



CATÁLOGO

FORMACIÓN CON PERSPECTIVA
DE GÉNERO EN LA EMPRESA



¡ÚNETE A NOSOTROS!

+34 955 00 07 20

www.ideadosformacion.com

info@ideadosformacion.com



QUIÉNES SOMOS

IDEADOS Formación nace de la experiencia y la ilusión de un equipo de profesionales con más de una década de experiencia en el sector de la formación. Como entidad dentro del sector de la formación orientada a empresas e instituciones, nuestra vocación es acompañar a las organizaciones desplegando servicios de consultoría y formación, con el objetivo de transformar y desarrollar el talento de sus equipos humanos.

NUESTRA MISIÓN

Integrarnos en los procesos formativos de las empresas, capacitándolas para atraer y retener talento.

Contribuir a la mejora de la competitividad de nuestros clientes a través de la calidad y profesionalidad en nuestros proyectos.

Elevar la eficiencia de la inversión formativa de nuestros clientes con un mayor impacto mediante procesos formativos que apasionen y motiven a los/as participantes.

En base a todo lo anterior, intentamos establecer **relaciones duraderas** con las instituciones y clientes con los que colaboramos.

Los nuevos tiempos junto al avance de la promoción en las empresas exigen ir más allá de la mera elaboración y diseño de un Plan de Igualdad. Este instrumento pierde su eficacia promotora de la igualdad si no se acompaña de otras acciones tales como la sensibilización y formación para toda la plantilla y equipos directivos de las empresas en relación a estas nuevas competencias facilitadoras del cambio.

Estos programas surgen para acompañar a las Empresas en el camino de transformación hacia organizaciones socialmente responsables y para dar respuesta a la necesidad formativa derivada del cumplimiento normativo respecto al desarrollo de los Planes de Igualdad.

A través de estas acciones formativas, pretendemos generar un entorno de aprendizaje que sea vector para generar organizaciones más sostenibles y simultáneamente, avanzar en el entorno local y global hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

NUESTRO PROGRAMA FORMATIVO

- » Formación específica en igualdad de género para el colectivo de personas integrantes de la comisión de igualdad
- » Sensibilización en igualdad de oportunidades: plan de igualdad
- » Actuaciones preventivas frente al acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral para el comité de igualdad
- » Cómo hacer tu protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- » Lenguaje incluyente en el contexto laboral y empresarial
- » Liderazgo de equipos con perspectiva de género
- » Cómo abordar la selección de personal con perspectiva de género
- » Conciliación e igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.



MOTIVOS PARA CONFIAR



EXPERIENCIA

Más de una década innovando en formación



PRESENCIA NACIONAL

Servicios en todo el territorio nacional



CAPITAL HUMANO

Profesionales docentes expertos/as en la materia de igualdad en la empresa



CALIDAD

Servicios con calidad garantizada



SERVICIOS INTEGRALES

Servicios integrales para cualquier necesidad

CARACTERÍSTICAS DE LA FORMACIÓN



Consultora para el cambio de Personas y Organizaciones, Licenciada en Derecho, Experta Agente de Igualdad (Universidad de Sevilla) desde 2009 y formadora especialista en Género, Comunicación y Recursos Humanos.

1

- » Es Máster en Inteligencia Emocional y Coach feminista desde 2019.
- » Incorpora metodología "learning by doing" a sus formaciones, logrando un entorno de aprendizaje activo y experiencial único para cada participante mediante el desarrollo de dinámicas diversas, ejercicios de reflexión y role playing.

2

- » Con más de 25 años de experiencia en formación y desarrollo de competencias, en esta materia de Igualdad de Género ha desarrollado cursos para las plantillas de grandes y medianas organizaciones, así como para organismos públicos en todo el territorio nacional.

3

- » Desde 1993 ha compatibilizado la actividad formativa con otras posiciones en empresas en el Área de Recursos Humanos, Calidad y Prevención de Riesgos y como Orientadora en otras organizaciones del tercer sector. Desde 2018 es Asesora en materia de Recursos Humanos y Habilidades para emprender en el Servicio de Maduración y Aceleración de Empresas de Sevilla Emprendedora (Ayuntamiento de Sevilla).

