

Curso Superior Agente de Igualdad



Cámara e-Learning
Madrid



Duración: 250 horas lectivas



Título: Título de la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Madrid.



Modalidad: online



Precio: 1.450 €

Formación Bonificable por la FUNDAE
(Fundación Estatal para la Formación en el Empleo)

M e t o d o l o g í a



A través de un enlace a la plataforma se introduce un usuario y un password para poder acceder al curso de referencia.



El alumno deberá superar las distintas unidades o capítulos de los que se componen los módulos, realizando los test, casos prácticos o ejercicios que se le vayan presentando.



Cada curso tiene un tutor / a asignado, el cual podrá enviar a los alumnos aquellos ejercicios adicionales y pruebas de aptitud que considere necesarias.



La comunicación con el tutor se realizará siempre a través de la herramienta de correo habilitada en la plataforma a tal efecto.



Una vez cumplimentados los ejercicios, se deben enviar al tutor para su corrección. El tutor responderá las consultas que le plantee el alumno en un plazo máximo de 24 horas.



A los alumnos que resulten APTOS se les enviará un CERTIFICADO DE APTITUD a la dirección indicada en la solicitud.



M e t o d o l o g í a

En este curso se ha buscado un equilibrio entre el necesario rigor técnico de los contenidos y una presentación atractiva e intuitiva que facilite el seguimiento del curso y que constituya una clara opción de aprendizaje, de manera que todo aquél que lo realice vea satisfechas sus expectativas:

comprensión y asimilación de todo lo relacionado con las unidades desarrolladas y capacidad para aplicar estos conocimientos a la práctica diaria.

El temario de este curso tiene un **formato dinámico e interactivo**, en base al cual **podrás participar activamente en tu aprendizaje**. En la construcción del mismo se han utilizado una serie de iconos y links, que requieren tu participación en el descubrimiento de los contenidos, ya que deberás interactuar con los mismos para ver la información. De esta manera, el seguimiento del curso se convierte en una experiencia dinámica que requiere de una participación activa del alumno, lo que facilita la rapidez en la comprensión y uso de la información. Ello contribuye a conseguir que el curso resulte más entretenido y no debemos olvidar que el entretenimiento acrecienta el interés, el cual, a su vez, favorece la atención y concentración, que se traducen en mayores niveles de aprendizaje.

Actividades:

Hemos desarrollado ejercicios y casos prácticos interactivos, integrados en los contenidos, que fomentan la participación e interacción continua de los alumnos y permiten que vayas afianzando los conocimientos al mismo tiempo que los adquieres, con el fin de que llegues totalmente preparado a la evaluación final y la superes sin dificultades.

Tutores a disposición del alumno:

- Un tutor de contenido experto en la materia que le resolverá las dudas concretas sobre el temario y los ejercicios.
- Un tutor técnico o webmaster que resolverá cualquier problema técnico de acceso a la plataforma, registro de notas, etc.



O b j e t i v o s

- Detectar e informar a organizaciones, empresas, mujeres y agentes del entorno de intervención sobre relaciones laborales y la creación, acceso y permanencia del empleo en condiciones de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Proporcionar los conocimientos teóricos introducidos por la nueva normativa sobre la Ley de Igualdad, la cual ha modificado sustancialmente tanto el Estatuto de los trabajadores, la Seguridad Social y el Procedimiento laboral.
- Dar las claves para la puesta en marcha de un plan de igualdad desde un enfoque eminentemente práctico.
- Conocer el papel a desempeñar por los trabajadores y la negociación colectiva en los planes de igualdad.
- Entender el plan de igualdad como un elemento más dentro de la Responsabilidad Social Corporativa de la Empresa dentro de las Políticas de Recursos Humanos.
- Detectar demandas, ofertas, servicios y potenciales yacimientos de empleo existentes en el entorno de intervención que favorezcan el acceso y/o la creación de empleo de las mujeres, el desarrollo de su actividad laboral y su promoción profesional en condiciones de igualdad efectiva con los hombres, para transmitir la información obtenida a los y las profesionales responsables que determinen las acciones a desarrollar.
- Recoger información en empresas, organizaciones y entorno de intervención de los elementos y obstáculos que condicionan la permanencia e igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el empleo, trasladándola al equipo de intervención.
- Informar en materia de creación, acceso, permanencia y promoción en el empleo, a las mujeres que lo requieran, teniendo en cuenta sus necesidades y recursos personales, para que puedan acceder a alternativas viables y acordes con los recursos sociales y económicos existentes.
- Informar y sensibilizar, desde la perspectiva de género, en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y su repercusión en la salud y en la gestión de tiempos, en el ámbito del empleo para promover la igualdad efectiva como criterio de calidad de vida de la ciudadanía.
- Profundizar sobre las diferentes normativas existentes acerca de igualdad.
- Conocer las claves para la implantación de un plan de igualdad en la empresa.
- Estudiar todos los aspectos de igualdad en los que participa la empresa.

