

## AGENTE DE IGUALDAD EN LA EMPRESA 150 HORAS

- Conocer la figura del agente de igualdad de oportunidades en la empresa y profesionales afines. Reconociendo su actuación tanto de forma interna como externa a la empresa.
- Conocer los ámbitos de actuación del agente de igualdad de oportunidades en la empresa, así como las funciones y tareas que le son propias.
- Conocer las herramientas de trabajo propias del agente de igualdad de oportunidades en la empresa.
- Conocer la situación de la mujer en la empresa a lo largo de la historia y en la actualidad, identificando las características propias de las mujeres que resultan beneficiosas para la gestión de la empresa.
- Conocer medidas y acciones adecuadas para la lucha contra la desigualdad de oportunidades en el ámbito empresarial entre hombres y mujeres.
- Conocer el marco legislativo internacional, europeo y nacional en lo referente al principio de igualdad y la perspectiva de género.
- Conocer la aplicación de la legislación vigente a la gestión empresarial, teniendo conocimiento del distintivo de "Igualdad en la empresa".
- Conocer que son los planes de igualdad de oportunidades en la empresa, las fases de implantación y contenidos a presentar.
- Elaborar un diagnóstico inicial para el posterior diseño de un plan de igualdad en la empresa.
- Conocer los agentes implicados en el diagnóstico, diseño, implementación y evaluación de un plan de igualdad en la empresa."

La figura del agente de igualdad en el ámbito de la empresa

1. Justificación de la figura del agente de igualdad de oportunidades
2. Conceptos clave
3. Los profesionales de la igualdad de oportunidades
  - 3.1. Breve historia de la figura del agente de igualdad
  - 3.2. Profesionales de la igualdad de oportunidades
  - 3.3. El agente de igualdad de oportunidades
  - 3.4. Perfil profesional del agente de igualdad

Ámbitos específicos de actuación del agente de igualdad de oportunidades en la empresa

1. Ámbitos específicos de actuación
  2. Relación con el puesto
    - 2.1. La nomenclatura de los puestos de trabajo
    - 2.2. La asignación de roles
    - 2.3. Establecimiento de salarios
    - 2.4. Intervención en relación con el puesto de trabajo
  3. Reclutamiento y selección
    - 3.1. Selección de los medios de reclutamiento
    - 3.2. El contenido de los medios de difusión de la oferta
    - 3.3. Definición del puesto de trabajo que se oferta
    - 3.4. Aplicación de las pruebas de selección
    - 3.5. Baremación de méritos
    - 3.6. Intervención en reclutamiento y procesos de selección
  4. Desarrollo de carreras
    - 4.1. Criterios de promoción
    - 4.2. Diseño y planificación de la formación interna

- 4.3. Intervención en desarrollo de carreras
- 5. Condiciones laborales
  - 5.1. Distribución del tiempo de trabajo
  - 5.2. Acceso a los complementos salariales
  - 5.3. Modalidad de contratación
  - 5.4. Condiciones de despido o no renovación de contrato
  - 5.5. Movilidad geográfica y funcional de las personas
  - 5.6. Intervención en condiciones laborales
- 6. Derecho a la salud y la higiene laboral en el trabajo
  - 6.1. Embarazo y ejercicio de la maternidad
  - 6.2. Valoración de los riesgos laborales
  - 6.3. Derecho a un entorno libre de violencia
  - 6.4. Intervención en salud y seguridad en el entorno laboral

#### La mujer en el ámbito empresarial

- 1. Las desigualdades en el mundo laboral entre hombres y mujeres
- 2. Historia de la incorporación de la mujer al mundo laboral
- 3. Discriminación por razón de sexo en el trabajo
  - 3.1. Tipos de discriminación
  - 3.2. Trato no discriminatorio
  - 3.3. Acciones positivas
  - 3.4. Consecuencias de la discriminación por razón de sexo
  - 3.5. Detección y erradicación de la discriminación por razón de sexo en el entorno laboral
- 4. Mujeres directivas
- 5. el futuro de la mujer en el ámbito empresarial

#### Técnicas de asesoramiento y consultoría

- 1. El agente de igualdad desde la consultoría
- 2. Características de la consultoría
- 3. ¿Por qué existe la consultoría?
- 4. Ética profesional en la consultoría
- 5. La consultoría de género
- 6. Herramientas de la consultoría de género
- 7. Beneficios para la empresa derivados de la consultoría de género

#### ¿Qué es la ley de igualdad (3/2007)? Obligaciones para la empresa

- 1. marco normativo para la igualdad
- 2. La igualdad de oportunidades en el derecho internacional
  - 2.1. Igualdad de oportunidades en los tratados internacionales de derechos humanos
  - 2.2. La CEDAW. Convención por la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer
- 3. Evolución jurídica del principio de igualdad en el contexto de la Unión Europea
- 4. Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres
  - 4.1. El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades: implicaciones para las empresas
- 5. Conclusiones

#### El distintivo de igualdad en la empresa. Real Decreto 1565/2009

- 1. El distintivo de igualdad en la empresa
- 2. El Real Decreto 1565/2009
  - 2.1. Requisitos para la solicitud del distintivo de igualdad en la empresa

- 2.2. Procedimiento para la concesión del distintivo 'Igualdad en la empresa'
- 2.3. Criterios de valoración
- 2.4. Facultades y obligaciones que derivan del distintivo de igualdad en la empresa
- 2.5. Presentación del informe anual
- 2.6. Vigencia, suspensión y finalización de la concesión del distintivo de igualdad en la empresa
- 2.7. Registro de las empresas con el distintivo de igualdad en la empresa

El plan de igualdad en la empresa. Cómo realizar el diagnóstico

1. ¿Qué es un plan de igualdad?
  - 1.1. Necesidad de los planes de igualdad en la empresa
  - 1.2. Concepto de plan de igualdad en la empresa
  - 1.3. ¿Qué empresa debe implantar los planes de igualdad en la empresa?
  - 1.4. Promoción instituciones de la implantación de los planes de igualdad
  - 1.5. Contenidos de un plan de igualdad
2. Protocolo de actuación para la incorporación de la igualdad de oportunidades y conciliación a la gestión empresarial
3. Agentes implicados y creación del comité de igualdad
  - 3.1. Agentes implicados en los planes de igualdad
  - 3.2. Compromiso de la empresa con la igualdad
  - 3.3. Creación del equipo de trabajo. El comité de igualdad
4. Fase de diagnóstico
  - 4.1. Informe de diagnóstico
  - 4.2. Comunicación de los resultados a la plantilla

Diseño de un plan de igualdad adaptado a las necesidades

1. Diseño y estructura de un plan de igualdad
  - 1.1. Diseño de un plan de igualdad
  - 1.2. Estructura de un plan de igualdad
2. Acciones y medidas que se integran en un plan de igualdad
  - 2.1. Acceso al empleo
  - 2.2. Promoción y desarrollo de la carrera
  - 2.3. Formación continua
  - 2.4. Conciliación de la vida personal, familiar y profesional
  - 2.5. Políticas retributivas
  - 2.6. Salud y prevención de riesgos laborales
  - 2.7. Medidas dirigidas a promover una cultura empresarial basada en la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres
3. ¿Quién participa en el diseño de un plan de igualdad?
4. Orientaciones para el desarrollo de un plan de igualdad

Evaluación y seguimiento del plan de igualdad

1. Evaluación de los planes de igualdad
  - 1.1. Planificación del seguimiento y evaluación
2. Indicadores de evaluación
3. Evaluación del impacto de las medidas recogidas en el plan de igualdad