FORMACIÓN ESPECÍFICA EN IGUALDAD DE GÉNERO PARA EL COLECTIVO DE PERSONAS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

OBJETIVOS

- » Conocer los conceptos clave relativos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como el marco normativo y contexto actual de la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Empresa.
- » Reconocer aspectos discriminatorios “normalizados” que favorecen o perpetúan situaciones de desigualdad de género en el ámbito laboral.
- » Descubrir el uso efectivo del principal instrumento de promoción de igualdad en la empresa: El Plan de Igualdad.
- » Conocer las obligaciones en materia de prevención y el proceso de elaboración del Protocolo de prevención del Acoso sexual y por razón de sexo.

PROGRAMA

- » Contexto de la Igualdad de oportunidades. Normativa aplicable.
 - Lenguaje incluyente en el contexto laboral y empresarial. Aplicación práctica.
- » Conceptos clave en la Igualdad de Oportunidades.
- » Análisis sociolaboral con perspectiva de género.
 - Situación de mujeres y hombres en el mercado laboral.
- » El Plan de Igualdad.
- » Implementación y gestión de indicadores de seguimiento.
 - Claves para facilitar la implementación y seguimiento.
- » La evaluación del Plan de igualdad.
- » La prevención de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.

DURACIÓN: 6 horas

SENSIBILIZACIÓN FRENTE AL ACOSO DE PERSONAS LGTBI EN LA EMPRESA

OBJETIVOS

- » Facilitar la claridad de conceptos claves sobre la diversidad afectivo sexual e identidad de género.
- » Visibilizar las violencias basadas en estereotipos sexistas que sufren el colectivo de personas LGTBI+ y su necesidad concreta de prevención de las violencias.
- » Sensibilizar y dar a conocer el valor de la diversidad.
- » Propiciar un espacio de reflexión y revisión que faciliten actitudes de inclusión de este colectivo LGTBI+.

PROGRAMA

- » Contextualización
- » 10 conceptos clave: Sistema sexo-género, Sesgos, Discriminación, LGTBIfobia, Violencias, Acoso, Diversidad, Igualdad, Equidad e Inclusión.
- » Diversidad sexo genérica: ¿De qué hablamos?
 - Identidad de género
 - Orientación sexual
 - Expresión de género
- » Discriminaciones contra personas del colectivo LGTBI ¿Qué puedo hacer?
- » El protocolo de prevención del acoso contra personas LGTBI: concepto, estructura, definiciones, conductas y procedimiento de gestión de denuncias.
- » Buenas prácticas para la inclusión de personas LGTBI en la empresa.

DURACIÓN: 3 horas

SESGOS INCONSCIENTES DE GÉNERO EN LA EMPRESA

OBJETIVOS

- » Conocer los sesgos inconscientes de género para identificar y revisar conductas que dificultan la promoción de la igualdad en la empresa.

PROGRAMA

- » Contexto: Socialización, entorno empresarial y desigualdades.
- » Sesgos inconscientes de género: concepto y características.
- » Tipología de sesgos inconscientes de género en el ámbito laboral.:
 - Sesgo de atribución
 - Sesgo de rendimiento
 - Sesgo de aprecio o doble rechazo
 - Sesgo de maternidad
 - Sesgo interseccional
 - Sesgo del atractivo sexual
- » Herramientas al servicio de la empresa para mitigar los sesgos de género. Aplicación práctica.

DURACIÓN: 3 horas

CÓMO DESACTIVAR LOS SESGOS DE GÉNERO EN LA EMPRESA

OBJETIVOS

- » Conocer de un modo práctico el impacto de los sesgos inconscientes de género en la promoción de la igualdad en la empresa y las herramientas para mitigarlos.

