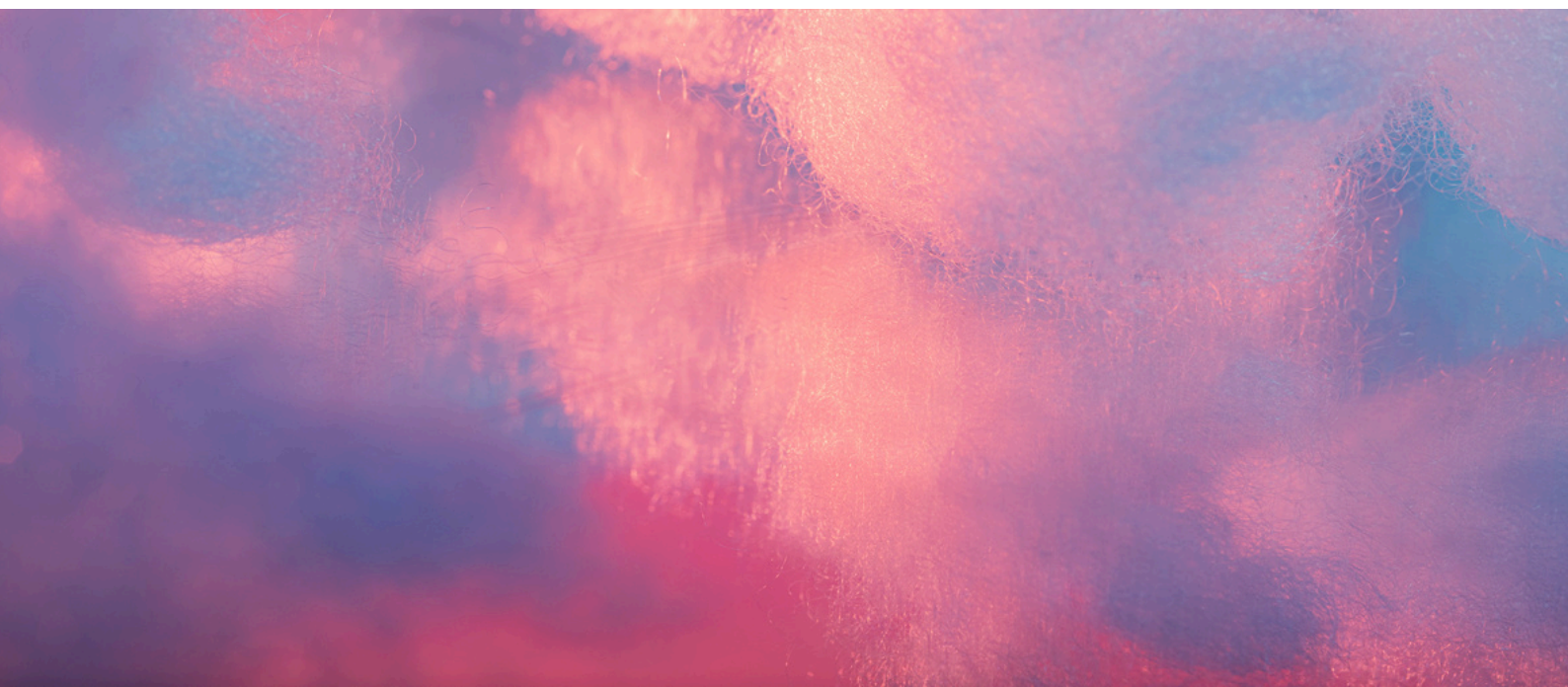


Servicios de Formación y Consultoría de Igualdad en el ámbito laboral



Contenido

Metodologías de formación y consultoría

Experiencia profesional

Programas de formación

grupsural@grupsural.com
938 915 008 · 627 412 052

   |  627 412 052
www.grupsural.com

Metodologías de formación y consultoría

Cursos en línea



Formación flexible, interactiva y accesible desde cualquier sitio

Formaciones presenciales

Sesiones participativas con prácticas e interacción directa.



