









¿Cómo diseñar un plan de formación con perspectiva de género?

Hoja de Recomendaciones

Las organizaciones laborales, como agentes clave en la promoción del respeto por la igualdad de género en el mercado laboral, pueden contribuir, a través de la formación continua a su plantilla, a eliminar los estereotipos y roles de género tradicionales que impiden la igualdad real. Recomendamos:

-  Conocer las necesidades formativas de la plantilla, teniendo en cuenta los procesos y procedimientos de trabajo que afectan a cada puesto.
-  Diagnosticar cómo participan los hombres y las mujeres en la formación continua y elaborar un plan de formación interno anual que sea resultado del análisis de las necesidades formativas de la plantilla.
-  Adaptar los horarios, modalidades y duración de los cursos que se imparten para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
-  Organizar la formación interna de la empresa siempre dentro del horario laboral.
-  En el caso de realizar formación fuera del horario laboral u online, compensar el tiempo de formación con horas de trabajo.
-  Asegurar que todo el personal de la empresa participe en formación básica en materia de igualdad, si bien determinados grupos deberían recibir una formación más específica (acoso sexual, igualdad retributiva, conciliación, selección de personal igualitaria...).
-  Contemplar la capacitación en género del personal formador como criterio de valoración a la hora de contratar la formación para la plantilla.
-  Eliminar el uso sexista del lenguaje y los estereotipos de género en los materiales formativos.



El diseño de un plan de formación con perspectiva de género permite tener en cuenta las necesidades personales, familiares y laborales de hombres y mujeres. Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de igualdad contribuye a la igualdad real.