

Buenas prácticas para la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género



asociación de empresas de economía
social de la región de murcia



Ronda Sur, 50 • 30010 MURCIA
Teléfono 968 27 00 03 - Fax 968 23 53 '50 • www.amusal.es

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

2. EL ROL DE LA MUJER EN EL TRABAJO

3. PLAN DE IGUALDAD Y SEGURIDAD Y SALUD

PLANES DE IGUALDAD

ELABORACIÓN Y CONTENIDOS DE UN PLAN DE IGUALDAD

4. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

5. RIESGOS LABORALES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

RIESGOS ESPECÍFICOS EN EL EMBARAZO Y LACTANCIA

RIESGOS PSICOSOCIALES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

6. EVALUACIÓN DE RIESGOS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

7. PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

8. BUENAS PRÁCTICAS LABORALES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

9. CONCLUSIONES



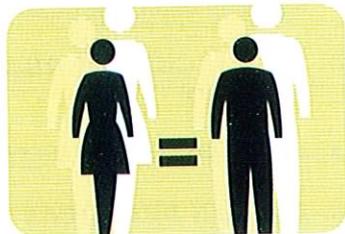
1. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

La ONU, en la **IV Conferencia mundial sobre mujeres**, celebrada en Beijing (China) en septiembre de 1995, consideró un objetivo estratégico fomentar la armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres. En dicho foro se adoptó oficialmente la definición de **género**:

El género es "la forma en que todas las sociedades del mundo determinan las funciones, actitudes, valores y relaciones que conciernen al hombre y a la mujer.."

El sexo de una persona es determinado por la naturaleza, pero su género lo elabora la sociedad. Desde esta óptica la salud de hombres y mujeres es diferente debido a razones biológicas pero también sociales. La **Perspectiva de Género** nos permite trasladar los análisis de la realidad que vivimos, señalando las diferencias y situaciones de desigualdad y discriminación a todos los ámbitos de decisión.

La integración de **la igualdad de género** en la política de empleo es una prioridad fundamental para Europa y por ende para España. No es sólo una cuestión de derechos, sino también una política económica sólida, teniendo especialmente en cuenta los costes humanos y económicos que suponen las lesiones y enfermedades originadas o agravadas por el trabajo.



Fuente: ASPERCAN-ASOCIACIÓN ASPERGER ISLAS CANARIAS

El hombre y la mujer, obviamente no son "iguales", por ello entenderemos el término de igualdad como un eufemismo de **no discriminación** hacia la persona independientemente de su género, toda vez que la sociedad y el progreso ha incorporado a la mujer al mercado laboral desde la concepción tradicional y cultural de ceñir a ésta a las labores domésticas y de maternidad. En este sentido, la prevención desde la perspectiva de género se constituye en un instrumento para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Si bien la seguridad y salud ha de cubrir indistintamente al hombre y a la mujer, la diferencia de género queda patente si miramos las estadísticas nacionales y europeas. Por ello, hay que tener presente el análisis de género al estudiar la seguridad y salud considerando las diferencias biológicas y sociales, en una perspectiva sin discriminación del mismo. No hacerlo traería como consecuencia la subestimación de los riesgos reales, considerando, a su vez, riesgos específicos derivados de particularidades del género femenino como la maternidad o la lactancia.

Existen instrumentos específicos que tratan la igualdad de género en el ámbito laboral tales como los **planes de igualdad** o la **conciliación de la vida familiar y laboral**, que deben estar insertados en la **planificación preventiva** de la empresa considerando de manera equitativa las particularidades del hombre y la mujer y los **riesgos específicos** en virtud de su género a que se ven sometidos.

2. EL ROL DE LA MUJER EN EL TRABAJO

La mujer posee características diferenciadoras las cuales, han supuesto en gran medida la adopción de roles en el trabajo en oposición al género masculino;

- **Su ser biológico**, por su constitución física propia de la mujer.
- **Su realidad biológica diferencial**, relacionada con la fertilidad, la maternidad y por tanto el embarazo y el parto.
- **Su rol social adquirido**: que le viene adjudicando el papel de gestora del hogar, atención principal de los ascendientes necesitados de terceros y dependientes por su menor edad.

En el ámbito laboral el rol de la mujer se vinculaba a puestos muy definidos como el de secretaria o empleada de hogar. Estos roles establecidos tienen un peso importante en la perpetuación de la división del trabajo entre mujeres y hombres, tanto en el ámbito familiar como en el laboral y en la sociedad en general obstaculizando de este modo la igualdad real entre el hombre y la mujer.