Videoconferencias



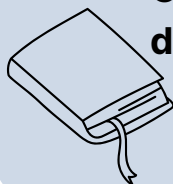
Aulas virtuales en directo con comunicación inmediata

Apoyo en planes de igualdad

Acompañamiento en el diseño, aplicación y evaluación del plan



Creación y presentación de protocolos



Diseño completo y explicación al personal para garantizar su aplicación

Conferencias online

Sesiones divulgativas para sensibilizar a grandes grupos



Experiencia profesional de Grup Sural Consultors



Generalidad de Cataluña

Departamento de Derechos Sociales

Departamento Asuntos y Relaciones
Institucionales y Exteriores y
Transparencia

Departamento de Cultura

hospitales

Hospital Germans Tries i Pujol

Ayuntamientos

Ayuntamiento de Terrassa

Servicios Sanitarios

Servicio Catalán de la Salud (CatSalut)
Generalitat de Catalunya

Dirección de Atención Primaria Barcelona
Ciutat. (ICS) Generalidad de Cataluña

Dirección Atención Primaria Girona (ICS)
Generalitat de Catalunya

Gestión de servicios sanitarios

Progreso

Universidades

Universidad de Barcelona

AGAUR Agencia de Gestión de Ayudas
Universitarias y de Investigación

CSUC Consorcio de Servicios
Universitarios de Cataluña

grupsural@grupsural.com
938 915 008 · 627 412 052

   |  627 412 052
www.grupsural.com

Curso	Duración
Comunicación inclusiva y no sexista	8h
Incluir la perspectiva de género en el liderazgo	12h
Incluir la perspectiva de género en el trabajo en equipo	12h
Las violencias de género	10h
La diversidad sexual, afectiva y de género (LGTBIQ+)	5h
Igualdad y prevención del acoso por razones de sexo y género	8h
Eines per superar la síndrome de la impostora	5h
Introducción a la igualdad y al lenguaje inclusivo	4 h

Curso	Duración
Atención a las víctimas de violencia sexual	5h
Igualdad en las empresas y no discriminación de las personas LGTBI (Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre)	3 h
Acompañamiento ante agresiones LGBTIQ+fóbicas	8h
Cómo abordar la normalización de los discursos de odio en el espacio de trabajo	8h
Conciliación y corresponsabilidad	8h
Formación básica para agentes de igualdad	8h

Comunicación inclusiva y no sexista

Objetivos

- **Adquirir razones y estrategias para utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en el ámbito laboral.**
- **Potenciar conocimientos prácticos para promover una comunicación sin discriminación, prejuicios ni opiniones estereotipadas.**
- **Reflexionar sobre el propio lenguaje para facilitar la incorporación de formas de comunicación respetuosas.**



Programa

1. Introducción

¿Por qué necesitamos una comunicación inclusiva?

Definición de prejuicios, estereotipos y etiquetas La consecuencia de los prejuicios, estereotipos y etiquetas: la discriminación

2. Ámbitos de actuación de la comunicación inclusiva y no sexista

Racismo y prejuicios étnicos y culturales
Diversidad sexual y de género: Colectivo LGTBI y OTRAS Personas con discapacidades o diversidad funcional
Salud mental Discriminación o distinción en función del sexo

3. Autoevaluación y plan de trabajo



Duración: 8 horas

Incluir la perspectiva de género en el liderazgo

Objetivos

- Dotar a las profesionales con herramientas básicas y pautas para incluir la perspectiva de género interseccional en el liderazgo.
- Aportar herramientas para el análisis y la detección de las desigualdades, discriminaciones y violencias de género.
- Dar elementos para desarrollar un liderazgo inclusivo e igualitario con las diversidades de género.



Programa

1. Conceptualización de la Perspectiva de Género en el Trabajo en Equipo.

Ampliando la mirada Perspectiva interseccional, de la diversidad sexual y de género

2. Herramientas básicas para incluir la perspectiva de género en el liderazgo

3. Casos prácticos

Metodología

La metodología de la formación es participativa, mediante la reflexión y aportando teoría, información, datos y herramientas existentes.

