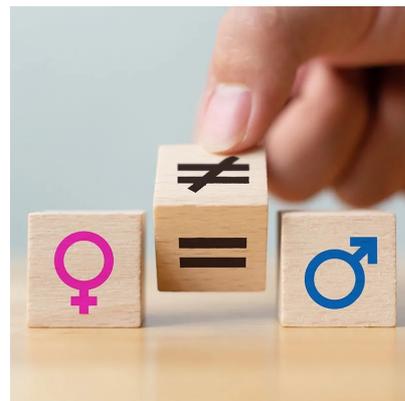


IGUALDAD Y PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE PERSONAS



	PRESENCIAL		
	Duración: 3 H	Horas presenciales: 3 H	Horas online: 0 H
	Familia: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y MEDIOAMBIENTE Área: NO PRL		
	Dirigido a: Personal que conforma parte de los departamentos de Personas y Recursos Humanos, mando intermedios, responsables de formación y selección,... de las organizaciones que pretenden integrar la perspectiva de género en su día a día y fomentar un entorno laboral inclusivo.		
	Objetivos: - Comprender la importancia de integrar la perspectiva de género en la gestión de personas y sus beneficios para la organización. - Identificar sesgos de género en los procesos de selección y promoción del personal. - Explorar estrategias prácticas para promover la igualdad de oportunidades y reducir la brecha de género en el lugar de trabajo. - Analizar casos de estudio y ejemplos concretos de buenas prácticas en la gestión de personas desde una perspectiva de género.		
	Metodología: Impartida mediante Aula Virtual. Formación participativa en la que cada participante se sienta con la libertad de aportar su opinión en el momento que lo desee, además, durante el desarrollo de la sesión, se lanzan preguntas al grupo para enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje.		
	Contenidos: 1. Introducción a la perspectiva de género en la gestión de personas: - Explicación de qué es la perspectiva de género y su importancia en la gestión de personas. - Análisis de cómo los roles de género y las normas sociales influyen en el entorno laboral y en las dinámicas organizacionales. 2. Identificación de sesgos de género en los procesos de selección y promoción: - Reconocimiento de los sesgos de género más comunes en los procesos de selección y promoción, como la preferencia por ciertos perfiles o la valoración desigual de competencias. 3. Estrategias para promover la igualdad de oportunidades y reducir la brecha de género: - Presentación de políticas y prácticas eficaces para promover la igualdad de oportunidades, como la flexibilidad laboral, la paridad salarial, la formación en diversidad,		

entre otras.

- Importancia de establecer indicadores de género y realizar un seguimiento regular para medir el impacto de las políticas y prácticas implementadas.

4. Análisis de casos de estudio y prácticas eficaces:

- Análisis de casos reales de empresas que han implementado con éxito estrategias para promover la igualdad de género en la gestión de personas.