

CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LA PRL



10/11/2020

Conocer las desigualdades de género y cómo influyen éstas en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, permitirá a las organizaciones aplicar políticas y prácticas preventivas que protejan la salud laboral de todas las personas trabajadoras.

Plan General de Actividades Preventivas 2020

Índice

1. Introducción.....	2
2. Objetivos.....	3
3. Diferencias de género en la siniestralidad laboral.....	3
4. Integración de la perspectiva de género en el plan de prevención.....	5
5. Bibliografía.....	13

1. Introducción

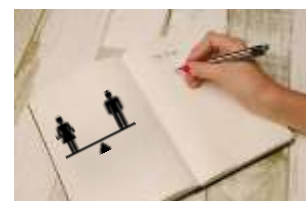
El continuo cambio en el entorno y la modernización del mercado laboral exige a los recursos humanos un importante esfuerzo de adaptación. En este proceso de cambios es necesario **contemplar la incorporación de las mujeres al mercado laboral de forma plena y activa en condiciones de igualdad**, solo así, los resultados obtenidos serán más competitivos. Pese a ciertas mejoras, las brechas de participación en la fuerza laboral entre hombres y mujeres siguen siendo considerables, siendo necesario continuos esfuerzos por parte de todas las organizaciones para integrar la perspectiva de género en su cultura de empresa.

De acuerdo con la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo** para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la perspectiva de género se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres.

En el **ámbito de la prevención de riesgos laborales es necesario la incorporación de la perspectiva de género en su gestión**, básicamente **debido** a la evidencia creciente de que **los riesgos laborales y las patologías** causadas por ellos **afectan de manera desigual a los hombres y a las mujeres** por causas entre las que se destacan las siguientes:

- La **distinta biología de ambos sexos**, con especial mención a la situación de embarazo y lactancia.
- La **segregación horizontal** del mercado de trabajo que provoca que mujeres y hombres se concentren en distintos sectores y actividades (la presencia de los hombres es mayoritaria en las áreas industriales, las mujeres desempeñan fundamentalmente trabajos en los sectores sanitario, educación, etc.).
- La **segregación vertical** que refleja las dificultades que tiene las mujeres hoy en día para ocupar cargos de responsabilidad.
- La **precariedad laboral**. Se concentra un mayor número de mujeres que de hombres en los trabajos precarios y de menor retribución salarial.
- **Parcialidad elevada**: El trabajo a tiempo parcial, aunque menos presente que en otros países europeos, es principalmente un tipo de jornada más frecuente entre las mujeres. A menudo las mujeres se acogen a esta opción para poder compaginar la vida laboral con la familiar.

Hay que **tener en cuenta el análisis de género** al estudiar los patrones diferenciales sobre cómo enfermamos mujeres y hombres, investigando para ello las áreas más relevantes para las mujeres trabajadoras, que podría decirse que hasta ahora no han sido abordadas lo suficiente.





Conocer las desigualdades de género y cómo influyen éstas en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, **permitirá aplicar** a las organizaciones **políticas y prácticas preventivas que protejan la salud laboral de todas las personas trabajadoras** contribuyendo con ello a eliminar las desigualdades de género en el ámbito laboral.

2. Objetivos

La presente guía, tiene como **objetivo principal proponer** una serie de **recomendaciones que ayuden a las organizaciones a integrar el enfoque de género en la cultura preventiva de la empresa**, en particular durante las distintas fases de la gestión preventiva.

3. Diferencias de género en la siniestralidad laboral

La **prevención de riesgos laborales** en las empresas generalmente **se ha abordado desde un enfoque neutro** que se ha **caracterizado por recoger la información referente** a la evaluación y prevención tomando como referencia a la **mayoría de los trabajadores**, contemplándose únicamente las diferencia con las mujeres en su apartado reproductivo.

Sin embargo se han detectado **diferencias de género en la incidencia de accidentes, enfermedades y patologías** que requieren una reflexión a la hora de plantear la metodología a utilizar en la evaluación de riesgos en las empresas, siendo éstas las más relevantes:

- Los hombres tienen más probabilidades de:
 - Sufrir accidentes laborales (que impliquen cuatro o más días de ausencia) que las mujeres.
 - Padecer enfermedades cardiovasculares, problemas auditivos, respiratorios y de pulmón.
- Las mujeres tienen más probabilidades de:
 - Padecer problemas de salud relacionados con el trabajo que los hombres.
 - Sufrir trastornos de las extremidades superiores, estrés laboral, enfermedades infecciosas y problemas de piel.