PROGRAMA

- » Contextualización: Sociedad, Empresas, y discriminación.
- » Sesgos, socialización, prejuicios y desigualdad en la empresa.
- » Sesgos de Género: origen, roles y estereotipos de género.
- » Sesgos inconscientes de género: concepto y características.
- » Tipología de sesgos inconscientes de género en el ámbito laboral.:Sesgo de atribución
 - Sesgo de rendimiento
 - Sesgo de aprecio o doble rechazo
 - Sesgo de maternidad
 - Sesgo interseccional
 - Sesgo del atractivo sexual
- » Herramientas al servicio de la empresa para mitigar los sesgos de género. Aplicación práctica.
 - Primeros pasos: Reconocer, conversar y formarnos para el cambio.
 - Autodiagnóstico web
 - Intervenciones en procesos de gestión de personas y equipos: selección, formación
 - Intervenciones en materia de comunicación
 - Intervenciones en materia de corresponsabilidad

DURACIÓN: 3 horas

SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS

- » Adquirir conocimientos sobre los conceptos y fundamentos del género y la igualdad entre hombres y mujeres.
- » Conocer en profundidad el protocolo de actuación frente al acoso de la empresa.

PROGRAMA

- » Conceptos clave en la Igualdad de Oportunidades:
 - Sexo y Género
 - Roles y Estereotipos de género
 - Sesgos de género, Sexismo y Discriminación
 - Androcentrismo y cultura patriarcal
 - Prejuicios
 - Discriminación por razón de sexo. Tipos: Segregación horizontal y Segregación vertical.
 - Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
 - Acciones Positivas
 - El acoso sexual y por razón de sexo.
 - Igualdad retributiva: la brecha salarial de género.
 - Lenguaje inclusivo
- » El Plan de Igualdad
- » El Protocolo de prevención del Acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.

Durante esta formación se presentará a quienes participen el propio Plan de Igualdad de la Empresa, así como el Protocolo de prevención del Acoso, facilitando el cumplimiento de obligaciones de formación de la empresa incluidas en su Plan de Igualdad y el conocimiento por parte de la plantilla del canal de denuncias para estos casos.

DURACIÓN: 3 horas

ACTUACIONES PREVENTIVAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ENTORNO LABORAL PARA EL COMITÉ DE IGUALDAD

OBJETIVOS

- » Conceptualizar y diferenciar el acoso sexual del acoso por razón de sexo y otras conductas de ciberacoso en la empresa.
- » Conocer el marco legal regulador de las obligaciones empresariales en materia de acoso sexual y por razón de sexo
- » Descubrir el nuevo Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- » Relacionar aquellas medidas disponibles y propuestas para la negociación colectiva: convenios y planes de igualdad.

PROGRAMA

- » Contexto.
- » El tratamiento institucional y normativo del acoso
- » Marco legal: Implicaciones de la Ley Orgánica 10/22 de garantía de la libertad sexual en el ámbito laboral.
- » El Acoso sexual y por razón de sexo en el Plan de Igualdad
- » Tipos de Acoso laboral.
- » Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- » Medidas incluidas en el Plan de igualdad
- » Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- » ¿Cómo prevenir otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo?

DURACIÓN: 4 horas

CÓMO HACER TU PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS

- » Conocer el valor de un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.
- » Tomar conciencia de las dificultades más habituales para el desarrollo de un procedimiento de prevención eficaz.
- » Comprender las definiciones a integrar y la estructura de un documento de Protocolo de prevención del acoso para la organización.
- » Conocer las obligaciones legales de comunicación y sensibilización respecto al documento.

PROGRAMA

- » El acoso sexual y por razón de sexo en la empresa. Contexto.
 - Marco normativo.
 - ¿Por qué crear un protocolo de prevención del acoso en la empresa?
 - ¿A quién se aplica?
 - ¿Qué vigencia tiene? Estableciendo la vigencia, Seguimiento, Evaluación y revisión
- » ¿Cuáles son los objetivos del Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo?
- » ¿Cómo establecer las definiciones?
 - Aproximación y conductas del acoso sexual.
 - Aproximación y conductas del acoso por razón de sexo.
- » ¿Cómo establecer un procedimiento de atención, gestión y seguimiento de denuncias de acoso en la empresa?
- » ¿Cómo registrar y comunicar tu protocolo?
- » ¿Qué medidas concretas pueden realizar las empresas para prevenir, erradicar el acoso sexual y por razón de sexo?

DURACIÓN: 3 horas

LENGUAJE INCLUYENTE EN EL CONTEXTO LABORAL Y EMPRESARIAL

OBJETIVOS

- » Conocer la función del lenguaje incluyente como instrumento para la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en el ámbito sociolaboral.
- » Adquirir habilidades prácticas para el desarrollo de una comunicación corporativa incluyente.

