

INVESTIGACIÓN

¿Qué medidas llevan a cabo las empresas del Directorio en PREVENCIÓN RIESGOS y SALUD LABORAL con perspectiva de Género?. (Excepto protocolos de acoso laboral y sexual en el trabajo).

Fuente de obtención de información: **Empresas y entidades del DIRECTORIO de Gijón. 2017**

Buenas prácticas de 20 empresas y entidades del Directorio 2017 en materia de Salud Laboral

Empresa	Objetivo/s	Medidas incluidas en sus Planes de Igualdad
ABANCA	Incorporar la perspectiva de género a la política y herramientas de prevención de riesgos.	<ul style="list-style-type: none"> Revisar los protocolos vigentes para verificar que contemplen la perspectiva de género. Revisar y actualizar las fichas de riesgos laborales específicos de los puestos de trabajo, con el fin de establecer si existe una correcta adaptación de los mismos en situaciones de maternidad y lactancia. Establecer un protocolo de actuación en caso de embarazo, parto reciente y lactancia natural, al alcance de todas las trabajadoras, en el que se incluya información sobre las recomendaciones por puesto de trabajo. En la elaboración de dicho protocolo de actuación participarán los firmantes del Presente Plan de Igualdad. Informar a las trabajadoras que comuniquen su embarazo de forma voluntaria, sobre los riesgos laborales específicos de su puesto en los períodos de embarazo o lactancia, las adaptaciones a las que podría ser susceptible su puesto de trabajo, así como la normativa laboral aplicable a tal efecto. Dar publicidad en el Portal interno de la Guía de Salud Laboral para la mujer embarazada y en período de lactancia.
ACCEM	Salud laboral y prevención de riesgos con perspectiva de género	<ul style="list-style-type: none"> Incluir parámetros de análisis de las condiciones laborales para velar por el cumplimiento de la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género. Introducir contenidos que contemplen la perspectiva de género en la prevención de los riesgos laborales en la formación que reciban los miembros de los comités de seguridad y salud laboral, así como los delegados de prevención. Prevenir los riesgos derivados del trabajo que puedan afectar a las mujeres durante el periodo de embarazo y de lactancia natural. Desarrollar campañas informativas y de sensibilización sobre las diferencias entre mujeres y hombres en lo relativo a la salud. Incentivar la comunicación y el intercambio de información entre la plantilla y el servicio de prevención de riesgos laborales.
ALCAMPO	Seguridad y Salud Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Seguimiento y análisis, desagregado por sexo, de la siniestralidad y enfermedad profesionales, en las funciones especialmente feminizadas/masculinizadas de la empresa. Definir plazos de urgencia en el proceso de investigación de un presunto acoso sexual o acoso por razón de sexo, admitir que tanto la persona presuntamente acosada como el presunto acosador, si así lo desean, puedan asistir a su declaración acompañados de un tercero en la comisión, intervención de personal técnico experto en este tipo de acosos, seguir informando a la representación legal de las personas trabajadoras sobre el resultado de los procesos de instrucción, y en caso de constatación de una situación de acoso de esta naturaleza, sancionar como infracción muy grave.
LA PRODUCTORA		Incluyen el protocolo de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el Plan de Prevención de Riesgos (módulo) a ser consultado por cualquier persona trabajadora que lo requiera.
Edp ENERGIA	Solo medidas específicas para protección de la maternidad y de las	<ul style="list-style-type: none"> Parking para embarazadas. Se facilitará la utilización del Parking para trabajadoras con centro de trabajo en Oviedo - Gesta, así como el pago del coste del aparcamiento más cercano para aquellas trabajadoras que presten servicios en otro centro de