Fuente: MERCADEOYPUBLICIDAD.COM

El mundo del trabajo y por tanto las normas laborales, se ha construido conforme a patrones masculinos, dejando de lado factores tales como la maternidad y la atención de las responsabilidades familiares.

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo sin la ruptura de roles en función del género, ha generado problemas cuyo peso y efectos han recaído sobre las mujeres.

La existencia de prejuicios del empresariado en la contratación de las mujeres al tener que compatibilizar trabajo con responsabilidades familiares puede provocar situaciones discriminatorias en el empleo;



- *Desiguales oportunidades de acceso al empleo y a la promoción.*
- *Segregación ocupacional.*
- *Expulsión del mercado de trabajo.*
- *Aceptación de condiciones de trabajo inferiores.*
- *Pérdida de derechos económicos.*
- *Perjuicios en materia de protección social.*

Un rol común es la percepción de que se trata de un problema exclusivo de las mujeres, no ya un problema colectivo y social con graves repercusiones para todos. (Descenso de natalidad, inestabilidades sociales,...).

- *Algunos estereotipos tradicionales*
- *Las mujeres sólo trabajan fuera de casa para aportar algo de dinero.*
- *No debe contratarse a mujeres porque abandonan el trabajo en cuanto se casan o cuando se quedan embarazadas.*
- *A menudo, las mujeres enferman y faltan muchos días al trabajo.*
- *Una mujer ambiciosa y cualificada sale adelante de cualquier modo.*

Los **planes de igualdad** y las políticas de **conciliación laboral y familiar** pretenden, entre sus objetos, modificar los roles tradicionales de la mujer y el hombre respecto a su implicación en la familia, hogar y trabajo. Veámoslos en los siguientes capítulos.

3. PLAN DE IGUALDAD Y SEGURIDAD Y SALUD

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, incorpora el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, el acceso a bienes y servicios y su suministro. Integra el principio de igualdad y la **perspectiva de género** en la ordenación general de las políticas públicas y criterios de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad.

En cuanto a la seguridad y salud, incide en que el contenido de la **evaluación de riesgos** deberá comprender procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir de forma negativa en la salud de las trabajadoras o del feto, la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de los trabajadores en estas características. Asimismo establece medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.



FUENTE: PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES DEL AYUNTAMIENTO DE GUARDO (2010-2013)

PLANES DE IGUALDAD

La Ley 3/2007 regula los planes de igualdad en las empresas y su negociación en los convenios colectivos. Las empresas de más de 250 trabajadores están obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad. Además, los empresarios pueden ser conminados por la autoridad laboral a elaborarlos ante la demanda de actuaciones discriminatorias o bien adoptarlos voluntariamente como una medida de optimización empresarial (lo cual posee múltiples ventajas según se verá posteriormente)

ELABORACIÓN Y CONTENIDOS DE UN PLAN DE IGUALDAD

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para ello, se deberán fijar objetivos concretos de igualdad, así como estrategias y prácticas a adoptar para su consecución. Entre estos objetivos se encuentra la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Por otra parte, un plan de igualdad puede integrarse en la planificación preventiva de la empresa y supone una oportunidad de mejora derivada de la integración de igualdad de oportunidades.

ESQUEMA DE CÓMO DEBE EMPEZAR UN PLAN DE IGUALDAD

COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN

- COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN



- DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN



- ELABORACIÓN Y PLANIFICACIÓN



- IMPLANTACIÓN



- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fuente: Gestión Práctica de Riesgos laborales (Miguel Alegre Nueno. TSPRL)

La Ley reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el reparto de las obligaciones familiares.

No obstante, dado que la conciliación posee un desarrollo reglamentario paralelo y está vinculado con la Seguridad y Salud, lo desarrollamos de manera independiente en el siguiente apartado.

4. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Es difícil conjugar la presencia en el ámbito familiar y en el ámbito laboral, lo que habitualmente viene denominándose como **dobles presencia**. Las mujeres siguen efectuando la mayor parte de trabajo no remunerado del hogar y el cuidado de los hijos y familiares. Esto se añade a su carga diaria de trabajo y puede suponer una presión adicional sobre ellas.

A nivel reglamentario esta necesidad se tradujo en la **Ley 39/99, de 5 de noviembre** para promover **la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras**. Esta Ley pretende fomentar que las responsabilidades familiares se asuman por partes iguales entre hombres y mujeres sin que ello suponga discriminación. Para ello, se modifica el permiso de maternidad y se crea el nuevo de paternidad. Además, se mejoran los permisos, reducciones de jornadas y excedencias.

