

INCLUSIÓN DE LA DIVERSIDAD EN LA GESTIÓN PREVENTIVA



INTRODUCCIÓN

ENDESA tiene una apuesta muy fuerte por la diversidad con unos objetivos muy ambiciosos que se enmarcan en una **política de Diversidad e Inclusión del Grupo**. La política establece objetivos y líneas de actuación en cuatro ámbitos (**género, edad, nacionalidad y discapacidad**). Además, el convenio colectivo regula el plan de igualdad existente en la empresa (actualmente hay más de 60 medidas en Convenio).

Los objetivos tienen reflejo en **compromisos públicos y privados y se reportan en diferentes informes internos y externos** (como el Plan Estratégico de Sostenibilidad, el Dow Jones, el Informe de información no Financiera, el Merco Talento, Bloomberg etc..., hay compromisos con el Ministerio de Igualdad y a nivel de Consejero Delegado está la Alianza de CEOs por la Diversidad, y tenemos compromiso también con los Objetivos de desarrollo sostenible (ODS) en concreto con el ODS 5 Igualdad de género.

Fruto de la apuesta por la diversidad tenemos reconocidos varios distintivos: el Distintivo de Igualdad del Ministerio de Igualdad y el del Club de Sostenibilidad, así como nuestra posición destacada en el índice Bloomberg.

Para nosotros la diversidad es un elemento de generación de valor, como empresa tenemos que atender a la diversidad por una **cuestión de negocio**, está demostrado que los equipos más diversos son más eficientes, más innovadores y por lo tanto la empresa diversa es más competitiva. Esta apuesta tan fuerte por la Diversidad y la Inclusión supone ser una empresa más innovadora, competitiva y sostenible. La realidad es que todos somos diferentes y la verdadera apuesta por la inclusión es celebrar esas diferencias y como empresa tenemos que crear las condiciones para que esas diferencias sumen.

Por tanto, entendemos la Gestión de la Diversidad como una necesidad empresarial en el marco de la Sostenibilidad de la empresa. Las personas trabajadoras somos diversas y ello contribuye al crecimiento de la compañía puesto que permite afrontar cualquier situación desde todos diversos puntos de vista. Por ello, es primordial integrar las diferentes necesidades de todas las personas trabajadoras en la gestión preventiva para mejorar sus condiciones de vida y trabajo.

El presente documento resume las acciones incluidas en los **Planes de Acciones Positivas en Prevención de Riesgos Laborales de Endesa 2019-2022** dirigidos a incorporar la dimensión de diversidad en el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad de la empresa.

La idea de este proyecto nace coincidiendo con la asistencia y participación del Director del Servicio de Prevención Mancomunado de Endesa (en adelante SPM) a la jornada “La otra mirada de la PRL” organizada por la Mutua Fraternidad en Junio del 2019, en la que los ponentes expusieron la importancia de adquirir una cultura preventiva en clave de género que salvaguarde la Salud y Seguridad de todas las personas trabajadoras.

En una empresa como Endesa, sensibilizada con la necesidad de incorporar la igualdad de género en todos los ámbitos:

“La diversidad es una de las áreas prioritarias del planteamiento de Endesa en su promoción de una cultura de inclusión total en la empresa, junto con el género o la edad”

José Bogas, consejero delegado de Endesa

y en la que las personas trabajadoras reciben en su buzón de correo electrónico corporativo comunicaciones de este tipo: [Entramos por segundo año consecutivo en el Índice de Igualdad de Género de Bloomberg.msg](#) era lógico pensar que la propuesta de este proyecto sería muy bien acogida.