- En relación con los riesgos psicosociales, las últimas encuestas europeas de condiciones de trabajo ponen de manifiesto que las mujeres, en mayor proporción, llevan a cabo tareas monótonas, obtienen un salario inferior, tienen menos oportunidades de participar en la planificación de su propio trabajo y tienen menos expectativas de promoción profesional; además, sufren acoso psicológico y sexual en mayor grado que los hombres.
- Por último, hay que tener en cuenta que el diseño de los puestos de trabajo, desde la organización de los espacios, pasando por los horarios, los equipos y las herramientas, se ha pensado, mayoritariamente, siguiendo un modelo masculino de trabajador.

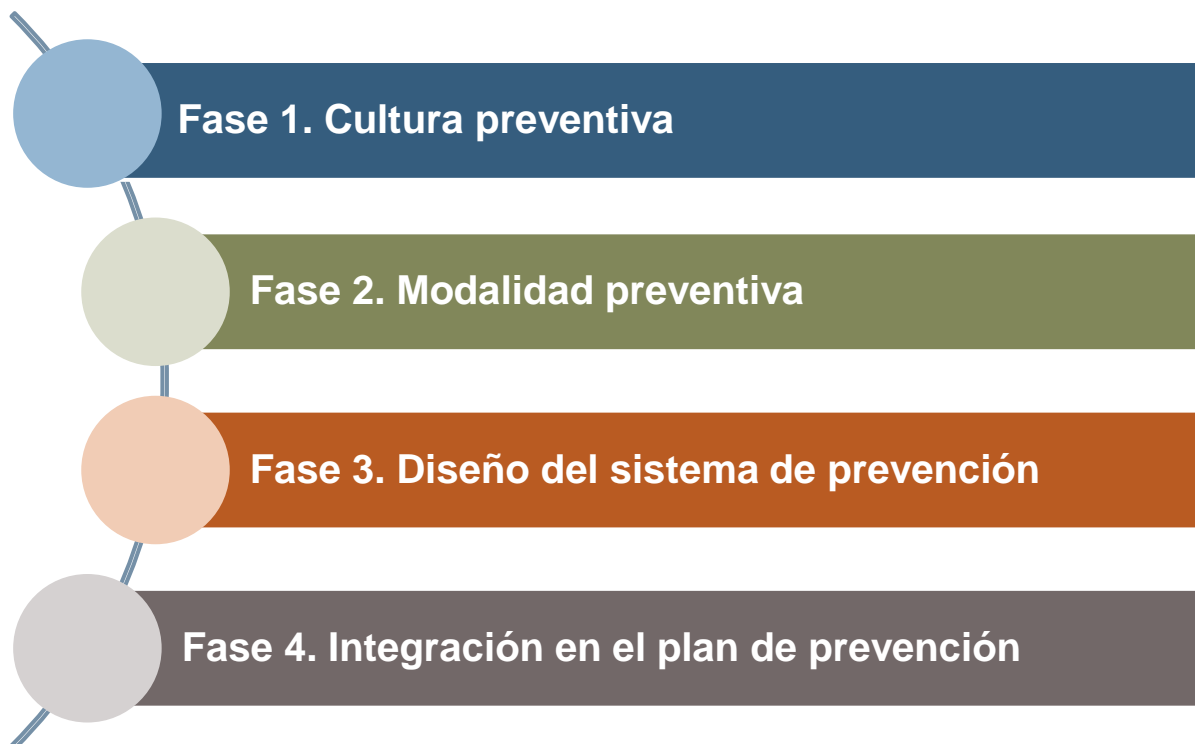
La necesidad de aplicar la perspectiva de género en la cultura preventiva se debe a la evidencia creciente de que **los riesgos laborales y las patologías causadas por ellos afectan de manera desigual a los hombres y a las mujeres.**

Herramientas como la evaluación de riesgos, en la que debe recogerse la exposición a los riesgos del puesto de trabajo **y la negociación de los planes de igualdad**, son fundamentales para poder plantear medidas efectivas, ahora bien, el conocimiento exhaustivo de los requisitos necesarios sobre cómo llevar a cabo la integración de la perspectiva de género en los planes de prevención, es la clave para plantear no solo medidas adecuadas sino que además consigan los resultados esperados.