P r o g r a m a

Aplicación de conceptos básicos de la teoría de género y del lenguaje no sexista

Unidad didáctica 1. Análisis de la información desde la perspectiva de género. Identificación y tratamiento de imágenes y utilización de lenguaje no sexista

- Caracterización del sistema patriarcal y la distribución del poder. Aplicación del género como categoría de análisis o la perspectiva de género.
- Mecanismos de detección de la igualdad formal frente a la igualdad real de mujeres y hombres.
- Identificación de los distintos tipos de discriminación producidos por razón de sexo: Discriminación directa, indirecta e interseccionalidad o discriminación múltiple.
- Mecanismos educativos y su contribución en la construcción del género: Socialización diferenciada de niños y niñas, educación mixta y coeducación.
- Reconocimiento de las principales fuentes de información para realizar el diagnóstico de partida de situaciones de discriminación y de la violencia contra las mujeres.
- Establecimiento del código deontológico, la protección de la confidencialidad y la ley de protección de datos.
- Reconocer la invisibilización de las mujeres y detectar la utilización de imágenes y lenguaje sexista.
- Análisis del lenguaje y análisis de imágenes estereotipadas y su contribución al pensamiento desde el enfoque de género.

- El papel de los medios de comunicación en la construcción del género.
- Propuesta de alternativas que rompan con los estereotipos sexistas: Manejo de estrategias para el uso del lenguaje no sexista e imágenes no sexistas.

Unidad didáctica 2. Espacios cotidianos de participación: identificación de desigualdades e intervención teniendo en cuenta la diversidad de las personas. Participación de las mujeres a lo largo de la historia: procesos de empoderamiento

- Detección de ámbitos y niveles de participación y su vinculación con el orden de género establecido.
- Distinción entre espacio público, espacio doméstico y espacio privado: Conciliación y corresponsabilidad.
- Utilización de los espacios formales y espacios informales por parte de mujeres y hombres.
- La representación paritaria y el sistema de cuotas.
- Mecanismos de detección y análisis de necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres y los hombres dentro del grupo. Acceso y control de recursos. Análisis de roles y tareas.
- Identificación de la diversidad de las mujeres en el entorno de intervención.
- Mecanismos de intervención en el diseño, implementación, evaluación y seguimiento de las actuaciones, en colaboración y coordinación con el equipo experto en igualdad efectiva de mujeres y hombres.

P r o g r a m a

- Breve aproximación a la historia de las mujeres y a la evolución de los feminismos: Olas y principales confusiones en torno al concepto de feminismo.
- Identificación del techo de cristal como manifestación de desigualdad en el espacio público.
- Procesos para el empoderamiento de las mujeres.
- Herramientas para promocionar la igualdad en colaboración con el equipo experto en igualdad de mujeres y hombres.
- Manejo y utilización de recursos existentes en materia de igualdad de género: Localización del mapa de instituciones y principales agentes sociales en el contexto de intervención, de los organismos de igualdad, actualización y desarrollo de recursos específicos para la promoción de la igualdad de mujeres y hombres, empoderamiento de las mujeres y en materia de violencia de género.
- La utilización de las TIC para promover la igualdad y el trabajo cooperativo.

Unidad didáctica 3. Elementos estructurales para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral

- Aplicación del concepto de división sexual del trabajo.
- Aplicación de la definición de trabajo e identificación de elementos diferenciales entre trabajo productivo y reproductivo.
- Proceso de consolidación de las mujeres en el ámbito del empleo en España, recorrido histórico y referentes a nivel sindical, empresarial, y asociativo.

- Identificación de los colectivos de mujeres con especiales dificultades en el contexto de intervención: Sistemas de apoyo específicos.
- Identificación y manejo de normativa vigente en esta materia.
- Integración de la perspectiva de género en un proceso de acompañamiento en la búsqueda de empleo.

Unidad didáctica 4. Elementos estructurales que determinen situaciones de violencia de género

- Identificación de las características del sistema patriarcal que inciden en la violencia ejercida contra las mujeres.
- Caracterización de la violencia de género.
- Reconocimiento de las principales consecuencias de la violencia de género.

