación
 - 33.7. Apoyo
 - 33.8. Operación
 - 33.9. Evaluación del desempeño
 - 33.10. Mejora



PARTE 6. LA VIOLENCIA DE GÉNERO

34. Introducción

35. Marco Teórico

35.1. La Violencia de Género sobre la pareja o expareja

35.2. Diferentes manifestaciones de Violencia de Género (desde la cosificación, la hipersexualización, la prostitución, etc.)

35.3. Factores sociales que pueden promover y/o perpetuar la Violencia de Género

35.4. Factores que pueden generar la permanencia de una víctima en una relación de violencia/Conceptos clave en violencia de género: revictimización, luz de gas, violencia vicaria, efecto bonsái, indefensión aprendida, el ciclo de la violencia, otros.

35.5. Consecuencias de sufrir Violencia de Género

35.6. Teorías explicativas de la violencia

36. Marco Jurídico

36.1. La Violencia de Género a nivel internacional

36.2. La Violencia de Género a nivel nacional

36.3. La Violencia de Género a nivel autonómico

36.4. El pacto de estado y otros acuerdos internacionales.

36.5. Otros datos de interés

37. Ámbito laboral y Violencia de Género

37.1. Introducción

37.2. Conceptos básicos y ejemplos de buenas prácticas

37.3. Acoso en el ámbito laboral

37.4. Protocolo contra la Violencia de Género

38. Circuito de Gestión de la Violencia de Género en la empresa

38.1. Violencia de género en la empresa

38.2. El protocolo contra la violencia de género en la empresa



- 39. Modelo de Intervención para la persona de referencia en la empresa
 - 39.1. Introducción
 - 39.2. El Plan de Acción personalizado
 - 39.3. Las consecuencias sobre la víctima
 - 39.4. El personal profesional
 - 39.5. Esquema de intervención
 - 39.6. Algunos conceptos básicos
 - 39.7. Bibliografía

- 40. Circuito de Gestión de la Violencia de Género desde la administración pública
 - 40.1. El sistema VIOGEN y protocolos de actuación en la violencia de género desde la administración pública.

PARTE 7. LA DIVERSIDAD DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES

- 41. LA DIVERSIDAD DE GENERO EN LA HISTORIA
 - 41.1. Los orígenes del género
 - 41.2. La aplicación de los ideales cristianos al género
 - 41.3. El nacimiento de la mujer en el s. XVIII
 - 41.4. La mujer como individuo

- 42. LA DIVERSIDAD DE GENERO EN LAS CULTURAS
 - 42.1. El binarismo de género en occidente
 - 42.2. El género mutable
 - 42.3. Los otros géneros:
 - 42.3.1. América precolombina
 - 42.3.2. Oriente

- 43. GÉNERO, SEXO Y BIOLOGÍA
 - 43.1. El sexo biológico
 - 43.2. Cromosomas, hormonas y fenotipos
 - 43.3. Intersexualidad
 - 43.4. Mutilación genital infantil para encajar en el sistema binario

- 44. LA CONSTRUCCIÓN Y DECONSTRUCCIÓN DEL GÉNERO.
 - 44.1. “La mujer” y “las mujeres”
 - 44.2. El género como acto performativo. Judith Butler
 - 44.3. La despatologización de la transexualidad

- 45. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN LAS ORGANIZACIONES



- 45.1. Introducción
 - 45.2. Referencias normativas
 - 45.3. Contexto de la organización
 - 45.4. Liderazgo
 - 45.5. Planificación
 - 45.6. Evaluación
 - 45.7. Mejora
46. PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN POR IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, Y ORIENTACIÓN SEXUAL.
- 46.1. Formación e información
 - 46.2. Identificación de situaciones de discriminación
 - 46.3. Buenas prácticas
 - 46.4. Conceptos y bibliografía

PARTE 8. DERECHO SINDICAL (A CONSESUAR)

Detalle de las sesiones presenciales (aula virtual):

ÁREA	TEMA	HORAS
PRESENTACIÓN	Bienvenida, presentación, objetivos, evaluación y metodología	2
DESARROLLO DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	Análisis de los conceptos e interiorización. Análisis de situaciones de desigualdad y discriminación: puesta en práctica de la Perspectiva de Género	6
DIAGNÓSTICO Y PLAN EN LA EMPRESA	Diagnóstico de la situación: instrumentos de recogida de información	2
DIAGNÓSTICO Y PLAN EN LA EMPRESA (EN LA EMPRESA)	Situación actual en la participación de mujeres y hombres en el espacio público y en la empresa	4
DIAGNÓSTICO Y PLAN EN LA EMPRESA (EN LA EMPRESA)	La negociación del diagnóstico y el plan de igualdad	2
DIAGNÓSTICO Y PLAN (EN LA EMPRESA)	El plan de igualdad: análisis de medidas en planes de igualdad y su impacto	2
DIAGNÓSTICO Y PLAN (EN LA EMPRESA)	Análisis del Marco normativo: ordenamiento jurídico estatal, normas comunitarias y acuerdos	2



	internacionales (CEDAW, Convenio de Estambul)	
DIAGNÓSTICO Y PLAN (EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA)	Análisis de políticas públicas en el ámbito local	2
DIAGNÓSTICO Y PLAN	La importancia del lenguaje no sexista. Herramientas de buenas prácticas.	2
LA IGUALDAD Y LA RSC	Igualdad y Responsabilidad Social Corporativa	2
SISTEMA DE IGUALDAD RETRIBUTIVA	Auditoría y Registro Retributivo	6
PREVENCIÓN DEL ACOSO	Prevención del Acoso. Protocolos de Actuación. Investigación. Informe. Casos Prácticos	6
VIOLENCIA DE GÉNERO	La representación de la violencia de género en nuestra sociedad. Protocolos de Actuación	4
GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD	Actuación frente a la discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género	2
DERECHO SINDICAL		