

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.

7

Denominación de la acción	Formación en igualdad de la persona responsable del área de prevención de la empresa y formación en prevención de riesgos laborales de la persona responsable de igualdad en la empresa.
Objetivos	Garantizar que la persona responsable del área de prevención en la empresa esté formada en igualdad y conozca el plan de igualdad de la empresa y que la persona responsable de igualdad en la empresa tenga conocimientos básicos de prevención.
Metodología / descripción	Garantizar que la persona responsable del área de prevención en la empresa y, de ser posible, todas las personas que formen parte del departamento de prevención, cuenten con una formación en igualdad suficiente que le permita transmitir estos conceptos y aplicarlos en el desarrollo de sus tareas, y que la persona responsable de igualdad cuente con formación en Prevención de Riesgos Laborales. De esta manera, la relación entre el plan de igualdad y el plan de Prevención de Riesgos Laborales será más orgánica y se evitarán sesgos.

Personas responsables	Responsable del área de formación/ RRHH.
Personas destinatarias	Responsable del área de prevención. Responsable del plan de igualdad.
Recursos necesarios	(Cada empresa los adecuará a su realidad, se ponen ejemplos).
Humanos (personal participante)	Personal de Recursos Humanos. Personal de formación (interno y/o externo).
Materiales	Aulas. Material divulgativo.
Económicos	Horas de formación. Coste de las formaciones (si corresponde).
Indicadores de seguimiento y evaluación	- N.º de personas formadas en materia de igualdad/ N.º de personas del SPP. - N.º horas de formación.
Documentación generada con la implantación del plan	- Programa de las formaciones. - Material didáctico. - Controles de asistencia a la formación. - Evaluación de la formación y/o certificado (si corresponde).
Fuentes	<i>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.</i>

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).