4. Integración de la perspectiva de género en el desarrollo del plan de prevención

La metodología para conseguir una adecuada integración de la perspectiva de género en las empresas abarca principalmente los siguientes apartados:



FASE 1: CULTURA PREVENTIVA

En primer lugar es un **requisito indispensable** que exista en la organización, sobre todo a nivel de los **cargos responsables**, una **conciencia respecto a la necesidad de integrar la perspectiva de género en la gestión de la prevención** que pueda extrapolarse a toda la plantilla, siendo todo el personal consciente de las razones que hacen necesario este enfoque:

- Respecto a los **aspectos normativos**: para una adecuada prevención de riesgos es necesario tener en cuenta aspectos como: características de la persona, sexo, edad, especial sensibilidad (art. 15.1 Ley 31/95), diferencias en las consecuencias de la exposición a ciertos riesgos por las diferencias biológicas, etc...
- En cuanto a la **política preventiva** de la organización, esta debería recoger 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.

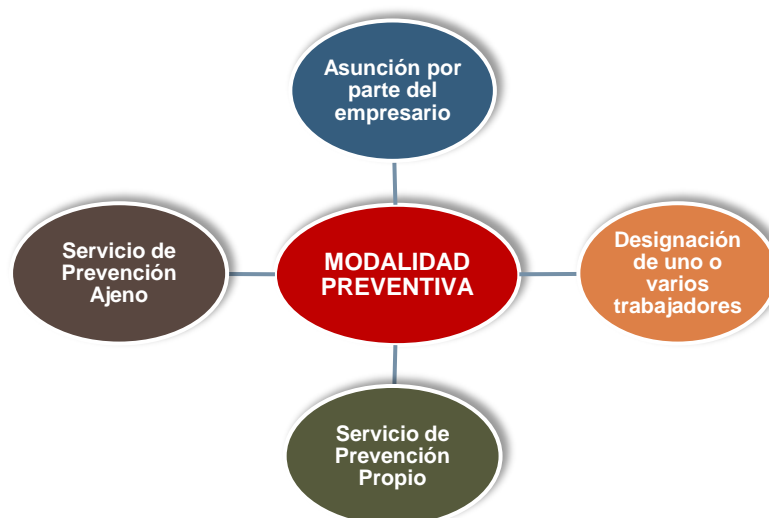


A tener en cuenta:

Es recomendable que la **persona responsable** del área de seguridad y salud en la empresa tenga **conocimientos y formación** en los temas relacionados con la **igualdad**, que le permita transmitir estos conceptos al resto de la organización.

FASE 2: MODALIDAD PREVENTIVA

Existen diferentes modalidades preventivas reguladas reglamentariamente, cada empresa puede elegir su modelo, pero siempre respetando en todo caso los mínimos establecidos el Real Decreto 39/1997.



Cada **organización** atendiendo a sus particularidades y su cultura **debe escoger la más adecuada** consiguiendo con ello, una prevención integral en la empresa y la integración de la perspectiva de género en su gestión.

Una **organización** donde existe una **representación equilibrada de mujeres y hombres** en los puestos de mando y entre las personas que toman decisiones y asumen responsabilidades de prevención, **demuestra que es una organización sensibilizada con la integración de género** en su gestión.



A tener en cuenta:

Para **seleccionar la modalidad preventiva más adecuada** a cada tipo de empresa que favorezca entre otros aspectos la integración de la perspectiva de género en la gestión de la prevención, es importante **valorar la preparación que tienen las personas** tanto de la plantilla propia como de la entidad externa. En el supuesto de considerar la contratación de un servicio de prevención ajeno se recomienda que en su catálogo de actividades contemple estos aspectos, así como que tengan personal con formación en igualdad aplicada al ámbito de prevención de riesgos.

FASE 3: DISEÑO DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN

Para poder diseñar el sistema de prevención más adecuado a cada organización es necesario en primer lugar detectar y conocer aquellas variables que ayudarán a su elaboración.

Para disponer de una información lo más completa posible, sería conveniente:

- Incluir la variable de sexo en aquellas entrevistas y encuestas que se lleven a cabo para obtener información respecto a un tema concreto cuando así lo considere la organización.
- Conocer la información que aporte un mayor conocimiento de las posibles diferencias de género que puedan encontrarse en los temas relacionados con la seguridad y salud (condiciones de trabajo, formación, información, exposición a factores de riesgo,...) y las demandas y necesidades de cada persona.

Finalmente habría que analizar información y datos que nos permitan conocer cómo afectan a los hombres y las mujeres las particularidades de cada centro de trabajo (los equipos, productos, peligros derivados de las condiciones de trabajo, formación, epi's, medidas preventivas, etc...). Además sería muy útil conocer respecto a la plantilla sus condiciones laborales y características personales, las tareas que desempeñan y las condiciones de realización de las mismas.