Se realizarán casos prácticos donde aplicar las herramientas y contenidos trabajados en cada sesión.



Duración: 12 horas

Incluir la perspectiva de género en el trabajo en equipo

Objetivos

- **Dotar a las profesionales con herramientas básicas y pautas para incluir la perspectiva de género interseccional en el trabajo en equipo.**
- **Aportar herramientas para el análisis y la detección de las desigualdades, discriminaciones y violencias de género.**
- **Dar elementos por desarrollar un trabajo en equipo inclusivo e igualitario con las diversidades de género.**



Programa

1. Conceptualización de la Perspectiva de Género en el Trabajo en Equipo.

Ampliando la mirada Perspectiva interseccional, de la diversidad sexual y de género

2. Herramientas básicas para incluir la perspectiva de género en el trabajo en equipo.

3. Casos prácticos

Metodología

La metodología de la formación es participativa, mediante la reflexión y aportando teoría, información, datos y herramientas existentes.

Se realizarán casos prácticos donde aplicar las herramientas y contenidos trabajados en cada sesión.



Duración: 12 horas

Objetivos

- **Dotar a las profesionales de conocimientos básicos sobre las distintas manifestaciones de violencia de género.**
- **Mejorar el conocimiento sobre los mecanismos de funcionamiento e impacto de la violencia de género.**
- **Aportar herramientas para el desmontaje de los mecanismos que sostienen a la violencia de género.**
- **Aportar herramientas para la identificación de situaciones de violencia de género**



Programa

- 1. Raíces y Marco Conceptual**
- 2. Mitos, estereotipos y otros mecanismos que sostienen la violencia de género**
- 3. Diferentes manifestaciones de violencia de género**
- 4. Impacto de la violencia**
- 5. Situaciones y casos prácticos**

Metodología

La metodología es participativa, combinando la facilitación de herramientas teóricas/conceptuales con dinámicas eminentemente prácticas y vivenciales. Es decir, se plantea introducir los diferentes conceptos y temas, alternando estos contenidos más teóricos con el trabajo con actividades y dinámicas, en su mayoría, que fomenten la reflexión, el intercambio y una mejor comprensión y asimilación de los contenidos.

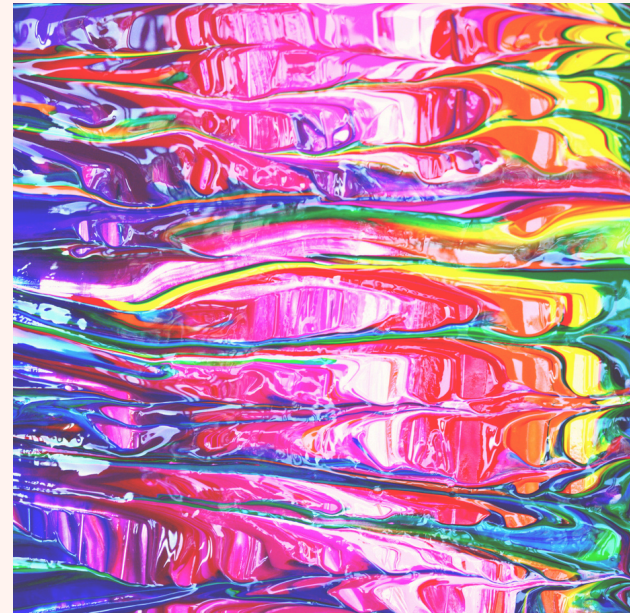


Duración: 10 horas

La diversidad sexual, afectiva y de género (LGTBIQ+)

Objetivos

- Aportar herramientas a profesionales para introducir y reforzar la perspectiva de la diversidad sexual y de género.
- Mejorar el conocimiento profesional sobre las violencias específicas que viven las personas LGTBIQ+



