

# 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.

## 4

Denominación de la acción	<b>Información a la plantilla con enfoque de género.</b>
Objetivos	Informar a la plantilla de los riesgos ergonómicos a los que está expuesta con enfoque de género.
Metodología / descripción	<p>Informar a la plantilla de todas aquellas cuestiones que afecten a su seguridad y salud y de los riesgos ergonómicos específicos de su puesto de trabajo, así como de las medidas de prevención que se implanten para dichos riesgos. Se prestará especial atención a aquellos aspectos ergonómicos que puedan variar en función del sexo, como por ejemplo (lista no exhaustiva):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Información sobre las posibilidades de regulación y adecuación del puesto de trabajo a las fuerzas, dimensiones antropométricas, condiciones y características de cada persona que lo ocupe.</li> <li>- Información sobre la limitación de cargas a manipular, fuerzas a ejercer o posturas a adoptar.</li> <li>- Información sobre la diferenciación de elección o ajuste de EPI y herramientas en cuanto a condiciones fisiológicas y</li> </ul>

Metodología / descripción

anatómicas.

- Información sobre los puestos de trabajo sin riesgo para mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, así como sobre las tareas o condiciones de trabajo que pueden suponer un riesgo en función del sexo y/o del estado de quien lo ocupa.

La información se facilitará a toda la plantilla. En el caso de los riesgos específicos del puesto y las medidas preventivas, se informará directamente a cada persona afectada.

Se evitará en cualquier ejemplo de instrucciones utilizar un prototipo de hombre, ya que estas deben poder ser llevadas a cabo por cualquier persona, teniendo los requisitos, que poder ser cumplidos por hombres y por mujeres.

La información debe llegar a todo el personal laboral, incluyendo aquellas personas que desarrollen sus tareas de forma habitual fuera del centro de trabajo o personas con limitaciones por horarios (trabajo a turnos, reducción de jornada, trabajo a tiempo parcial).

Toda la información que se haga, independientemente del soporte en que se presente, evitará mensajes e imágenes que contribuyan a perpetuar estereotipos de género y se realizará utilizando lenguaje no sexista.

La información estará siempre disponible para toda la plantilla en su web/tablones de anuncios/despacho de RRHH, etc. Además, se facilitará a cada persona nueva que se incorpore a la empresa, cada vez que se den cambios y de manera periódica (anual, por ejemplo).

Personas responsables

Responsable del área de formación/ RRHH.  
Responsable de Prevención de Riesgos Laborales.

Personas destinatarias

Toda la plantilla.

Recursos necesarios

(Cada empresa los adecuará a su realidad, se ponen ejemplos).

Humanos (personal participante)

Personal de Prevención de Riesgos Laborales.  
Personal de formación/ RRHH.

Materiales

Material ofimático. Material fungible. Material divulgativo. Aulas/ salas de comunicación.

Económicos	Horas de trabajo.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de acciones de información.</li> <li>- N.º de personas informadas/N.º de personas en la plantilla.</li> </ul>
Documentación generada con la implantación del plan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa de las formaciones.</li> <li>- Material didáctico (actualizado si corresponde).</li> <li>- Controles de asistencia a las formaciones.</li> <li>- Evaluación de la formación y/o certificado (si corresponde).</li> </ul>
Fuentes	<p><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></p> <p><i>Quirón Prevención. Publicado el 7 de marzo de 2019. Prevención y perspectiva de género a examen en el día internacional de la mujer. Último acceso: 04/10/2022. Disponible en: <a href="https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/prevencion-perspectiva-genero-examen-dia-internacional-muje">https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/prevencion-perspectiva-genero-examen-dia-internacional-muje</a></i></p> <p><i>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.</i></p>

#### 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).