**A tener en cuenta:**

Una **buena herramienta** que nos **puede ayudar** a recoger información de cara a **incorporar la perspectiva de género en nuestro plan de prevención es la elaboración de un plan de igualdad.**

El desarrollo de los planes de igualdad en las empresas, según el RD 6/2019, es obligatorio para empresas con un plantilla superior a 50 trabajadores, y recomendable para empresas de menos de 50 trabajadores. El no cumplimiento de esta obligación supondrá una sanción grave para la empresa, según la nueva redacción del art.7.7 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

¿En qué consiste un plan de igualdad?

Es un **conjunto** ordenado de **medidas**, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la **igualdad de trato y de oportunidades** entre **mujeres y hombres** y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Debe fijar los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y **prácticas a adoptar**, así como sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados

Herramienta de apoyo nº 10: Salud y riesgos laborales con perspectiva de género

Uno de los recursos de apoyo del Ministerio de Igualdad disponible en la web www.igualdadenaempresa.es que facilita pautas, para que las empresas evalúen sus propios recursos de gestión, desde la óptica de la igualdad entre mujeres y hombres.

FASE 4: CÓMO INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PLAN DE PREVENCIÓN**4.1 Evaluación de riesgos**

La evaluación de riesgos, es el proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos con el propósito de eliminarlos o reducirlos mediante medidas de prevención, se debe basar en la evaluación del trabajo verdaderamente realizado y tener en cuenta:

1. Los métodos, instrumentos y herramientas utilizados teniendo en cuenta la perspectiva de género.
2. Posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo pueden aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.
3. Indicadores que evidencien diferencias de género.

4. Estándares de medición y análisis que tengan en cuenta posibles situaciones de riesgo que sólo afecten a las mujeres o que afectan a las mujeres de manera diferente que a los varones.
5. Enfoques participativos, en los que participen a partes iguales tanto hombres como mujeres afectados, mayor implicación por tanto de las mujeres en el proceso de evaluación y reflejo de sus opiniones, experiencias, conocimientos y capacidades.

Integrar la perspectiva de género durante la fase del análisis y evaluación de los riesgos, ayudará a la empresa a conocer y reflejar las diferencias que existen entre hombres y mujeres respecto a la exposición a los riesgos laborales. La información que se obtenga de ese análisis, permitirá proponer medidas más concretas y específicas que contribuyan a mejorar las condiciones de trabajo así como a eliminar las desigualdades de género en el empleo, que sitúan a las mujeres en una posición de mayor precariedad laboral.

Hoy en día, no es frecuente que en las evaluaciones esté integrada la perspectiva de género, tan solo en lo que respecta a la valoración del riesgo durante el embarazo y/o la lactancia.

Por ello, es especialmente importante analizar la actividad real de trabajo y el uso de técnicas cualitativas.

Análisis y valoración de las condiciones de trabajo

En primer lugar se debe **realizar un análisis de las condiciones de trabajo** con el fin de **determinar los riesgos a los que están expuestos** los trabajadores y trabajadoras. Este análisis no se recomienda que sea a nivel de puesto de trabajo, sino que deberá comprobar si hombres y mujeres que trabajan en el mismo puesto, desarrollan las mismas tareas y de forma similar.

A cada tarea y actividad hay que contemplar una serie de aspectos y considerar la variable sexo en cada uno de estos:

- Lugares de trabajo: Indicar quién accede.
- Equipos de trabajo: Indicar las personas que lo utilizan y las características de los mismos.
- Factores ambientales (ruido, temperatura, etc...): identificar las personas expuestas.
- Factores ergonómicos (manejo manual de cargas, movimientos repetitivos) identificar las personas expuestas.
- Factores psicosociales (organización del trabajo): identificar las particularidades de cada persona.
- Etc...

Para recabar una información lo más veraz posible, es importante contar con la participación de los trabajadores y trabajadoras en la descripción y recogida de información sobre su trabajo y la forma de llevarlo a cabo, así como las dificultades y riesgos que perciben en su desempeño.

Severidad de los riesgos

Durante el análisis hay que tener en cuenta la **severidad del riesgo**, entendiendo este concepto como la consecuencia que su materialización puede provocar a la persona afectada, por ejemplo, un mismo riesgo puede acarrear diferentes consecuencias para distintas personas, en función de las características personales y situación biológica.

A través de la evaluación la empresa puede decidir si los riesgos identificados son tolerables, o si por el contrario requiere la implantación de medidas preventivas que ayuden a minimizar su exposición.