En este contexto, se procede a la implantación del proyecto con las siguientes actuaciones previas:

- Creación de un **grupo de trabajo con el objetivo de diseñar actuaciones concretas para integrar la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales**. Dicho grupo tiene carácter multidisciplinar puesto que en el que se encuentran representadas todas las Áreas del SPM con funciones en este ámbito:
 - Dirección de Salud y Seguridad Laboral
 - Área de Psicosociología
 - Área de Comunicación
 - Servicio Médico
 - Unidades Técnicas
- El proyecto se presenta en la Comisión de Participación de Endesa (máximo órgano consultivo de gestión de la actividad preventiva en la compañía). Contando con el apoyo unánime de todas las partes implicadas; tanto de empresa, como representación social.
- Con la convicción de que la integración de la perspectiva de género debe implantarse de forma transversal a toda la organización y por tanto, afecta a muchos ámbitos o departamentos:
 - Se solicita colaboración en la implantación de las diferentes PA+ de PRL a diferentes Áreas de Endesa: Formación, Cultura, Comunicación Interna, Comisión de Igualdad...
 - El grupo se plantea ampliar su actuación más allá del ámbito de la salud y seguridad, promov y estimular la extensión de las iniciativas no propiamente o exclusivamente preventivas a otras áreas de la organización.
- Se proporciona formación en igualdad a los integrantes del grupo de trabajo que les permita transmitir estos conceptos al resto de la organización y se les facilita su asistencia a jornadas y acceso a documentación sobre perspectiva de género en PRL elaboradas por organismos de reconocido prestigio en el ámbito de la salud y seguridad laboral.
- Se define el objetivo principal del proyecto: Establecer las pautas para integrar el enfoque de género en cada una de las etapas de la gestión preventiva de la empresa y recogerlo en un Plan de Acciones Positivas en PRL (PA+) que se revisará anualmente.

Acción positiva: *Medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.*

(Ley 4/2005 de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

Estos PA+ son recogidos a partir del año 2021 en el Plan de Igualdad – Diversidad de la empresa. [Anexos-Evidencias\Plan de Igualdad 2021.pdf](#) [Anexos-Evidencias\Diversidad de género 2022.pdf](#)

ENDESA cumple con la normativa vigente en materia de discapacidad, según lo aprobado en la Ley General de Discapacidad, y además como muestra del compromiso con la inclusión de personas con discapacidad, ENDESA se ha posicionado como la primera empresa española dentro del sector energético en adherirse a la iniciativa global de integración de la discapacidad en el mundo empresarial, el “Valuable 500”, una iniciativa dirigida a 500 empresas del sector privado con el objetivo de promover e integrar el valor empresarial, social y económico de las personas con discapacidad en todo el mundo. La compañía, que ya tiene incluida la discapacidad en la agenda de su Consejo de Administración, ha adquirido de esta forma un compromiso público de acción en materia de discapacidad.

Con la incorporación de Endesa al proyecto Valuable 500 en Septiembre del 2020 ([Anexos-Evidencias\Valuable 500.pdf](#)) se decide ampliar el ámbito de actuación de los PA+ a actuaciones de salud y seguridad dirigidas a personas con discapacidad. Entendiendo que es necesario abordar las diferencias entre los distintos colectivos de personas trabajadoras para dar respuesta a la diversidad de realidades en la gestión preventiva.

Como reto para este año 2022, ampliar el PA+ a actuaciones concretas en el marco de gestión de la edad.

CATÁLOGO ACCIONES POSITIVAS EN PRL 2019-2022

1. PA+. COMUNICACIÓN
2. PA+. DOCUMENTACIÓN SGSST
3. PA+. ELECCIÓN EPI's
4. PA+. FORMACIÓN EN PRL
5. PA+. PROTECCIÓN SALUD LABORAL TRABAJADORAS EMBARAZADAS O EN PERIODO DE LACTANCIA
6. PA+. SALUD LABORAL
7. PA+. EVALUACIÓN RIESGOS LABORALES
8. PA+. EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
9. PA+. DIFUSIÓN PROTOCOLO ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
10. PA+. PROTOCOLO SALUD LABORAL PERSONAS TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES
11. PA+. MEDIDAS PREVENTIVAS ADAPTACIÓN PUESTOS DE TRABAJO PERSONAS DISCAPACIDAD

1. PA+: COMUNICACIÓN

Acción Positiva: Velar por que todas las comunicaciones PRL promuevan la igualdad, evitando mensajes sexistas e imágenes estereotipadas.

