

# Programa de Formación de Agente de Igualdad

**LEX** SUITE  
CONSULTING  
IGUALDAD

[www.lexsuiteigualdad.es](http://www.lexsuiteigualdad.es)

**CURSO PRÁCTICO**

**Nivel Profesional**

**Duración : 250h**

**SENSIBILIZA**

Software de Gestión Igualdad de Género  
Gestión | Formación | Sensibilización



**Única formación en España con  
casos prácticos y software  
de gestión de igualdad**

## ¿Quieres ser **Agente de Igualdad?**

Fómate con una metodología práctica,  
para ser uno de los **profesionales más  
demandados** de los próximos años



**Fundación Estatal**  
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

## **Introducción**

El/la agente de igualdad es un/a profesional que diseña, coordina, dinamiza, implementa, gestiona y evalúa planes, programas, proyectos y campañas de acción positiva teniendo en cuenta la igualdad de oportunidades y de género en diferentes ámbitos y escenarios profesionales.

El agente de igualdad va a ser en los próximos años, una excelente salida profesional.

Este programa de entrenamiento es eminentemente práctico, es decir, que está realizado por consultores que trabajan a diario con clientes y no por académicos; por eso es el único programa de formación en España que incluye una licencia del software especializado en igualdad Sensibiliza y en el que trabajaremos sobre casos prácticos reales.

### **Objetivo Principal**

El objetivo principal es que adquieras todos los conocimientos necesarios, conozcas las funciones que debe realizar un/a agente de igualdad profesional dentro de una organización y que si quieres, adquieras las habilidades y recursos para dedicarte a la consultoría de igualdad de forma profesional.

Al finalizar el programa de seis meses de duración, el alumno deberá de estar capacitado para elaborar, diseñar e implantar un Plan de Igualdad, además de llevar su evaluación y seguimiento.

Podrá hacerse cargo de la gestión de un canal de denuncia y ser el responsable del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de su organización.

Podrá llevar a cabo planes de formación y sensibilización en su empresa y asesorar a la dirección en políticas de igualdad y fomento de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el entorno laboral.

Estará en disposición de implantar alguna de las más de 200 medidas a las que va a tener acceso y tener toda la documentación en regla que acredita el cumplimiento normativo de su empresa u organización.

# RECURSOS A TU DISPOSICIÓN



Normativa Legal



Tutor durante los 6 meses



Licencia Software de Gestión de Igualdad



Grupo de WhatsApp de apoyo



Plantillas y Documentos



Casos Prácticos



Webinar para dudas cada mes

Dispondrás de toda la **normativa legal** en la zona de documentos de descarga y/o apoyo y durante todo el programa de formación tendrás un tutor para dudas durante al menos **250 horas**, además de seis **webinar para dudas** en los que nos podrás enviar tus dudas que se resolverán en los diferentes webinar, y no te preocupes si no puedes estar ya que quedan grabados para que puedas verlo más tarde.

Además podrás disponer de un **grupo de whatsapp** con todos los alumnos que te servirá como apoyo durante el curso y de todas las **plantillas de documentos y páginas de excel** que vayamos utilizando para que puedas utilizarlas una vez que termine tu formación.

Tendrás acceso durante **una año a una licencia del software de gestión Sensibiliza**, con él veremos los casos prácticos y aprenderás a utilizarlo de forma profesional.

# CONTENIDO

## **MÓDULO 1. Igualdad de género**

Breve historia de la lucha por la igualdad de género

Hitos de la lucha por la igualdad de género

Mujeres referentes de la igualdad de género

Conceptos básico e importantes de la igualdad de género

## **MÓDULO 2. Marco Jurídico**

Leyes y normativas de la igualdad de género

Ley 03/2007 de Igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres en el entorno laboral

Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro

Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

## **MÓDULO 3. Igualdad, discriminación, sexismo, género y empoderamiento**

Igualdad vs Discriminación

El sistema sexo-género

Sexismo y factores culturales

Sexismo contra las mujeres

Sexismo contra los hombres

# CONTENIDO

El proceso de socialización

Adquisición del rol femenino o masculino y los estereotipos Las teorías del aprendizaje: reproducción de modelos

Las teorías cognitivas: constancia de género y esquemas de género Identidad del rol de género

Estereotipos de género

Perspectiva de género y empoderamiento

## **MÓDULO 4. El agente de Igualdad. Conocimiento y habilidades que debe de tener.**

Legislación y regulaciones

Estadísticas y análisis de género: datos y herramientas para comprender las desigualdades de género en el entorno laboral.

Recopilación y análisis de datos: cómo recopilar y analizar datos sobre la igualdad de género en el lugar de trabajo, incluyendo encuestas, estudios de mercado laboral y otras fuentes de información.

Indicadores de género: cómo medir la igualdad de género en el lugar de trabajo a través de indicadores específicos, como el porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo, el porcentaje de hombres y mujeres que trabajan a tiempo parcial o la brecha salarial de género.

