



# SENSIBILIZACIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

## PRESENTACIÓN

---

Cuando hablamos de igualdad de oportunidades nos referimos a que todas las personas deberíamos disponer de un mismo punto de partida en la sociedad: mujeres y hombres compartimos la igualdad como derecho, principio en el que se asienta la Declaración Universal de los Derechos Humanos y por la que todas las personas tenemos los mismos derechos y libertades, sin hacer distinción.

En el marco empresarial de la gestión de los recursos humanos, incorporar el valor de la igualdad como principio estratégico corporativo y contar con el talento femenino, supone fortalecer los equipos de trabajo. Este valor se materializa en las empresas mediante medidas y políticas de igualdad recogidas en un Plan de Igualdad, cuyos objetivos principales son:

- Eliminar cualquier tipo de discriminación que se pudiera dar en la empresa.
- Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Optimizar los recursos humanos.

La información y sensibilización para la igualdad son fundamentales para socializar su valor, eliminar estereotipos y lograr el compromiso de todas las personas de la organización.

## MODALIDAD Y DURACIÓN

### TELEFORMACIÓN - 6 horas de duración

Plataforma, contenidos y sistema tutorial adaptado a Bonificaciones de Fundae con acceso a:

- Contenido Multimedia.
- Videotutoriales
- Recursos Adicionales
- Foros de Debate
- Tutorías por Aula Virtual
- Pruebas de evaluación

Este curso es bonificable ante Fundae.

Desde BAI ofrecemos realizar la gestión sin coste adicional para la empresa.

## DIRIGIDO A

- Personal de la empresa

## OBJETIVOS

- Tomar conciencia e identificar actitudes contrarias a la igualdad, construyendo nuevos conocimientos que generen comportamientos igualitarios en las mujeres y hombres que conforman la organización.
- Conocer qué es el lenguaje sexista y el lenguaje inclusivo, analizar la normativa reguladora, así como las sanciones por la utilización de lenguaje sexista.
- Tener claras las reglas y recursos lingüísticos que deben aplicarse para no hacer uso del lenguaje sexista.
- Fomentar la tolerancia ante la diversidad de colectivos pertenecientes a una empresa creando un entorno de trabajo positivo para los perfiles diversos de las personas, que optimiza la eficacia del proceso empresarial.

# CONTENIDOS

---

## 1. Aclarando conceptos: Igualdad en el trabajo

- a. Sistema sexo-género
- b. División sexual del trabajo
- c. Segregación horizontal
- d. Segregación vertical
- e. Brecha salarial
- f. Igualdad formal vs igualdad real
- g. Discriminación

## 2. Corresponsabilidad y conciliación

- a. Medidas para fomentar la corresponsabilidad en la empresa
- b. Consecuencias de su aplicación

## 3. ¿Qué es un Plan de Igualdad?

- a. Marco normativo
- b. Fases de un Plan de Igualdad
- c. Ejemplos de medidas específicas

## 4. El acoso laboral, sexual y por razón de sexo

- a. Conductas de acoso sexual
- b. Acoso por razón de sexo
- c. Qué es un Protocolo de Acoso
- d. Cómo actuar ante una situación de acoso

## 5. Lenguaje no sexista

- a. Estrategias generales para el lenguaje inclusivo
- b. Marco normativo del lenguaje no sexista
- c. Reglas y recursos para la utilización de un lenguaje no sexista

## 6. Gestión de la diversidad

- a. Diversidad sexual y de género
  - a) Igualdad de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI
- b. Diversidad etno-cultural
- c. Diversidad funcional/discapacidad.
- d. Diversidad generacional
- e. Diversidad religiosa

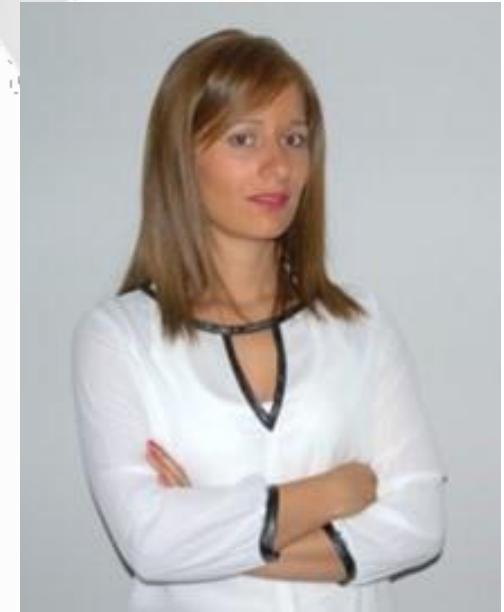
## 7. LGTBI+

- a. Diversidad y Conceptos Clave
- b. Marco Legal y Derechos LGTBI en la empresa

## LA TUTORA

### Ángela Díaz Otero

- Profesional titulada en Trabajo Social, Dirección de RRHH y Docencia de la formación para el empleo, con amplia experiencia en departamentos de RRHH y consultora de formación en varias empresas.
- Formadora con amplia experiencia impartiendo formación vinculada con áreas de empleo, igualdad y competencias profesionales, en empresas y organizaciones privadas y con fondos públicos.
- Actualmente formadora y consultora de RRHH independiente colaborando con diferentes entidades a nivel nacional.



## FECHAS

Del 19 de mayo al  
15 de junio de 2026

## PRESUPUESTO

Hasta 9 participantes	De 10 a 25 participantes	De 26 en adelante
45 €/persona	42 €/persona	36 €/persona
(7,5 €/h/persona)	(7 €/h/persona)	(6 €/h/persona)

La facturación tendrá el siguiente desglose:

- Tutorización de los cursos: 88% de la venta (exento de IVA).
- Contenidos Multimedia: 8% de la venta (+ IVA).
- Plataforma: 4% de la venta (+IVA)