Responsables de su implantación: SPM, Área Comunicación Interna

Destinatarios: Todo el personal de Endesa

Descripción Acción Positiva: Promover la igualdad, reforzando junto al resto de agentes de nuestro modelo SSL, el oportuno control destinado a erradicar cualquier uso discriminatorio por razón de género en nuestras comunicaciones.

Para ello, se propone mantener una **especial sensibilidad durante la fase de diseño de cada iniciativa, a modo “filtro previo”**

1. Análisis de la imagen empleada,
2. Análisis del lenguaje utilizado en la iniciativa

Se cuenta con el apoyo técnico de Comunicación Interna y se evitará incurrir en fórmulas excesivamente rígidas o incluso artificiales. Cabe una especial sensibilidad en aquellas acciones de mayor difusión (dirigidas a toda la plantilla o a todo el personal una Línea de Negocio) Se adjunta enlace a una de las iniciativas a modo de ejemplo:

<https://echannel.enel.com/business/Video/cien-anos-de-seguridad-en-el-trabajo>

- CAMPAÑA COMPARTE TU SSL (oleadas temáticas): contenidos generalistas divulgados bajo oleadas temáticas.
- COMUNICACIONES ESTACIONALES: contenidos PRL programados en cada ejercicio (conducción, olas de calor, gripe, KPIs trimestrales, etc.)

Actualmente, se está en proceso de elaboración de unos mínimos “**criterios orientadores**” **sobre uso de lenguaje no sexista que se difundirá a técnicos SPM**, y una **campaña sobre salud desde la perspectiva de género** (como continuación de la iniciativa de la comunicación de campaña de embarazo saludable remitida a las mujeres en esa situación). [Anexos-Evidencias\Postal Embarazada.jpg](#) [Anexos-Evidencias\infografía embarazadas conducción.pdf](#) [Anexos-Evidencias\infografía embarazadas alimentación.pdf](#)

Fecha inicio: Septiembre 2019

Fecha fin: Actividad continua (seguimiento semestral / anual)

Cronograma de nuevas acciones en curso:



Observaciones: Revisión anual de todas las iniciativas puestas en marcha a lo largo de cada ejercicio empresarial con objeto de **identificar posibles focos de mejora.**

2. PA+: DOCUMENTACIÓN SGSST

Acción Positiva: Integración perspectiva de género en PRL en la documentación general del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo de Endesa (en adelante SGSST).

Responsables de su implantación: Equipo de mejora continua del SGSST ENDESA ISO 45001

Destinatarios: Todo el personal de Endesa

Descripción Acción Positiva: Implantar la integración de la perspectiva de género en la gestión preventiva en Endesa. La documentación general del SGSST, comprende, entre otros: la Política en materia de SST, el Manual del SGSST, los procedimientos relacionados con diferentes aspectos de la PRL, así como de todos los registros generados en aplicación de los mismos, los cuales evidencian el funcionamiento del sistema. La integración efectiva de género en el SGSST sólo podrá realizarse si previamente, se ha incorporado este enfoque en cada uno de estos documentos, estableciendo valores de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la salud laboral.

La Política de SST debe mencionar la integración de la perspectiva de género en la gestión preventiva, como forma de evidenciar la importancia que la dirección de la empresa otorga a esta cuestión y así promover la cultura de prevención con enfoque de género.

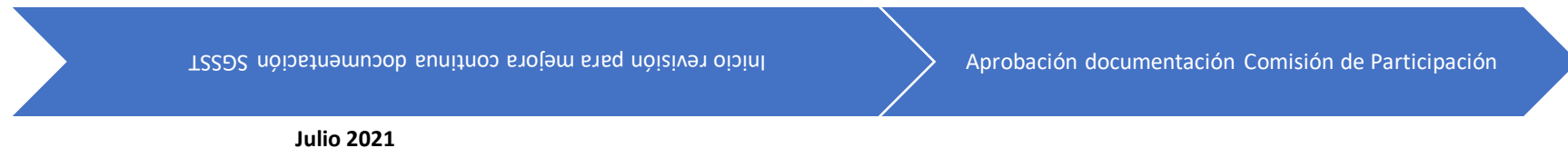
A modo de ejemplo se adjunta el procedimiento PG-07 [Anexos-Evidencias\ENDESA-SGSST- PG. 07 \(Rev. 01\).PDF](#)

Según lo establecido en el artículo 5 del RD 773/1997 sobre las condiciones que deben reunir los equipos de protección individual y la necesidad de adecuarse a la persona trabajadora, en el catálogo se dispondrá de EPI diferenciados en función de las condiciones anatómicas y fisiológicas de hombres y mujeres siempre que proceda debido al tipo de riesgo y parte del cuerpo que proteja (por ejemplo: ropa de trabajo).

