



PLAN DE FORMACIÓN INTEGRADO CON LA PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO

1. Introducción

El presente documento tiene como objetivo diseñar, aprobar e implantar un Plan de Formación para la plantilla de **LISMARTSA S.L.** que integre la perspectiva de igualdad de género, orientado a garantizar que todas las personas trabajadoras tengan las mismas oportunidades de desarrollo profesional y acceso a recursos formativos, independientemente de su género. El Plan de Formación buscará fomentar la participación activa de todos los empleados en las actividades formativas, con especial atención a medidas que promuevan la igualdad y la equidad.

2. Objetivos del Plan de Formación

- **Integrar la perspectiva de igualdad de género en todas las acciones formativas:** Asegurar que las políticas y programas formativos estén diseñados con un enfoque inclusivo que elimine estereotipos de género y promueva la igualdad en el entorno laboral.
- **Sensibilizar sobre la importancia de la igualdad de género en el trabajo:** Promover la comprensión y aplicación de los principios de igualdad de género entre todos los empleados, para que estos se reflejen tanto en las relaciones interpersonales como en las decisiones organizativas.
- **Mejorar las competencias profesionales con enfoque de género:** Desarrollar habilidades y competencias que favorezcan la igualdad en la toma de decisiones, la distribución de tareas, la gestión de equipos y el liderazgo inclusivo.
- **Garantizar la accesibilidad y la igualdad en la participación:** Implementar medidas que fomenten la participación equitativa de todas las personas, con especial énfasis en los grupos históricamente desfavorecidos.

3. Ámbito de Aplicación

El Plan de Formación será de aplicación para toda la plantilla de **LISMARTSA S.L.**, sin distinción de cargo o departamento. Se desarrollarán acciones formativas que sean accesibles para todas las personas trabajadoras, independientemente de su género, con especial atención a la inclusión de aquellas personas en situación de vulnerabilidad o desventaja.



4. Medidas de Fomento para la Participación

Para asegurar una participación equitativa en las acciones formativas, se implementarán las siguientes medidas:

- **Accesibilidad de la formación:** La oferta formativa será accesible en términos de horarios, formatos (presenciales y online) y contenido, para facilitar que todas las personas, independientemente de sus responsabilidades laborales o personales, puedan participar.
- **Flexibilidad y conciliación:** Se ofrecerán horarios flexibles y la posibilidad de realizar formaciones online o en modalidad mixta para aquellas personas que puedan tener dificultades de acceso, como las que tienen responsabilidades de cuidado o que trabajan en turnos.
- **Incentivos para la participación:** Se establecerán incentivos para motivar la participación activa, tales como la inclusión de las formaciones en el desarrollo profesional, el acceso a ascensos, y el reconocimiento de la formación en los planes de evaluación del desempeño.
- **Fomento de la diversidad en la selección de participantes:** Se fomentará la inclusión de diferentes perfiles y géneros en las formaciones, buscando especialmente garantizar la participación de mujeres en áreas donde tradicionalmente están infrarrepresentadas y viceversa.
- **Seguimiento y evaluación continua:** Se creará un sistema de seguimiento y evaluación para medir el impacto de la formación en la plantilla, con el fin de garantizar que se está alcanzando una mayor equidad y comprensión en temas relacionados con la igualdad de género.

5. Contenido del Plan de Formación

El contenido formativo incluirá, entre otros, los siguientes temas:

- **Principios de Igualdad de Género en el ámbito laboral:** Conceptos clave, legislación vigente y su aplicación en el entorno organizacional.
- **Detección y erradicación de sesgos de género:** Técnicas para reconocer y combatir prejuicios y estereotipos de género en el lugar de trabajo.
- **Gestión inclusiva y liderazgo de género:** Herramientas para una gestión organizacional que fomente la igualdad y promueva la participación equitativa de todas las personas trabajadoras.
- **Políticas de igualdad de género en la empresa:** Marco normativo, medidas de acción positiva, conciliación laboral y familiar, y protocolos de acoso sexual y por razón de género.



- **Comportamientos y lenguaje inclusivo:** Formación sobre cómo adoptar un lenguaje y comportamiento inclusivo que respete la diversidad de género en el trabajo.

6. Plan de Acción

1. **Aprobación:** El Plan de Formación será aprobado por el órgano de dirección y comunicada a toda la plantilla.
2. **Implementación:** Las formaciones se llevarán a cabo a lo largo del año, con fechas y modalidades específicas establecidas.
3. **Evaluación:** Al finalizar cada formación, se realizará una evaluación de los contenidos, la participación y el impacto en la cultura organizacional respecto a la igualdad de género.
4. **Mejoras continuas:** En base a los resultados de la evaluación, se introducirán ajustes y nuevas acciones para mejorar la efectividad del Plan.

7. Responsables

El responsable de la implantación y gestión del Plan de Formación será el Departamento de Recursos Humanos, en colaboración con el Comité de Igualdad de la empresa. Este equipo coordinará las acciones formativas y velará por su correcta ejecución.

8. Conclusión

Con la aprobación e implementación de este Plan de Formación, **LISMARTSA S.L.** reafirma su compromiso con la igualdad de género y la creación de un entorno de trabajo inclusivo, donde todas las personas tengan las mismas oportunidades para desarrollarse y participar activamente en el crecimiento y éxito de la organización.