

# 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.

## 1

Denominación de la acción	<b>Garantizar que el plan de prevención de riesgos laborales tenga enfoque de género.</b>
Objetivos	Reforzar los protocolos de prevención ya existentes en la empresa e incorporar nuevos principios con perspectiva de género a la hora de modificar y establecer procedimientos de prevención en la salud laboral, tanto para el personal propio como para el de las empresas de servicios.
Metodología / descripción	<p>Inicialmente se llevará a cabo una revisión de los protocolos que ya se encuentren en el plan de prevención de la empresa, y se elaborarán los protocolos nuevos que se consideren necesarios.</p> <p>Para ello:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se realizará un análisis con enfoque de género de las actuaciones preventivas existentes, incluyendo aquellas dirigidas a eliminar los posibles riesgos para la maternidad, durante el embarazo, el postparto y la lactancia, según el art. 26 de la LPRL.</li> </ul>

<p>Metodología / descripción</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se analizarán con enfoque de género las medidas preventivas dirigidas a prevenir los riesgos ergonómicos, implantadas en las tareas con posibles lesiones musculoesqueléticas.</li> <li>- Se propondrán actuaciones y medidas preventivas nuevas para sustituir aquellas en las que se ha detectado que no se tiene en cuenta el enfoque de género, en caso de darse dicha situación.</li> </ul> <p>Una vez finalizada la revisión inicial y propuestas las nuevas acciones y medidas, el plan se revisará periódicamente (p.ej., anualmente).</p> <p>Se informará a toda la plantilla del plan de prevención de la empresa y de la política de prevención de la empresa a través de campañas de difusión y de acciones de sensibilización y formación a todo el personal, por ejemplo, mediante trípticos, sesiones, etc. La información se realizará:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En caso de nuevo ingreso.</li> <li>- Cuando se den cambios en el plan o en la política preventiva.</li> <li>- De manera anual.</li> </ul>
<p>Personas responsables</p>	<p>Responsable de Prevención de Riesgos Laborales.</p>
<p>Personas destinatarias</p>	<p>Toda la plantilla.</p>
<p>Recursos necesarios</p>	<p>(Cada empresa los adecuará a su realidad, se ponen ejemplos).</p>
<p>Humanos (personal participante)</p>	<p>Personal de Prevención de Riesgos Laborales.</p>
<p>Materiales</p>	<p>Material ofimático. Material fungible. Material divulgativo.</p>
<p>Económicos</p>	<p>Horas de trabajo.</p>
<p>Indicadores de seguimiento y evaluación</p>	<p>En el primer año se efectuará un estudio para adaptar las evaluaciones de riesgo actuales y el diseño de los materiales divulgativos con enfoque de género.</p> <p>Periódicamente (p.ej., anualmente), valoración y validación de las medidas preventivas propuestas, de los materiales y de las acciones.</p>

Indicadores de seguimiento y evaluación

Periódicamente (p.ej., anualmente), se realizará un informe de la situación del plan de Prevención de Riesgos Laborales y se hará una comunicación a la plantilla.

- Nº de medidas propuestas/ nº propuestas puestas en marcha.
- Nº acciones propuestas/ nº de acciones puestas en marcha.
- Nº personas en la empresa/ nº de personas informadas.

Documentación generada con la implantación del plan

- Actualización del Plan de Prevención de Riesgos Laborales y procedimientos existentes revisados y modificados (si corresponde).

- Nuevos protocolos elaborados.
- Hojas de asistencia a las sesiones de divulgación y de recepción de la información.

Fuentes

*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.*

*Iberley, portal de información jurídica. (s.f, fecha última revisión 01/03/2021). Medidas dentro de un Plan de Igualdad de empresa relativas a la salud laboral. Último acceso: 04/10/2022. Disponible en: <https://www.iberley.es/temas/medidas-plan-igualdad-empresa-relativas-salud-laboral-64917>.*

*Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.*

*López A. 17 julio 2020. La perspectiva de género en ergonomía: una asignatura pendiente en prevención. AMALTEA, Consultoría 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>*

*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.*

## 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).