Fecha inicio: Julio 2021

Fecha fin: Actividad continua

Cronograma:



Observaciones: Esta actuación no es un proceso independiente, sino que se incorpora a los trabajos acometidos desde el equipo de Mejora Continua SGSST ENDESA ISO 45001 integrado por representantes del SPM, de la empresa y representación social.

3. PA+: ELECCIÓN EPI's

Acción Positiva: Desde hace años, en Endesa se encuentra implantado el artículo 5 del RD 773/1997 sobre las condiciones que deben reunir los EPIs desde el punto de vista de perspectiva de género: “tener en cuenta las condiciones anatómicas y fisiológicas y el estado de salud de las personas trabajadoras” y “adecuarse a la persona portadora, tras los ajustes necesarios” para ello:

- Se exige por contrato a los proveedores de ropa de protección la obligación de disponer de ropa con patronaje específico para hombres y mujeres.
- Se cuenta con la participación de los trabajadores y trabajadoras destinatarias de los EPIs a la hora de escogerlos (a través de la Subcomisión de Equipos de Protección Individual de Endesa, integrada por representantes de la empresa, de la representación social y del SPM).

No obstante, se realizará un análisis de todas las fichas del Catálogo de Equipos de Protección de Endesa para verificar que se encuentra adecuadamente incorporado esta acción en las fichas correspondientes.

Responsables de su implantación: SPM

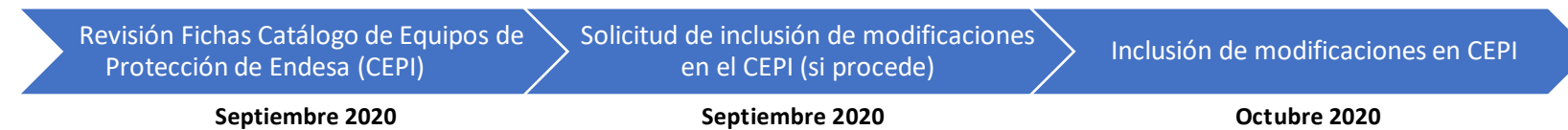
Destinatarios: Todo el personal de Endesa

Descripción Acción Positiva: Verificar la disponibilidad de EPI's diferenciados en función de las condiciones anatómicas y fisiológicas de hombres y mujeres.

Fecha inicio: Septiembre 2020

Fecha fin: Octubre 2020

Cronograma:



Observaciones: No procede solicitar ninguna modificación. A modo de ejemplo, se adjuntan fichas con EPI's del CEPI con diferencias en la confección según anatomía hombre y mujer:

- RT09: Camisa protección contra arco y llamas derivadas de arco eléctrico [Anexos-Evidencias\RT08.Pantalón.pdf](#)
- RT08: Pantalón y cazadora protección contra arco y llama derivadas de arco eléctrico [Anexos-Evidencias\RT08.Pantalón.pdf](#)

Además se verifican otras acciones dentro del CEPI dirigidas a asegurar la protección de las personas trabajadoras teniendo en cuenta su género:

- Disponibilidad de tallas pequeñas para guantes y calzado más adecuadas al género femenino.
- La existencia de un procedimiento para solicitud de ropa a medida para personas que lo requieran debido a su fisiología y que es de aplicación en el caso de mujeres embarazadas que lo requieran.
- La incorporación en el CEPI de un elemento de seguridad destinado a la protección vial de mujeres embarazadas (se adjunta): FG10: Cinturón seguridad para embarazadas con riesgo por desplazamientos in misión en coche de empresa o de alquiler. [Anexos-Evidencias\FG10.Cinturón Seguridad Embarazadas.pdf](#)

4. PA+: FORMACIÓN EN PRL

Acción Positiva: Incluir contenidos para la información y sensibilización respecto al género en la formación sobre PRL. Además, en toda la documentación asociada a la formación en PRL, tanto verbalmente como en soportes gráficos o audiovisuales (cursos on-line) se evitarán los mensajes e imágenes que contribuyan a perpetuar estereotipos de género y se cuidará el uso no sexista del lenguaje.