PROGRAMA

- » Lenguaje sexista y lenguaje inclusivo
 - Importancia
 - Conceptos
 - Usos
- » Las comunicaciones internas y externas de las organizaciones como factor de inclusión
 - Repercusión del lenguaje sexista en la imagen de la organización
 - El lenguaje como herramienta incluyente
 - Visibilización, sensibilización y promoción del lenguaje incluyente
- » Problemas de sexismo y alternativas incluyentes en la comunicación de la empresa
 - El masculino genérico
 - Desdoblamiento y problemas de estilo
 - Fórmulas de tratamiento
 - Oficios, profesiones y puestos de responsabilidad
 - La cuestión de las imágenes, ilustraciones y fotografías
 - El diseño web

DURACIÓN: 4 horas

LIDERAZGO DE EQUIPOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVOS

- » Conocer los conceptos clave del nuevo modelo de liderazgo de equipos con perspectivas de género
- » Reflexionar sobre el modelo actual de liderazgo en la empresa y sus limitaciones debido al avance de la igualdad en la empresa.
- » Impulsar la reflexión para identificar recursos que impulsen el autoliderazgo.
- » Revisar los comportamientos clave asociados al liderazgo de equipos en la empresa.
- » Relacionar dichos comportamientos o competencias con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como con el marco actual de la Igualdad en la Empresa.
- » Conectar Liderazgo, motivación e igualdad en el seno de las organizaciones para añadir valor dentro de la Responsabilidad Social de la Empresa.
- » Conocer las competencias claves para el nuevo modelo de liderazgo con perspectiva de género y descubrir las recomendaciones prácticas para incorporarlo en las organizaciones
- » Reconocer aspectos discriminatorios “normalizados” que favorecen o perpetúan situaciones de desigualdad de género en la dirección de equipos.
- » Mostrar algunas buenas prácticas para implementar en los procesos de gestión de personas incluidos en el Plan de Igualdad.

PROGRAMA

- » Contexto. ¿Por qué impulsar el liderazgo con perspectiva de género?
 - El modelo de liderazgo de equipos actual en la empresa.
 - El liderazgo con perspectiva de género CPG.
- » Contexto para el nuevo Liderazgo en la empresa.
- » Liderazgo CPG, personas y competencias.
 - Competencias clave para liderar equipos con perspectiva de género:
 - Autoliderazgo
 - Empatía
 - Motivación-Comunicación
 - Trabajo en equipo
 - Iniciativa y Delegación
- » Liderazgo y Plan de Igualdad.
 - ¿Qué es un Plan de Igualdad?
 - ¿Qué contiene un Plan de Igualdad?
- » Procesos de gestión, personas y plan de Igualdad. Buenas prácticas.
 - Procesos de selección.
 - Procesos de formación.
 - Procesos de promoción.
 - Procesos de gestión de la conciliación.
 - Proceso de prevención del Acoso sexual y por razón de sexo.
 - Proceso de valoración de puestos
 - Proceso de retribución.
- » Recomendaciones prácticas.

DURACIÓN: 4 horas

CÓMO ABORDAR LA SELECCIÓN DE PERSONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVOS

- » Comprender los aspectos claves en materia de igualdad para elaborar un protocolo de selección con perspectiva de género aplicable en la empresa.
- » Adquirir una visión sistémica de la igualdad en la empresa.
- » Conocer el marco legal en materia de igualdad y no discriminación.
- » Aprender a desarrollar soportes documentales con perspectiva de género que puedan integrar el futuro protocolo de la empresa.