Procesos de comunicación con perspectiva de género en el entorno de intervención

Unidad didáctica 1. Establecimiento de estrategias de comunicación y coordinación con el equipo de intervención en igualdad y otros agentes del entorno.

- Tratamiento y transferencia de la información para favorecer la igualdad de mujeres y hombres.
- Manejo de estrategias de comunicación interna, para la transferencia de la información dentro del equipo experto en igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Mecanismos de contraste de la información recabada.

P r o g r a m a

- Análisis de los tipos de mensajes bajo el enfoque de género y utilización de estrategias de comunicación para impulsar la igualdad.
- Manejo del concepto de comunicación persuasiva para la promoción del cambio.

Unidad didáctica 2. Estrategias comunicativas para dar respuesta a las demandas del entorno desde la perspectiva de género I

- Detección y análisis de necesidades entre una población determinada: la necesidad de información.
- Identificación de la igualdad real como objetivo de la comunicación.
- Definición de públicos diana en base al objetivo de comunicación planteado.
- Descripción y caracterización de las fuentes de comunicación/información claves existentes.

Unidad didáctica 3. Estrategias comunicativas para dar respuesta a las demandas del entorno desde la perspectiva de género II

- Descripción y caracterización de los soportes de comunicación existentes (formales e informales).
- Descripción y caracterización de los canales de comunicación existentes (formales e informales).
- Generación de soportes de comunicación en distintos formatos.
- Identificación del entorno tecnológico como nuevo escenario desde donde intervenir.

Diseño de planes de igualdad

Unidad didáctica 1: Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

- Objeto y aspectos generales de la ley 3/2007
- Medidas, novedades e impacto de la ley 3/2007
- Modificaciones introducidas en el estatuto de los trabajadores
- Normativa europea

Unidad didáctica 2: Integración de los Planes de Igualdad en la Empresa

- Definición de responsabilidad social corporativa
- Perspectiva de gestión: La gestión de la igualdad
- Valores e igualdad
- Acciones para hacer evolucionar una cultura a la perspectiva de género
- La conciliación: Gestión de valores

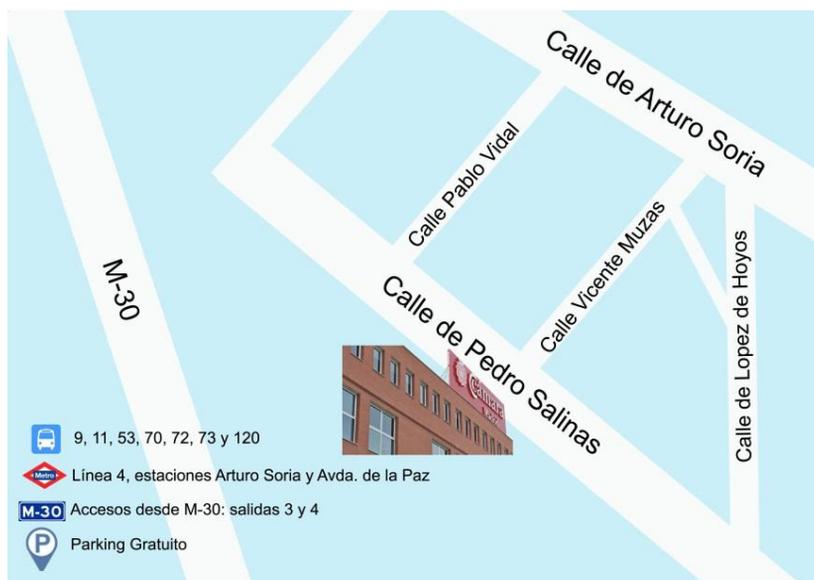
Unidad didáctica 3: La Planificación de la Igualdad en la Empresa

- ¿Qué es planificar la igualdad?
- ¿Cómo se ha de llevar a cabo la planificación de la igualdad?
- El plan de igualdad
- Metodología para la elaboración de planes de igualdad
- Consecuencias del incumplimiento en materias de igualdad y nuevas competencias de los trabajadores y trabajadoras

P r o g r a m a

Unidad didáctica 4: Claves para la Puesta en Práctica de un Plan de Igualdad

- Claves para la implantación efectiva de un plan de igualdad
- Ventajas e inconvenientes para las pymes
- Planes de igualdad y funcionariado público
- Distintivo empresarial en materia de igualdad
- El papel de las nuevas tecnologías en la conciliación
- Protocolo acoso sexual en la ley de igualdad



Centro de Formación

Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Madrid
Calle Pedro Salinas, 11 (Zona Arturo Soria)
28043 Madrid
elearning@camaramadrid.es



Contáctanos
91 538 38 38
91 538 35 00