A tener en cuenta:

Respecto a los riesgos para las mujeres en situación de embarazo o lactancia, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) elaboró el documento **“Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo”** con recomendaciones para la identificación y evaluación de los riesgos y para la puesta en marcha de las correspondientes medidas preventivas.

4.2 Planificación de la actividad preventiva

Una vez se han evaluado y valorado los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, es el momento de **establecer las medidas preventivas más adecuadas integrando en su contenido la perspectiva de género** y teniendo en cuenta en las mismas:

- Aspectos relacionados con la organización de trabajo y diseño de los puestos.
- Características, dimensiones de los equipos de protección tanto a nivel colectivo como individual.
- Contenido adecuado de la formación e información teniendo en cuenta para ello las necesidades y expectativas de las personas trabajadoras.

En cuanto al **diseño de los equipos de trabajo**, equipos de protección, etc...es importante trabajar bajo los criterios de que puedan ser usados tanto por hombres como mujeres, así como por personas situadas en percentiles extremos. Además es importante tener en cuenta cuando se planteen cambios en la organización el impacto que estos pueden conllevar desde la perspectiva de género por las posibles interacciones que pueden surgir entre el trabajo y la vida privada.

4.3 Información a los trabajadores

Si existen riesgos que afectan de distinta forma a hombres y mujeres en la empresa se deberá de reflejar en las fichas informativas dirigidas al personal trabajador evitando en todo momento el uso de fichas con riesgos estandarizados.

Si se considera necesario elaborar protocolos frente a situaciones de riesgo en la empresa, es importante evitar tomar siempre como prototipo de persona que está frente al riesgo a un hombre, las instrucciones son exigencias que deben ser abordables para cualquier persona, por lo que los requisitos se mantendrán en valores alcanzables tanto por hombres como por mujeres.



A tener en cuenta:

*En la documentación que se entregue a los trabajadores (fichas informativas, folletos, etc...) hay que **cuidar el uso no sexista del lenguaje**.*

Deberá informarse directamente a cada persona de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

La información debe llegar a la totalidad de las trabajadoras y trabajadores, incluyendo a quienes desempeñan sus tareas habitualmente fuera del centro de trabajo.

4.4 Formación a los trabajadores

Los programas de formación **deben incluir en su contenido temas específicos de igualdad**, empezando por la normativa que rige en materia de igualdad y que no se conoce suficientemente.

Los cursos de formación y material didáctico disponible para su utilización dentro de la organización deben evitar estereotipos de género y hacer un uso no sexista del lenguaje.

Es recomendable pedir a la empresa formadora que acredite su compromiso con la igualdad mediante personal con formación en igualdad, planes para la igualdad, etc.



A tener en cuenta:

La Ley 31/95 de PRL establece que la persona empresaria, en cumplimiento del deber de protección, deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva.

De la formación en PRL no se debe excluir a nadie, independientemente de la modalidad o duración del contrato.

Las actividades formativas de PRL deben desarrollarse siempre en horario laboral y compatible con los distintos tipos de jornadas, respetando las medidas de conciliación.

4.5 Vigilancia de la Salud

La **vigilancia de la salud** consiste en la recogida, el análisis y la interpretación sistemática de los datos de salud con el fin de proteger la salud y prevenir los daños relacionados con el trabajo.

La **integración de la perspectiva de género** en esta fase de la gestión preventiva va a permitir conocer el patrón que diferencia la forma de enfermar entre hombres y mujeres.



A tener en cuenta:

*Para obtener una información sobre la siniestralidad de la empresa por género, es necesario **disponer de los datos relacionados con la siniestralidad diferenciados por sexo**, solo así se identificará la forma de enfermar por género entre la población trabajadora y en el supuesto de detectar diferencias, analizar si se son consecuencia de la variable biológica u otras.*

5. Bibliografía

- › Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- › Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- › El gènere en relació amb la seguretat i la salut en el treball (Generalitat de Catalunya)
- › 10 perquè per a una salut i seguretat laboral amb perspectiva de gènere (Generalitat de Catalunya).
- › La perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de riscos laborals (Generalitat de Catalunya).
- › Pautas para la integración de la perspectiva de género en la PRL (Osalan).
- › La cuestión de género en la prevención de riesgos laborales. Modelo de prevención de riesgos laborales sensible al género (Conserjería economía y empleo – Junta de Castilla).
- › Guía de PRL desde la perspectiva de género de CCOO de Castilla y León.
- › Herramienta de apoyo nº 10: Salud y Riesgos Laborales con perspectiva de género (Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad).
- › Imágenes: freepik.es