LICENCIAS PARENTALES EN ESPAÑA		
SUPUESTOS	DURACIÓN	REMUNERACIÓN
Licencia por maternidad, adopción y acogimiento	16 semanas 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo caso de parto múltiple 2 semanas más en caso de adopción internacional	100% base reguladora
Permiso por paternidad, adopción y acogimiento	2 días (2 más si requiere desplazamiento a otra ciudad)	100% salario
Excedencia por maternidad/paternidad, adopción y acogimiento	Hasta 3 años de excedencia por hijo hasta que éste tenga 3 años (6 años si es discapacitado) Reserva de puesto durante el primer año	No
Reducción de jornada por guarda legal	Reducción de jornada hasta los 6 años del hijo	Reducción proporcional a la de la jornada
Licencias por motivos familiares urgentes	Permisos de 2 días Excedencia de 1 año	Sí No

Fuente: ATAEM (asociación de Trabajadoras Autónomas y Emprendedoras de Madrid)



Por tanto, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal surge como estrategia para facilitar la igualdad efectiva de mujeres y hombres teniendo en cuenta su género y tiene como fin alcanzar un nuevo orden social y económico donde ambos géneros puedan compatibilizar las diferentes facetas de su vida; empleo, familia, ocio y tiempo libre.

Es preciso por tanto introducir nuevos modelos de organización donde participen todos los agentes sociales desde la corresponsabilidad, dichos agentes sociales son las diferentes Administraciones Públicas, sindicatos, iniciativas sociales específicas y las propias empresas.

5. RIESGOS LABORALES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Existen diferencias en la manera que hombres y mujeres se distribuyen en el mercado laboral, apreciándose una segregación horizontal entre sectores; los hombres se concentran en la construcción, minería, metal e industria pesada, mientras las mujeres se concentran en el sector servicios, existiendo además una segregación vertical dentro de las empresas, teniendo los hombres más posibilidades de ocupar puestos más altos.

La fuerte segregación ocupacional entre géneros hace que mujeres y hombres estén expuestos a diferentes tipos de exigencias y tensiones. Las mujeres sufren más estrés que los hombres, sobre todo por acoso sexual, discriminación, trabajos con grandes exigencias emocionales y la doble tarea trabajo-hogar.

EJEMPLOS DE LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO Y LOS RIESGOS LABORALES

RIESGO/ CONSECUENCIA PARA LA SALUD	MAYOR EXPOSICIÓN / MAYOR INCIDENCIA	COMENTARIOS
Accidentes	Hombres	Los hombres sufren mayor accidentalidad, dado el menor número de horas trabajado por las mujeres.
Trastornos de las extremidades superiores	Mujeres	Elevada incidencia en algunas tareas muy repetitivas realizadas por mujeres, como cadenas de montaje «ligero» o la introducción de datos, donde tienen escaso control sobre su trabajo.
Levantamiento de pesos	Hombres	No obstante, las mujeres que trabajan en limpieza o servicios de comidas y las trabajadoras sanitarias sufren daños debidos al levantamiento y transporte de cargas pesadas.
Estrés	Mujeres	Ambos sexos registran tasas elevadas; entre los factores de estrés particulares a las mujeres se incluyen el acoso sexual, la discriminación, los trabajos mal considerados con poco control de la situación, el trabajo con gran exigencia emocional, y la doble carga de un trabajo remunerado y otro no remunerado en el hogar.
Violencia ejercida por el público	Mujeres	Las mujeres trabajadoras tienen un mayor contacto con el público.
Ruido/pérdida de audición	Hombres	Las trabajadoras de los sectores textil y alimentario pueden estar muy expuestas a riesgos, por ejemplo
Cáncer ocupacional	Hombres	Las mujeres están más representadas en ciertas industrias manufactureras, por ejemplo.
Asma y alergias	Mujeres	Por ejemplo, por productos de limpieza, agentes y polvo esterilizantes presentes en guantes protectores de látex en el sector sanitario, y polvos en la industria textil y de la confección.
Enfermedades cutáneas	Mujeres	Por ejemplo, debidos al trabajo con las manos húmedas, en sectores como servicios de comidas, o por el contacto de la piel con productos de limpieza o químicos en peluquería.
Enfermedades infecciosas	Mujeres	Por ejemplo, en el sector sanitario o en la puericultura.
Trabajo y equipo de protección inadecuados	Mujeres	Mucha ropa y equipos de trabajo han sido diseñados para el «hombre medio», los inadecuados que originan problemas a mujeres y a hombres que no corresponden a dicho estándar.
Salud reproductiva	Ambos	Entre los ámbitos que se han descuidado se incluyen la fertilidad, los trastornos menstruales, la menopausia y la salud de la reproducción masculina.
Horas de trabajo inapropiadas	Ambos	Los hombres tienen más propensión a trabajar muchas horas remuneradas, mientras que las mujeres trabajan más horas de forma no remunerada en el hogar. Ambos aspiran a un mayor equilibrio entre la vida laboral y la privada.