Programa

1. Marc conceptual
2. Marca legal
3. Diversidad afectiva y sexual
4. Actitudes ante la diversidad (violencias de género y lgtbifobias y mecanismos de inclusión y respeto)
5. Práctica de huesos



Duración: 5 horas

grupsural@grupsural.com
938 915 008 · 627 412 052

Igualdad y prevención del acoso por razones de sexo y género

Objetivos

- Conocer los principales conceptos, herramientas y estrategias para abordar el acoso por razones de sexo y género.
- Promover una cultura de trabajo segura y respetuosa para todos.
- Capacitar a los y las participantes para prevenir y gestionar eficazmente el acoso sexual y por razón de sexo.



Programa

1. ¿De qué hablamos?

Sexo y género Prejuicios y estereotipos en los que se basan la aceptación y normalización del acoso por motivos de género El acoso sexual y acoso por razón de sexo. ¿Qué es y cómo identificarlo? ¿Qué es el acoso sexual de segundo orden?

2. Vamos por trabajo: Prevención ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Cómo afecta en la salud mental y física el acoso por motivos de género Cómo crear relaciones interpersonales eficientes para prevenir acoso sexual y por razón de sexo

3. Conclusiones



Duración: 8 horas

Eines per superar la síndrome de la impostora

Objetivos

- Dotar a las participantes de herramientas emocionales y cognitivas prácticas para abordar la inseguridad que se genera cuando aparece este síndrome.



Programa

1. Raíces y Marco Conceptual
2. Eines per superar la síndrome de la impostora

Metodología

La metodología que se utiliza durante la acción formativa es participativa, combinando la facilitación de herramientas teóricas/conceptuales con dinámicas eminentemente prácticas y vivenciales.

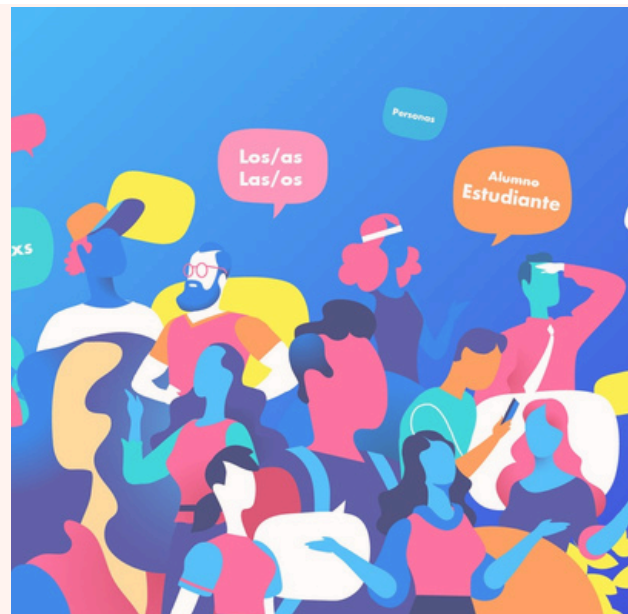


Duración: 5 horas

Introducción a la igualdad y al lenguaje inclusivo

Objetivos

- **Conocimientos básicos sobre las leyes actuales de igualdad.**
- **Aprender qué estereotipos tenemos que discriminan a personas de nuestro entorno.**
- **Practicar para incorporar en nuestra labor laboral lenguaje inclusivo respetuoso con la diversidad.**



Programa

1. Marco legal: qué nos dice la Ley

2. Igualdad

¿Por qué no existe igualdad?

Los prejuicios y etiquetas que generan discriminación Reconocer y reducir los prejuicios de género Creencias básicas basadas en el respeto a la diversidad y que promueven la igualdad.