PROGRAMA

- » Contextualización de la igualdad en la empresa
- » Conceptos clave en la Igualdad de Oportunidades:
 - Sexo y Género
 - Roles y Estereotipos de género
 - Sesgos de género, Sexismo y Discriminación
 - Androcentrismo y cultura heredada
 - Prejuicios
 - Discriminación por razón de sexo. Tipos: Segregación horizontal y Segregación vertical.
 - Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
 - Acciones Positivas
 - El acoso sexual y por razón de sexo.
 - Igualdad retributiva: la brecha salarial de género.
 - ¿Cómo valorar los puestos de trabajo con perspectiva de género?
 - Lenguaje inclusivo
- » El Plan de Igualdad y la selección de personas.
 - El eje de acceso al empleo y selección. Diagnóstico y Medidas incluidas en Plan de Igualdad.
- » Claves para la incorporación de la perspectiva de género en el proceso de selección de personas:
 - Sensibilización del equipo humano de selección
 - Puesto de trabajo: Definición y descripción MDP
 - Detección de necesidades de contratación
 - Creación y difusión de ofertas
 - Soportes documentales y criterios del proceso selectivo
 - Comunicación e incorporación de personas.
- » Diseño de Protocolo de Selección con perspectiva de género. Aplicación práctica.
 - Compromiso y declaración de principios
 - Marco legal igualdad y no discriminación
 - Medidas
 - Seguimiento
 - Equipo de selección

DURACIÓN: 4 horas

CONCILIACIÓN E IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA EMPRSA

OBJETIVOS

- » Ofrecer las claves para una conciliación efectiva de la vida personal, familiar y laboral revisando el uso del tiempo.
- » Profundizar en los conceptos de conciliación y corresponsabilidad.
- » Conocer los derechos de conciliación básicos en el ámbito laboral.
- » Describir un modelo de un plan de conciliación en la empresa.

PROGRAMA

- » Contexto: Empresa, Tiempo y género.
- » Conciliación: Instrumento para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.
- » Marco Legal básico. La conciliación en los Planes de Igualdad.
- » La gestión del tiempo con perspectiva de género. Herramientas para la conciliación y corresponsabilidad.
- » Cambio de mentalidad y conciliación: Trabajo vs Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Trabajo a distancia y protocolo de desconexión digital.
- » Cómo elaborar un Plan de Conciliación en la empresa.
- » Buenas prácticas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

DURACIÓN: 4 horas

SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS

- » Conocer las claves para realizar el Seguimiento del Plan de Igualdad.
- » Comprender el valor y la tipología de indicaciones de género.
- » Diferenciar los procesos de revisión y evaluación del Plan de Igualdad.
- » Facilitar y Revisar el uso de modelos que faciliten el desarrollo de estas fases tras el registro del Plan de Igualdad.

PROGRAMA

- » Seguimiento del Plan de Igualdad: concepto y objetivos.
- » Diseño del Sistema de seguimiento: responsables, cronograma y hoja de ruta.
- » Indicadores de Igualdad de Género: Concepto, tipología y utilidad.
 - Indicadores frecuentes.
 - Aplicación práctica de los indicadores de igualdad de género en la empresa.
 - Indicadores de Selección y Desarrollo Profesional basado en la igualdad de género.
 - Indicadores de salud y clima laboral desde la perspectiva de género
 - Indicadores de conciliación de responsabilidades personales, familiares y profesionales
- » Aplicación de los modelos para la realización del seguimiento del Plan de Igualdad:
 - Ficha de seguimiento
 - Cuestionario de evaluación para la comisión de seguimiento.
 - Informe de seguimiento
- » 5. Aplicación de los modelos para la realización de la Evaluación del Plan de Igualdad.
- » Cuestionario para la comisión de seguimiento.
 - Cuestionario para la dirección.
 - Cuestionario para la plantilla.
 - Informe de evaluación del Plan de Igualdad.

DURACIÓN: 4 horas

CASOS DE ÉXITO

Culligan™

indaloymedia
Producciones Audiovisuales

motorflash.com

Manos Unidas

Grupo Tragsa

TRANSFESA
Logistics

Applus⁺

ILUNION
Sociosanitario

CAJA RURAL

indra

GRUPE
LACTALIS

Lácteos
COVAP

Clece

làctia

matsa
A MURASMA & TRAFUGURA COMPANY

Eprinsa
Diputación de Córdoba

Florette

Junta de Andalucía
Consejería de Inclusión Social,
Juventud, Familias e Igualdad

Intur Joven

GRUPO
MARTÍN CASILLAS

TROPS

FUJITSU

STIHL®

HERBA

WELLA
COMPANY



+34 955 00 07 20
www.ideadosformacion.com
info@ideadosformacion.com