Herramientas y métodos de análisis de género: cómo utilizar herramientas y métodos específicos de análisis de género, como la revisión de políticas y prácticas empresariales, el análisis de puestos de trabajo o la evaluación del impacto de género.

# CONTENIDO

El papel de la investigación académica en la promoción de la igualdad de género: cómo la investigación académica puede informar y mejorar las Prácticas empresariales y las políticas públicas relacionadas con la igualdad de género.

La importancia de la igualdad de género para la sostenibilidad empresarial: cómo la igualdad de género puede mejorar la sostenibilidad empresarial a largo plazo, incluyendo la productividad, la innovación y la reputación de la empresa.

Las implicaciones de la igualdad de género para los empleados: cómo la igualdad de género puede mejorar la calidad de vida y las oportunidades de los empleados, así como reducir el riesgo de discriminación y acoso en el lugar de trabajo.

La perspectiva de género en la planificación y gestión de recursos humanos: políticas y prácticas para garantizar la igualdad de oportunidades.

Prevención y gestión de situaciones de discriminación y acoso sexual: protocolos y estrategias para abordar estos problemas.

Comunicación y sensibilización: técnicas y herramientas para difundir información sobre la igualdad de género y promover el cambio cultural.

Colaboración y trabajo en equipo: habilidades y estrategias para fomentar la colaboración y la cooperación entre todas las partes interesadas en la promoción de la igualdad de género.

Evaluación y seguimiento: métodos y técnicas para evaluar el impacto de las políticas y prácticas de igualdad de género y realizar un seguimiento de su implementación.

# CONTENIDO

Inclusión de la perspectiva interseccional en la igualdad de género: cómo abordar la intersección de género con otras dimensiones de la diversidad, como la etnia, la orientación sexual, la edad, la discapacidad, entre otras.

Planificación, implementación y evaluación de un plan de igualdad: cómo desarrollar un plan de igualdad en la empresa, implementar sus medidas y evaluar su impacto.

Buenas prácticas empresariales en igualdad de género: ejemplos de empresas que han implementado políticas y prácticas exitosas en igualdad de género.

## **MÓDULO 5. Funciones del Agente de Igualdad**

Promover la igualdad de género

Asesorar a la dirección

Identificar situaciones de discriminación

Detectar y abordar situaciones de acoso y violencia de género

Sensibilizar y formar al personal

Fomentar la diversidad

Participar en la elaboración de políticas de igualdad

Realizar investigaciones y análisis

Participar en el diseño de programas de igualdad

Monitorear y evaluar el progreso

Colaborar con otros departamentos

Representar a la empresa en eventos y foros

# CONTENIDO

Realizar auditorías de igualdad

Establecer alianzas con organizaciones de la sociedad civil

Implementar estrategias para la retención de talentos

Establecer indicadores de igualdad

Implementar estrategias para la inclusión de las mujeres en áreas no tradicionales

Desarrollar campañas de comunicación

Liderar la implementación de medidas para la conciliación laboral y familiar

Promover la participación de las mujeres en espacios de liderazgo

Coordinar la formación y el desarrollo profesional

Promover la igualdad salarial

Facilitar el acceso a servicios de atención a la salud y la seguridad

Abogar por la igualdad de género en la sociedad

Evaluar los procesos de selección y promoción

Diagnóstico y análisis de la situación de un Plan de Igualdad

Diseño y elaboración del plan de igualdad:

Implementación del plan de igualdad:

Seguimiento y evaluación

Informes y documentación

Comunicación y sensibilización del plan de igualdad

Identificación de buenas prácticas

Análisis de la normativa vigente

# CONTENIDO

Fomento de la participación activa de la plantilla

Identificación de recursos necesarios

Identificación de indicadores de género

Análisis del impacto de género

Cooperación con organizaciones especializadas

Garantía de la confidencialidad

Identificación de obstáculos y barreras

Coordinación de medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de género

Análisis de la brecha salarial

Identificación de estereotipos y roles de género

Coordinación de políticas de diversidad e inclusión

Desarrollo de medidas para la inclusión de la diversidad sexual

Identificación de oportunidades de mejora

Coordinación de la gestión de la diversidad cultural

Fomento de la corresponsabilidad

Identificación de prácticas laborales justas

Análisis de la brecha de género en la formación

Coordinación de medidas para la inclusión de personas con discapacidad

Fomento de la participación y representación equitativa de mujeres y hombres en los órganos de decisión de la empresa

Asesoramiento y gestión del canal de denuncias

# CONTENIDO

## **Módulo 6. Plan de Igualdad**

Nuevo entorno normativo de los planes de igualdad

¿Qué es un plan de igualdad y para qué sirve?