3. Lenguaje inclusivo

Importancia de las palabras: palabras que incluyen la diversidad y son respetuosas y palabras que excluyen y son ofensivas



Duración: 4 horas

Atención a las víctimas de violencia sexual

Objetivos

- Implementar la ética del cuidado en el lugar de trabajo.
- Fomentar l'autocura professional
- Adquirir recursos relacionales y comunicativos de atención a la víctima de violencia sexual



Programa

1. Creencias y prejuicios sociales hacia la violencia sexual

2. Elementos básicos de ética profesional en la atención de las víctimas de violencia de género

3. Derechos de la víctima de violencia sexual

4. ¿Qué es la revictimización? Cómo actuar para evitarla

5. Recursos comunicativos para una relación de ayuda y soporte

6. Protocolo de actuación

7. Autocuidado de las personas profesionales



Duración: 5 horas

Igualdad en las empresas y no discriminación de las personas LGTBI

(Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre)

Objetivos

- Ubicar y sensibilizar hacia los conceptos básicos de la igualdad en toda su diversidad
- Clarificar conceptos
- Conocimiento legislativo y de las medidas implementadas
- Información de los servicios responsables



Programa

1. Marca legal

Introducción a los principales conceptos de las últimas leyes en igualdad y no discriminación

2. Conceptos básicos

Definición de conceptos básicos Sistema sexo-género como origen estructural Responsabilidades como profesional

3. Lenguaje inclusivo

En función de género, LGTBI, racismo, diversidad funcional y salud mental

4. Herramientas y servicios de la administración para garantizar la igualdad y no discriminación de las personas



Duración: 3 horas

Acompañamiento ante agresiones LGBTIQ+fóbicas

Objetivos

- Comprender el contexto social y cultural de las violencias LGBTIQ+fóbicas y cómo se manifiestan en el ámbito laboral.
- Identificar la agresión, la discriminación y la microviolencia LGBTIQ+fóbicas en situaciones cotidianas dentro de la empresa.
- Dotar de herramientas para el adecuado acompañamiento de personas que han sufrido agresiones o situaciones de discriminación.
- Conocer los derechos y deberes de la empresa y de las personas trabajadoras en materia de igualdad y no discriminación.



Programa

1. Conceptualización de las violencias LGBTIQ+fóbicas: Contexto histórico y social

¿De qué hablamos cuando hablamos de LGTIQ+fobia? Tipologías de agresiones, discriminaciones y microviolencias en el ámbito laboral.

2. Herramientas básicas de detección de LGBTIQ+fobia en la actualidad

Análisis de dinámicas cotidianas, relaciones laborales, lenguaje, protocolos y prácticas normalizadas en la empresa.

3. Acompañamiento ante agresiones y situaciones de discriminación

Cómo actuar ante una agresión LGBTIQ+fóbica: escucha, soporte, límites y derivación adecuada.

4. Ámbito laboral: derechos, deberes y responsabilidades

Marco legal, obligaciones de la empresa y derechos de las personas trabajadoras en materia de igualdad y no discriminación.



Duración: 8 horas

Cómo abordar la normalización de los discursos de odio en el espacio de trabajo

Objetivos

- Comprender qué son los discursos de odio, cómo se construyen y cómo se normalizan en los entornos laborales.
- **Identificar expresiones, prácticas y dinámicas cotidianas que reproducen o legitiman discursos de odio en la empresa o entidad.**
- Dotar de herramientas para intervenir adecuadamente ante situaciones de normalización de los discursos de odio, desde una perspectiva preventiva y restaurativa.
- **Conocer los derechos, deberes y responsabilidades de la organización y de las personas trabajadoras en relación a la prevención del odio y la no discriminación.**



Programa

1. Marco conceptual y contexto social e histórico de los discursos de odio

¿De qué hablamos cuando hablamos de discursos de odio? Diferencia entre opinión, expresión violenta y discurso de odio.
Impacto en las personas y equipos de trabajo.

2. Detección de la normalización de los discursos de odio en el ámbito laboral

Análisis de lenguaje, bromas, comentarios, silencios y dinámicas cotidianas.
Discursos explícitos y sutiles.
Factores de riesgo y elementos de protección.

3. Estrategias de intervención frente a la normalización del odio

Cómo intervenir como persona trabajadora, mando o equipo. Límites, posicionamiento y cuidado del grupo. Herramientas comunicativas y preventivas.