Responsables de su implantación: SPM y Área de Formación.

Destinatarios: Colectivos de la empresa que reciben diferentes tipologías de Formación en PRL (Delegados de Prevención, gestores de personas, plantilla en general).

Descripción Acción Positiva: Incluir contenidos para la información y sensibilización respecto al género en la formación sobre PRL facilitada a los distintos colectivos de Endesa y revisar la correspondiente documentación para evitar los estereotipos de género. A modo de ejemplo:

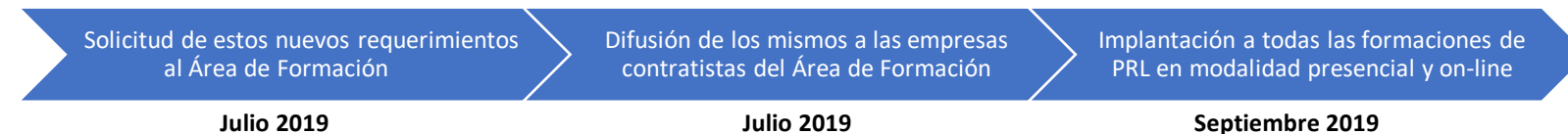
- Delegados de Prevención y Recursos Preventivos: Nueva versión del curso de Nivel Básico en PRL de Endesa (Junio 2021)
- Gestores de Personas: Formación en liderazgo (Julio 2020)
- Personas trabajadoras: Píldoras formativas para cada uno de los 28 riesgos establecidos según metodología de evaluación de riesgos de Endesa (Octubre 2019)
- ...

Para integrar la perspectiva de género en la gestión preventiva de la empresa debe existir en la organización una conciencia respecto a esta necesidad, a nivel de los cargos responsables de las acciones y decisiones de prevención, pero también del resto de la plantilla.

Fecha inicio: Julio 2019

Fecha fin: Proceso continuo (seguimiento periódico)

Cronograma:



Observaciones: Esta actuación no es un proceso independiente, sino que se incorpora en Julio de 2019 al diseño de todos los nuevos cursos de PRL o próximas versiones de los cursos ya disponibles.

NOTA: Debido al tamaño de estas formaciones on-line no ha sido posible incorporar ninguno de ellos como evidencia

5. PA+. PROTOCOLO SALUD LABORAL TRABAJADORAS EMBARAZADAS O EN PERIODO DE LACTANCIA

Acción Positiva: Revisión del protocolo de salud laboral de trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.

Responsables de su implantación: SPM

Destinatarios: Trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia y sus correspondientes Business Partners (P&O) y responsables organizativos.

Descripción Acción Positiva: Los objetivos que se persiguen con la aplicación del protocolo son básicamente:

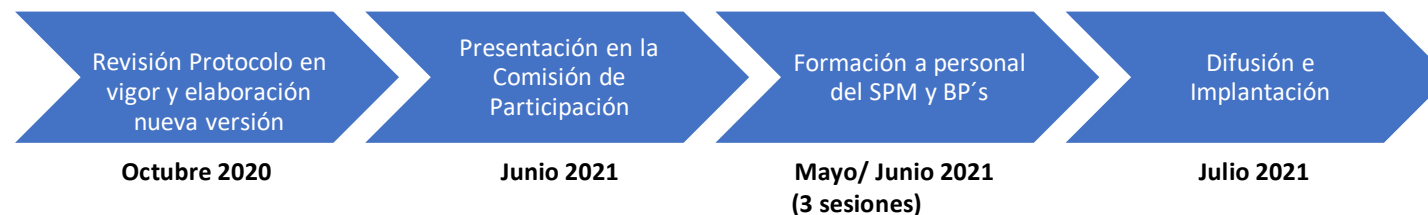
- Concienciar** de la importancia de que las trabajadoras **comuniquen su estado** de gestación o lactancia materna
- Describir las **actuaciones a seguir ante la comunicación de embarazo** por parte de trabajadoras de Endesa y los correspondientes responsables de llevarlas a cabo.
- Definir medidas preventivas complementarias**, si procede, tanto a las trabajadoras como a la Unidad Organizativa, con las que se ajustarán las condiciones o tiempo de trabajo, incluidas las restricciones a tareas con riesgo, con la colaboración del P&BP de la línea de negocio.
- Dar cumplimiento a la obligación legal de **establecer el listado de puestos de trabajo exentos de riesgo** para la maternidad y que no precisarán de medidas preventivas complementarias.

