

Acciones propuestas Plan de Igualdad

NOTA

Las acciones indicadas a continuación son:

- Propuestas, es decir, no existe obligación por parte de las empresas de implantarlas.
- Genéricas, es decir, deben ser modificadas, combinadas o incluso servir de base para crear otras acciones que se adecuen a la realidad de cada empresa.
- Se proponen indicadores que se consideran interesantes para poder evaluar y realizar el seguimiento, y documentación a generar, pero no tienen por qué utilizarse todos ni es una lista exhaustiva.

5

Denominación de la acción	Formación con enfoque de género.
Objetivos	Garantizar que la formación en ergonomía que se dé a la plantilla se realice con enfoque de género.
Metodología / descripción	<p>Asegurar que toda la formación que se realice en la empresa tenga perspectiva de género, evitando los estereotipos de género y sin usar lenguaje sexista:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formación de acogida, a quien se incorpore a la empresa por primera vez, independientemente de su cargo o condiciones contractuales, sobre la cultura de la empresa en Prevención de Riesgos Laborales y los procedimientos de la empresa de prevención y actuación de cualquier comportamiento de acoso, discriminación, hostigamiento o violencia por razón de género. - Formación a la plantilla en los riesgos específicos en el puesto y tareas que realmente desarrolle, distinguiendo los riesgos que afectan de forma diferente a hombres y mujeres. Toda la plantilla debe recibir esta formación, independientemente de la modalidad o duración de su

<p>Metodología / descripción</p>	<p>contrato.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formación en el procedimiento de los trabajos que realicen. - Cualquier formación de habilidades y aptitudes. - Formación en ergonomía con perspectiva de género a las personas responsables de la prevención de riesgos laborales y a delegados y delegadas de prevención. <p>Para ello:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se revisará el contenido actual de todas las formaciones impartidas en la empresa, comprobando si tienen en cuenta enfoque de género y, modificando en caso contrario el contenido para que así sea. Si se desconoce si alguna formación contempla el enfoque de género, se contactará con personal externo experto que pueda analizarlo. <p>Quien lleve a cabo las formaciones en la empresa debe tener conocimientos en enfoque de género. De no ser así, se contratará a personal externo para que realice dichas formaciones.</p>
<p>Personas responsables</p>	<p>Responsable del área de formación/RRHH. Responsable de prevención.</p>
<p>Personas destinatarias</p>	<p>Toda la plantilla.</p>
<p>Recursos necesarios</p>	<p>(Cada empresa los adecuará a su realidad, se ponen ejemplos).</p>
<p>Humanos (personal participante)</p>	<p>Personal de Recursos Humanos. Personal de Prevención de Riesgos Laborales. Personal formador (interno y/o externo).</p>
<p>Materiales</p>	<p>Aulas. Material divulgativo.</p>
<p>Económicos</p>	<p>Horas de formación. Coste de las actividades formativas (si corresponde).</p>
<p>Indicadores de seguimiento y evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de formaciones modificadas. - N.º de personas formadas (para cada formación) /N.º de personas en la plantilla. - N.º horas de formación.

Documentación
generada con la
implantación del
plan

- Programa de las formaciones.
- Material didáctico (actualizado si corresponde).
- Controles de asistencia a las formaciones.
- Evaluación de la formación y/o certificado (si corresponde).

Fuentes

Azpiroz, A., et al. 2019. Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Barakaldo. Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. ISBN: 978-84-95859-85-3.

OIT. 2013. Prevención inclusiva: Guía con las nueve claves para una prevención inclusiva de los riesgos laborales. Santiago, Organización Internacional del Trabajo, 2013. ISBN 978-92-2-327051-3.

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-CEC. 2019. La perspectiva de género en la prevención de Riesgo Laborales. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Depósito legal: M-11282-2019.

PARTICIPANTES EN EL PROYECTO

COORDINADO POR

CON LA COLABORACIÓN DE



LABO_GENERO: Diseño de producto laboral con criterio de género

Proyecto financiado por el programa 2022 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en colaboración con empresas, cofinanciado por la Unión Europea. (IMDEEA/2022/33).