	mujeres embarazadas	<p>trabajo distinto al de La Gesta.</p> <ul style="list-style-type: none"> Exoneración de realizar horas de distribución irregular de la jornada desde el sexto mes de embarazo. Podrá, a su voluntad, la mujer embarazada quedar exonerada de realizar la distribución irregular de la jornada normal que le correspondiese, desde el sexto mes de embarazo. Especial atención se prestará a las trabajadoras que se encuentren en situación de embarazo o parto reciente, así como al hijo no nacido, evitando todo riesgo que pudiera afectarles. Como medida de protección a la salud de la embarazada se establece, a favor de la gestante, el derecho a disfrutar de un permiso retribuido de 15 días naturales previos al parto.
EMA		Se incluye, dentro de los medios del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Mancomunado, el reconocimiento ginecológico y prostático.
EMULSA	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación ergonómica de puestos y/o tareas y definición de los mismos según criterio ergonómico de protección a la población trabajadora femenina y adecuación ergonómica del mobiliario, utensilios, etc..., que usa la plantilla en sus tareas cotidianas a las características corporales específicas de mujeres y hombres. Impartir sesiones específicas de información sobre la salud de las mujeres y sus riesgos laborales. Prevención de enfermedades específicas de la mujer realizando, dentro de los exámenes de salud en la empresa las pruebas ginecológicas pertinentes, así como en hombres la prevención de cáncer prostático mediante pruebas analíticas.
ENAGAS ENERGÍA	SEGURIDAD Y SALUD	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración y difusión del protocolo de actuación para el personal empleado especialmente sensible, entre el que se incluye a las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia. Asimismo, se han dotado espacios en los centros para posibilitar el descanso de las mujeres embarazadas, así como para extraer la leche en los periodos de lactancia. La salud es lo primero, consciente de ello Enagás pone a disposición de sus profesionales un conjunto de medidas para contribuir a su bienestar: <ul style="list-style-type: none"> Ayudas para hacer deporte; Campañas de deshabituación de toxicomanías; Campañas de vacunación; y Chequeo médico anual.
FRATERNIDAD MUPRESA	Identificar y erradicar cualquier discriminación por razón de sexo que afecte a la SALUD Y A LA SEGURIDAD EN EL ENTORNO LABORAL.	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de estadísticas con perspectiva de género en materia de absentismo e incapacidad temporal. Elaboración y divulgación de guías y protocolos de actuación para procesos de salud-enfermedad de alta prevalencia en mujeres. <p><u>Objetivo transversal:</u> Participación y seguimiento de la Comisión de Igualdad en los procedimientos de prevención y actuación que respalden a las personas empleadas en las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo y en la elaboración de acciones específicas para las situaciones de embarazo, lactancia o violencia de género.</p> <p><u>Acciones transversales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Elaborar e incorporar módulos relativos a la prevención y rechazo de las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en el curso de sensibilización sobre violencia laboral. Publicitar el buzón de correo de la Comisión de Igualdad para resolver dudas relacionadas con el acoso sexual o por razón. Realizar campañas de sensibilización relacionadas con la Violencia Laboral y de

		<p>Género.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborar una Guía de Recursos dirigida a víctimas de violencia Laboral. • Reducción de hasta el 50% para empleadas víctimas de violencia de género que podrá prorrogarse mes a mes hasta un máximo de 3 meses, siempre que en cualquiera de los casos pueda garantizarse la prestación del servicio. • Prioridad en al concesión de traslados de centro de trabajo, para las trabajadoras que acrediten su condición de víctimas de violencia de género. • Ausencias o retrasos debidos a episodios de violencia de género, que se encuentren justificados por autoridades competentes. • Prioridad en la concesión de préstamos cuándo la solicitante acredite su condición de víctima de violencia de género y la causa que los origina esté directamente relacionada con paliar las consecuencias de dicha situación. • Convenios de colaboración con organismos públicos con el fin de favorecer el acceso al empleo de mujeres víctimas de violencia de género. • Elaborar recomendaciones sobre hábitos saludables dirigidos específicamente a embarazadas y lactantes. • Elaborar publicaciones que ayuden a las mujeres a identificar las situaciones relacionadas con el rol tradicional que producen situaciones de sobrecarga física y emocional y que pueden acabar siendo factores de riesgo para la salud.
GENERAL OPTICA	Seguridad y salud	<ul style="list-style-type: none"> • Difundir el Protocolo de embarazo y lactancia. • Garantizar un embarazo y una lactancia saludables, adecuando las condiciones y tiempo de trabajo. De no ser posible por razones objetivas, se facilitará el cambio de puesto de trabajo, o bien se procederá a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, sin que esto perjudique la carrera profesional de la embarazada. • Actualizar anualmente el protocolo de evaluación de riesgos para determinar, previa información a la RLT, la relación de aquellos puestos de trabajo que pudieran implicar riesgos para el embarazo o la lactancia. • Incorporar la variable “sexo”, tanto en los sistemas de recogida, como en el tratamiento de datos, para detectar y prevenir situaciones en las que los daños derivados del trabajo pudieran aparecer vinculados al sexo de los/as trabajadores/as. • Editar el Plan de Igualdad, para la difusión de sus contenidos, objetivos y medidas concretas, a través de los medios de comunicación de la empresa. • Resaltar en los medios que se determinen en el Plan, el compromiso de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades, como principio de su actuación. • Los contenidos, novedades y evolución del Plan de Igualdad serán comunicados a la empresa cuando así se determine. <p>Todas estas medidas Están realizadas en un 80%. Las pendientes siguen siendo próximos objetivos a cumplir dentro del plan.</p> <p>El Plan de Igualdad ha sido de gran ayuda para centrar nuestro foco en esta materia y llegar a puntos de convergencia con todas las partes implicadas.</p>
IGASTUR	Seguridad y salud laboral	Aplicación del protocolo de actuación y formación al personal sobre el mismo, mediante su difusión.
INADECO	Eliminar o reducir los riesgos laborales en su origen, a partir de su evaluación por puesto, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de protocolos y herramientas de gestión de la prevención vigentes, para adaptar su contenido e integrar la perspectiva de género, si fuese necesario. • Revisar la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo durante el embarazo y la lactancia natural para establecer un catálogo de los que no supongan riesgos. • Desarrollar un protocolo específico de actuación en materia de embarazo y lactancia. • Realizar un seguimiento de la siniestralidad laboral en la empresa, con distinción entre sexos, con el objeto de detectar necesidades o áreas de mejora.

	adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.	
INDRA	Seguridad y salud	<ul style="list-style-type: none"> Realizar campañas divulgativas sobre la salud de las mujeres: campañas de sensibilización sobre determinadas enfermedades femeninas, para realizar actuaciones preventivas de diagnóstico precoz, así como recomendaciones de hábitos de vida saludable. Realizar reconocimientos médicos ginecológicos como medida preventiva de diagnóstico precoz. Ofrecer teletrabajo al colectivo de mujeres embarazadas y lactantes cuando dicho colectivo es considerado de riesgo, por ejemplo situación Pandemia de Gripe H1N1 (A). Facilitar plaza de aparcamiento en los centros de trabajo que cuenten con parking propio durante la situación de embarazo.
ITURCEMI	Salud Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Introducir perspectiva de género en la evaluación de los riesgos laborales. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.
MELIÁ	Seguridad y salud	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la protección del embarazo y la lactancia natural a través de la seguridad y salud en el trabajo, posibilitando, en su caso, la adaptación o cambio de puesto de trabajo. En la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo contemplar, los riesgos durante el embarazo y la lactancia. Difundir el protocolo de embarazo y lactancia natural. Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo. La empresa recabará, de los Servicios de Prevención y Comités de Seguridad y Salud de los centros, información sobre los índices de siniestralidad y enfermedad profesional desagregados por sexo, así como del análisis de resultados por áreas funcionales, grupos y categorías profesionales. Esta información será entregada a la Comisión de Seguimiento del Plan para su valoración.
MENTIONA	Salud laboral y conciliación	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de riesgos laborales desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta cómo las condiciones laborales afectan de manera diferente a hombres y mujeres. Posibilidad de cambio de horas extras por días de descanso, en función de las necesidades del puesto de trabajo. Posibilidad de flexibilidad horaria, en función de las necesidades del puesto de trabajo.
MERCADONA	Seguir garantizando la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación de los riesgos laborales. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.	<ul style="list-style-type: none"> El Comité Intercentros de Seguridad y Salud, dentro de sus competencias, realizará el seguimiento de las evaluaciones periódicas de riesgos laborales para que se valoren actuales y futuros factores que puedan condicionar el acceso de las mujeres a determinados puestos de trabajo. Garantizar un embarazo y una lactancia saludables adecuando las condiciones de trabajo, bajo supervisión del Servicio Médico de la empresa. Garantizar la puesta en marcha del protocolo existente en caso de acoso sexual y por razón de sexo en un supuesto de denuncia, así como garantizar la celeridad y el sigilo de la Comisión de Instrucción. Consensuar con los representantes sindicales formación a los delegados y delegadas sindicales con liberación en la prevención, detección y tratamiento de los casos de acoso sexual o por razón de sexo. Establecer convenios de colaboración con ayuntamientos, asociaciones

		<p>especializadas, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género. • Garantizar el derecho a traslado de centro o localidad a las mujeres víctimas. • Ayuda psicológica para las mujeres víctimas que lo soliciten (el Servicio médico dispone de psicólogas/os externas/os como apoyo a las personas que lo requieran).
SGS Tecnos	Salud laboral	<p>Adopción de las siguientes medidas en prevención y actuación frente el acoso sexual, moral y por razón de sexo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realización de campañas de sensibilización y prevención del acoso. Informar en éstas de la existencia del protocolo. • Incluir información al personal directivo y mandos intermedios sobre prevención del acoso. • Garantizar, en su caso, la aplicación de medidas disciplinarias y sancionadoras frente a las personas que hayan llevado a cabo conductas de acoso. • En cuanto al procedimiento relativo a situaciones de embarazo y lactancia: • Revisar y actualizar en base a la perspectiva de género el “procedimiento para tener en cuenta las trabajadoras en situación especial”. • Entrega de “cinturones de seguridad” aptos para embarazadas, cuando así lo requiera el puesto de trabajo.
TELEFONICA	Seguridad y salud laboral	<p>Como medida de protección a la maternidad, incorporar en el canal de seguridad y salud de la Intranet información acerca de recomendaciones en esta materia a trabajadoras embarazadas.</p>
TSK	Salud laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de una evaluación de riesgos psicosociales con el objetivo de la mejora de la calidad de vida laboral, para el diagnóstico de posibles situaciones de riesgo psicosocial asociadas a condiciones de trabajo, en la que se incluyó la variable de igualdad, realizándose el análisis desde la perspectiva de género en base a la posible relación de dichas condiciones de trabajo y generación de riesgos psicosociales sobre las personas.