[.Anexos-Evidencias\Protocolo embarazo](#)

Fecha inicio: Octubre 2020

Fecha fin: Julio 2021

Cronograma:



Observaciones: Revisión del protocolo ya existente en base a la nueva edición de la Guía de ayuda de valoración de riesgo laboral durante el embarazo publicada por el Ministerio de Trabajo y debido a la necesidad de automatización y digitalización del proceso que conlleva este protocolo con las herramientas disponibles en la empresa en la fecha actual.

6. PA+. SALUD LABORAL

Acción Positiva: La salud desde un punto de vista integral abarca el bienestar físico, psíquico y social. Estudiar la evolución de las enfermedades con baja desde la perspectiva de género.

Responsables de su implantación: Servicio Médico SPM

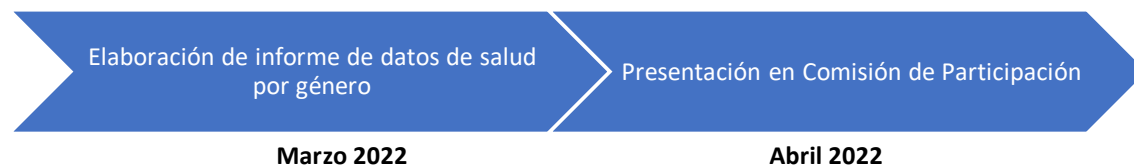
Destinatarios: Todo el personal de Endesa

Descripción Acción Positiva: El paso previo imprescindible para aplicar un enfoque de género es contar con datos desagregados por género.

Fecha inicio: Febrero 2022

Fecha fin: Proceso continuo. El informe de datos desagregados por sexos se realizará con periodicidad como mínimo anual.

Cronograma:



Observaciones: Los resultados obtenidos tras el análisis tendrán como finalidad orientar y priorizar las actividades preventivas de la empresa, así como valorar la eficacia de las acciones preventivas llevadas a cabo (si han disminuido las patologías en la población trabajadora).

7. PA+. EVALUACIÓN DE RIESGOS

Acción Positiva: Incluir enfoque de género en el proceso de Reevaluaciones de Riesgos de Endesa

Responsables de su implantación: SPM

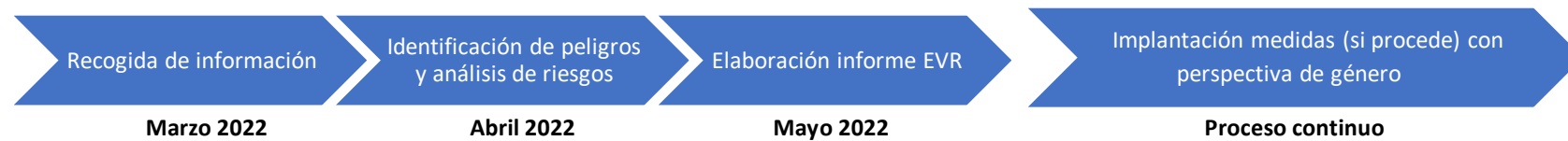
Destinatarios: Todo el personal de Endesa

Descripción Acción Positiva: Incorporar la perspectiva de género en el proceso de Reevaluación de Riesgos con objeto de destacar las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a las condiciones en las que desempeñan el trabajo, que tendrá como consecuencia una diferente exposición a los riesgos laborales, así como las distintas consecuencias que el riesgo puede tener para ellos y ellas en función de sus características y situaciones personales. Así, se podrán hacer propuestas más adecuadas para mejorar las condiciones de trabajo según género.