Beneficios de tener un plan de igualdad

Casos de éxito de empresas que implantan la igualdad de género

Qué tener en cuenta antes de negociar un plan de igualdad

## **Módulo 7. Fases del plan de igualdad**

Puesta en marcha del proceso de elaboración

Diagnóstico

Diseño, aprobación y registro

implantación y seguimiento

Evaluación y revisión

## **MÓDULO 8. Comisión de igualdad**

Obligación de negociación

Determinación de la composición de la comisión negociadora

Asignación de funciones

Proceso de negociación

# CONTENIDO

## **MÓDULO 9. Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo**

Introducción

Definición de acoso sexual

Definición de acoso por razón de sexo

Conductas constitutivas de acoso sexual

Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo

Procedimiento de denuncia

Resolución del expediente de denuncia

## **MÓDULO 10. 30 Claves para fomentar la igualdad de género y oportunidades en la empresa**

En esta acción formativa vas a aprender **30 claves importantes y más de 150 ideas** y medidas para poder fomentar la igualdad de género y oportunidades entre mujeres y hombres en el entorno laboral.

En pocas acciones formativas tienes acceso a tantas medidas de fomento de la igualdad, que van a ser te muy útiles tanto si tu organización tiene que realizan un Plan de Igualdad, como si tiene que disponer de Medidas de Igualdad.

# CONTENIDO

## **MÓDULO 11. Dudas que tendrás con el Plan de igualdad**

Si la obligación de elaborar y aplicar el plan deriva de la dimensión de la empresa ¿Cuándo se tiene que cumplir el requisito numérico? ¿Cómo se computa la plantilla?

¿Las socias y socios de una cooperativa computan como plantilla a efectos de la obligatoriedad de negociar el plan de igualdad?

¿Deben computarse en la plantilla de la empresa usuaria las personas cedidas por empresas de trabajo temporal?

Las empresas que no estén obligadas a elaborar un plan de igualdad pero que decidan elaborarlo de manera voluntaria, ¿deben aplicar el procedimiento regulado en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020?

En una empresa obligada a elaborar un plan de igualdad en la que no existe representación legal de las personas trabajadoras en ningún centro de trabajo, ¿cómo se compondrá la parte social de la comisión negociadora?

En la práctica ¿cómo ha de realizarse la convocatoria a los sindicatos más representativos o representativos del sector? ¿se envía un escrito a todos los sindicatos?

¿Qué organismo o unidad dispone de los datos de los sindicatos más representativos y representativos de cada sector? ¿Existe un registro público o correo electrónico donde las empresas se puedan dirigir para obtener la información?

En las empresas con varios centros cuando unos cuentan con representación legal de las personas trabajadoras y otros no, ¿cómo se compondrá la parte social de la comisión negociadora?

¿Pueden las empresas que componen un grupo elaborar un plan de igualdad único para todas o parte de las empresas del grupo?

y más

# CONTENIDO

## **MÓDULO 12. Auditoría salarial**

Contenido de una auditoría retributiva

Análisis de los aspectos generales de la organización

Análisis de valoración de los puestos de trabajo

Análisis de brecha salarial

Caso práctico

## **MÓDULO 13. Valoración de puestos de trabajo**

Concepto de valoración de puesto de trabajo

Sistema de valoración

Caso práctico

## **Módulo 14. Brecha salarial**

Elementos que explican la existencia de brecha salarial

VARIABLES A TENER EN CUENTA PARA EL CÁLCULO

Buenas prácticas para la eliminación de brecha salarial

Autoevaluación

# CONTENIDO

## **MÓDULO 15. Infrarrepresentación femenina**

Concepto de infrarrepresentación femenina

Datos que analizar para conocer la existencia de infrarrepresentación femenina

Techo de cristal y medidas correctoras

## **MÓDULO 16. Ventas y captación de clientes**

Dónde encontrar clientes

Cómo se gana dinero en la consultoría de Igualdad

Qué herramientas necesitas para actuar como un profesional.

Qué precio le pones a tus servicios

El precio no es lo importante

Razones por la que no competir a precio

3 Enseñanzas que me llevo en 20 años de consultor profesional

## **Módulo 17. Casos prácticos con Sensibiliza Software de gestión**

Programa de gestión de la Igualdad

Cómo hacer un Plan de Igualdad

Cómo hacer un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

Cómo realizar el seguimiento y evaluación

Casos prácticos

**LEX** SUITE  
CONSULTING  
IGUALDAD

**SENSIBILIZA**

Software de Gestión Igualdad de Género  
Gestión | Formación | Sensibilización



**APRENDO**  
Formación

Esta formación  
está 100% Bonificada,  
si tu empresa dispone  
de crédito formativo

**¡Pregúntanos!**

**900 900 487**

[www.lexsuiteigualdad.es](http://www.lexsuiteigualdad.es)  
Reserva plaza: [mconde@lexsuite.es](mailto:mconde@lexsuite.es)