4. Marco legal, derechos y deberes en la empresa/entidad

Responsabilidades legales y organizativas.
Derechos de los trabajadores.
Protocolos internos i recursos disponibles.

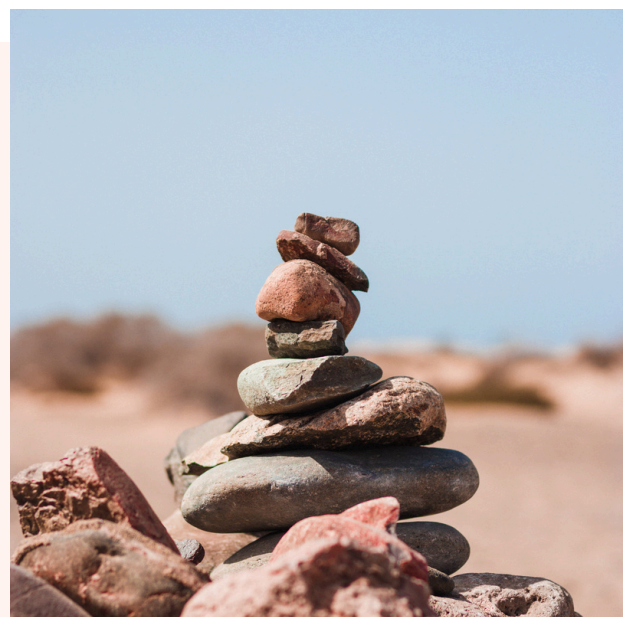


Duración: 8 horas

Conciliación y corresponsabilidad

Objetivos

- **Adquirir un contexto histórico del reparto de las labores de cuidado y de la división sexual del trabajo.**
- Conocer formas de construir y habitar repartos del tiempo feministas
- **Potenciar el análisis y la reflexión de situaciones cotidianas y normalizadas en relación al reparto de tareas y responsabilidades**
- Aterrizar el pensamiento crítico en el ámbito laboral: Derechos y deberes



Programa

1. Conceptualización de la Perspectiva de Género en el reparto de las tareas y el tiempo

¿De qué hablamos cuando hablamos de corresponsabilidad?

2. Contexto histórico de la división sexual del trabajo

3. Herramientas básicas de detección de incorporaciones patriarcales en la actualidad

Análisis de dinámicas sociales, laborales y familiares

4. Conciliación en el ámbito laboral: Derechos y deberes al respeto de la conciliación

5. Actuación práctica: análisis colectivo de realidades individuales

Compartir vivencias para hacerlas visibles



Duración: 8 horas

grupsural@grupsural.com
938 915 008 · 627 412 052



627 412 052

www.grupsural.com

Formación básica para agentes de igualdad

Objetivos

- **Adquirir un marco conceptual básico sobre la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.**
- **Comprender la importancia de la gestión transversal de la igualdad como herramienta clave para avanzar hacia una nueva cultura empresarial.**
- **Conocer los elementos esenciales de los planes de igualdad, así como el rol y funciones de la Comisión negociadora y de seguimiento.**
- **Potenciar el análisis y reflexión crítica sobre prácticas y situaciones cotidianas del mundo laboral.**



Programa

1. Conceptos básicos sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género en el ámbito laboral

¿De qué hablamos cuando hablamos de igualdad, equidad y no discriminación en la empresa?

2. Planes de igualdad: fundamentos, contenidos y proceso de elaboración

Diagnóstico, medidas, indicadores y seguimiento de los planes de igualdad.

3. El rol de la Comisión de igualdad: funciones, responsabilidades y espacios de decisión

Comisiones negociadoras y de seguimiento: composición, funciones y dinámicas de trabajo.

4. Actuación práctica: análisis colectivo de situaciones reales en el ámbito laboral

Identificación de desigualdades, reflexión compartida y propuestas de acción desde la comisión de igualdad.



Duración: 8 horas