Fecha inicio: Marzo 2022

Fecha fin: Proceso continuo

Cronograma:



Observaciones: No se tratará como una actuación independiente, sino incluida en el proceso que está previsto de elaboración de nuevos informes de Reevaluación de Riesgos de todas las Unidades de Endesa, con la incorporación de métodos y prácticas que permitan identificar la exposición diferencial entre hombres y mujeres a los riesgos. Este año está previsto la revisión de los informes de Evaluaciones de Riesgos de Endesa Ingeniería y de las Centrales Térmicas de Canarias y en ambos casos se incorporará la dimensión de género en el proceso.

8. PA+. EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Acción Positiva: Incluir enfoque de género en el proceso de Evaluaciones de Riesgos Psicosociales de Endesa

Responsables de su implantación: SPM

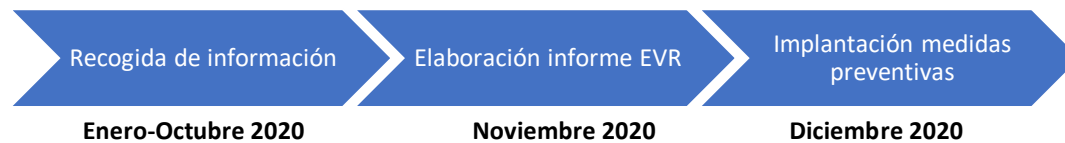
Destinatarios: Todo el personal de Endesa

Descripción Acción Positiva: Los riesgos psicosociales, debido a su estrecha relación con la organización del trabajo y el entorno social, pueden estar muy vinculados a las desigualdades de género. Incluir la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos psicosociales supone un impulso para visibilizar la existencia de estos riesgos y realizar propuestas más adecuadas para mejorar las condiciones de trabajo según género. [Anexos-Evidencias\Evaluación Psicosocial Iberia-Endesa. Análisis perspectiva de Genero.pdf](#)

Fecha inicio: Enero 2020

Fecha fin: Proceso continuo

Cronograma:



Observaciones: No se tratará como una actuación independiente, sino incluida en el proceso que está previsto de elaboración de nuevos informes de Reevaluación de Riesgos de todas las Unidades de Endesa, con la incorporación de métodos y prácticas que permitan identificar la exposición diferencial entre hombres y mujeres a los riesgos.

9. PA+. DIFUSIÓN PROTOCOLO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Acción Positiva: Compromiso de la empresa con la no tolerancia ante comportamientos o actitudes discriminatorias (acoso sexual y acoso por razón de sexo).

Responsables de su implantación: SPM / P&O (Relaciones Laborales y Cultura)/ Comunicación

Destinatarios: Todas las personas de Endesa

Descripción Acción Positiva: Analizar posibles propuestas de mejora en el protocolo vigente dirigido a la prevención, detención y erradicación del acoso sexual o acoso por razones de sexo. Realizar campañas de comunicación orientadas a divulgar dicho protocolo y a sensibilizar sobre la problemática del acoso sexual. [Anexos-Evidencias\Infografía prevención acoso sexual o por razón de sexo.pdf](#), [Anexos-Evidencias\Comprender el acoso en el lugar de trabajo.msg](#)

Fecha inicio: Enero 2021

Fecha fin: Enero 2022

Cronograma:

Definición y preparación (contenidos, formato, etc) de campaña de comunicación

Enero 2021

Lanzamiento de campañas

Junio 2021 y Enero 2022

Observaciones: El proceso de revisión del protocolo está vinculado a la negociación del V CM

10. PA+. PROTOCOLO SALUD LABORAL PERSONAS TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES

Acción Positiva: Elaboración del protocolo de protección salud laboral de personas trabajadoras especialmente sensibles

Responsables de su implantación: SPM

Destinatarios: Personas sensibles a determinados riesgos y/o con alguna discapacidad y sus correspondientes Business Partners (P&O) y responsables organizativos.

