

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.

3

Denominación de la acción	Garantizar el uso de Equipos de Protección Individual adecuados.
Objetivos	Garantizar que los EPI que se utilicen por parte de la plantilla sean adecuados y se seleccionen o puedan adaptarse a las características fisiológicas y anatómicas y a las necesidades de las personas que los van a utilizar.
Metodología / descripción	<p>Para asegurar que los EPI que deban utilizarse sean adecuados y se seleccionen o puedan adaptarse a las características fisiológicas y anatómicas y a las necesidades de las personas que los van a utilizar. Se tendrá en cuenta en las siguientes situaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuando se diseñe, cree y/o modifique un lugar, entorno de trabajo o/e instalación. - Cuando se cree y/o modifique un procedimiento de trabajo. - Al comprar equipos de protección individual. <p>Se desarrollará un procedimiento para la adquisición de EPI, debiendo este contemplar, en todos sus pasos, la prevención</p>

de riesgos laborales con perspectiva de género.

A continuación, se muestra una lista no exhaustiva de pasos que deberán adaptarse de acuerdo con la realidad de la empresa y del bien a adquirir:

1. Identificación de las necesidades a cubrir y los requisitos que debe cumplir el EPI atendiendo a los principios de la acción preventiva (art. 15, LPRL).
2. Analizar si para el EPI, las necesidades y requisitos de uso de hombres y mujeres son diferentes y, de ser así, identificar dichas diferencias.
3. Tener en cuenta en el análisis las características de las personas que van a utilizar el EPI. Algunos aspectos a considerar serían las dimensiones antropométricas, la fuerza física necesaria, el estado de salud, etc., asegurándose de que se pueden adecuar a la persona portadora, tras los ajustes necesarios (art. 5, RD 773/1997).
4. Contar con la opinión y participación de quienes van a utilizar dichos equipos al seleccionarlos, habiéndoles facilitado previamente la información suficiente para poder emitir su parecer. En cualquier caso, el equipo siempre debe garantizar la protección frente al riesgo para el que está previsto.
5. Una vez adquirido el EPI, se realizará la evaluación de riesgos del puesto o tarea en que se utiliza.
6. En función de los resultados de la evaluación, se propondrán e/o implantarán las medidas preventivas necesarias, informando y formando a las personas usuarias, asegurando que la información y documentación a entregar tiene en cuenta las posibles diferencias entre hombres y mujeres en su uso, en los riesgos y en sus consecuencias. La información se realizará con un lenguaje no sexista y evitando estereotipos de género.

Para analizar la correcta adecuación de los EPI a la tarea y a la persona que va a utilizarlo pueden utilizarse listas de comprobación ya existentes o adaptadas a la realidad de la empresa.

Un ejemplo de fichas que pueden utilizarse como base para desarrollar estas listas de comprobación son las fichas de buenas prácticas para la compra de herramientas y EPI que se encuentran en la página web de Labogénero (poner enlace).

Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Recursos necesarios	(Cada empresa los adecuará a su realidad, se ponen ejemplos).
Humanos (personal participante)	Personal de compras. Personal responsable de Prevención de Riesgos Laborales.
Materiales	Material ofimático. Material fungible.
Económicos	Horas de trabajo.
Indicadores de seguimiento y evaluación	En función del sexo: - Nº de accidentes de trabajo producidos o agravados por un EPI/nº accidentes de trabajo totales. - Nº de enfermedades profesionales producidas o agravadas por un EPI/nº enfermedades profesionales totales.
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Quejas y observaciones de la plantilla. - Vigilancia de la salud. - Variación del nivel de riesgo de las evaluaciones debido a la modificación/ adquisición de EPI.
Documentación generada con la implantación del plan	- Procedimiento para la selección y adquisición de EPI.
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> <i>Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.</i> <i>López A. 17 julio 2020. La perspectiva de género en ergonomía: una asignatura pendiente en prevención. AMALTEA, Consultoría</i>

Fuentes

en Igualdad de género. Último acceso: 04/10/2022. Disponible en: <https://www.planigualdadempresas.es/la-perspectiva-de-genero-en-ergonomia/#:~:text=Una%20de%20las%20mejores%20estrategias,hombre%20o%20por%20una%20mujer.>

Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

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).