Descripción Acción Positiva: Los objetivos que se persiguen con la aplicación del protocolo son básicamente:

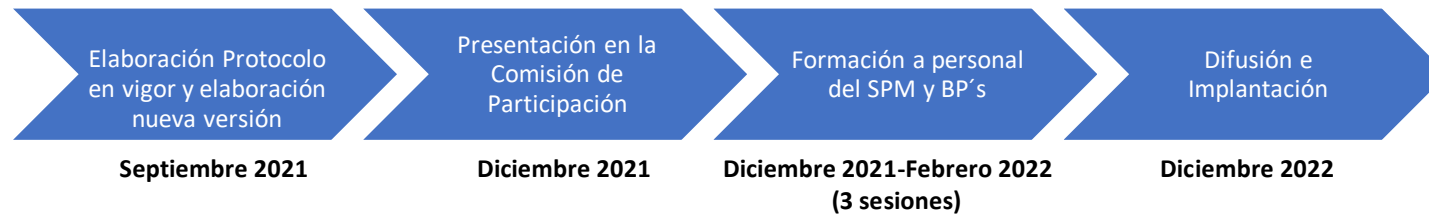
- Concienciar de la importancia de colaborar con los Servicios Médicos de Endesa en la vigilancia de la salud**, realizándose voluntariamente los reconocimientos médicos periódicos en los que se podrá detectar si una persona trabajadora es sensible a determinados riesgos.
- Describir las **actuaciones para adecuar el puesto de trabajo a las personas especialmente sensibles a determinados riesgos** y establecer los correspondientes responsables de llevarlas a cabo. Se trata de adaptar el puesto de trabajo a las características individuales de la persona trabajadora.
- Definir medidas preventivas y de protección complementarias**, si procede, tanto a las personas trabajadoras como a la Unidad Organizativa. Estas medidas conllevarán un ajuste de las condiciones o tiempo de trabajo, incluidas las restricciones a tareas con riesgo, con la colaboración del P&BP de la línea de negocio.

[Anexos-Evidencias\Protección Salud Laboral PTES](#)

Fecha inicio: Septiembre 2021

Fecha fin: Febrero 2022

Cronograma:



Observaciones: La aplicación de este protocolo, además de asegurar unas adecuadas condiciones de salud y seguridad a las personas trabajadoras especialmente sensibles constituye una herramienta para facilitar la integración laboral en Endesa de personas con discapacidad.

11. PA+. MEDIDAS PREVENTIVAS ADAPTACIÓN PUESTOS DE TRABAJO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Acción Positiva: Diseño de medidas preventivas para adaptación de puestos de trabajo a personas con discapacidad

Responsables de su implantación: SPM, Servicios Iberia, ITC

Destinatarios: Personas sensibles a determinados riesgos y/o con alguna discapacidad y sus correspondientes Business Partners (P&O) y responsables organizativos.

Descripción Acción Positiva: Se encuentran implantadas las siguientes medidas preventivas:

- Coordinación con los titulares de las instalaciones para la adecuación los Planes de Emergencia y verificación en los simulacros de todos los edificios. [Anexos-Evidencias\Formato simulacro emergencia.pdf](#)
- Diseño de Catálogo de herramientas de Software y Hardware para Personas con Discapacidad [Anexos-Evidencias\Ejemplos Catálogo Accesibilidad.pdf](#)
- Reconocimientos Médicos adaptados adecuados a Personas con Discapacidad
- Implantación Buenas Prácticas Empresariales en edificios según Guía publicada por AESPLA. [Anexos-Evidencias\Accesibilidad centros de trabajo.pdf](#)

Fecha inicio: Septiembre 2020

Fecha fin: Proceso continuo

Observaciones: Proceso continuo, se sigue trabajando en el diseño de nuevas medidas que favorezcan la adaptación del puesto de trabajo y la mejora ergonómica a personas con discapacidad. **Revisión anual** de todas las iniciativas puestas en marcha a lo largo de cada ejercicio empresarial con objeto de **identificar posibles focos de mejora.**