En consecuencia, los riesgos a los que se encuentran expuestos los hombres están más relacionados con la seguridad y con la higiene; sin embargo, en los trabajos ocupados mayoritariamente por mujeres predominan los riesgos relacionados con las posturas de trabajo inadecuadas, demasiado tiempo de pie, trabajos repetitivos, manipulación de objetos de poco peso y riesgos psicosociales relacionados con la organización del trabajo.

Entre los principales riesgos en ámbitos laborales en los que predominan las mujeres, destacan los trastornos musculoesqueléticos (TME) de cuello y extremidades superiores, el estrés y la violencia ejercida por el público. (el INSHT ha desarrollado las NTP 657 y NTP 658 sobre los riesgos específicos de las mujeres y los TME)



Fuente: Portal de la Salud, Navarra (navarra.es)

RIESGOS ESPECÍFICOS EN EL EMBARAZO Y LACTANCIA

La normativa específica en materia de Seguridad y Salud considera el caso específico de la mujer embarazada y en periodo de lactancia;

	PELIGRO	SITUACIONES DE RIESGO
AGENTES FÍSICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Choques • Vibraciones • Movimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Golpes violentos • Conducción de vehículos con vibraciones de baja frecuencia a todo el cuerpo
	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenimiento manual de cargas pesadas 	<ul style="list-style-type: none"> • Peso de la carga • Manera de levantarla • Frecuencia de la mantención
	<ul style="list-style-type: none"> • Ruido 	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición prolongada a niveles de ruido elevados • Exposición ruidos de bajas frecuencias
	<ul style="list-style-type: none"> • Radiaciones ionizantes 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Radiaciones no ioniz. 	<ul style="list-style-type: none"> • Radiaciones electromagnéticas
	<ul style="list-style-type: none"> • Frío o calor extremos 	<ul style="list-style-type: none"> • El riesgo aumenta en caso de cambios bruscos de temperatura
	<ul style="list-style-type: none"> • Movimientos, posturas, desplazamientos, fatiga mental y física 	<ul style="list-style-type: none"> • Posturas forzadas • Posturas continuadas • Ritmo, intensidad del trabajo • Factores ergonómicos • Trabajo en espacios reducidos • Jornadas de trabajo prolongadas • Trabajo a turnos • Horario nocturno • Turnos irregulares • Estrés profesional
<ul style="list-style-type: none"> • Trabajos en atmósferas de presión elevada 	<ul style="list-style-type: none"> • Locales a presión • Submarinismo 	
AGENTES BIOLÓGICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Agentes biológicos de los grupos 2, 3 y 4 	<ul style="list-style-type: none"> • Toxoplasma • Virus de la Rubeola

AGENTES QUÍMICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Sustancias etiquetadas con frases R40, R45, R46, R49, R61, R63, R64 	<ul style="list-style-type: none"> • R40 posibles efectos cancerígenos • R45 puede causar cáncer • R46 puede causar alteraciones genéticas hereditarias • R49 puede causar cáncer por inhalación • R61 riesgo de efectos adversos para el feto • R63 posibilita riesgos adversos para el feto • R64 puede perjudicar al lactante
	<ul style="list-style-type: none"> • Preparados etiquetados según la Directiva 83/379 o 1999/45 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Mercurio y derivados 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Medicamentos citostáticos 	<ul style="list-style-type: none"> • Por inhalación o a través de la piel
	<ul style="list-style-type: none"> • Monóxido de carbono 	<ul style="list-style-type: none"> • Contaminación laboral • Tabaquismo activo o pasivo • Contaminación atmosférica
	<ul style="list-style-type: none"> • Agentes peligrosos por absorción cutánea 	<ul style="list-style-type: none"> • Algunos pesticidas
OTROS	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajos de minería subterráneos 	

Fuente: Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

RIESGOS PSICOSOCIALES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Algunos factores tales como el acoso sexual y moral por cuestión de género, la doble presencia, el exceso de trabajo o la dificultad de conciliar vida familiar, laboral y social pueden desembocar en riesgos psicosociales tales como el estrés laboral, mobbing, acoso, síndrome de Burnout y depresión o ansiedad laboral.

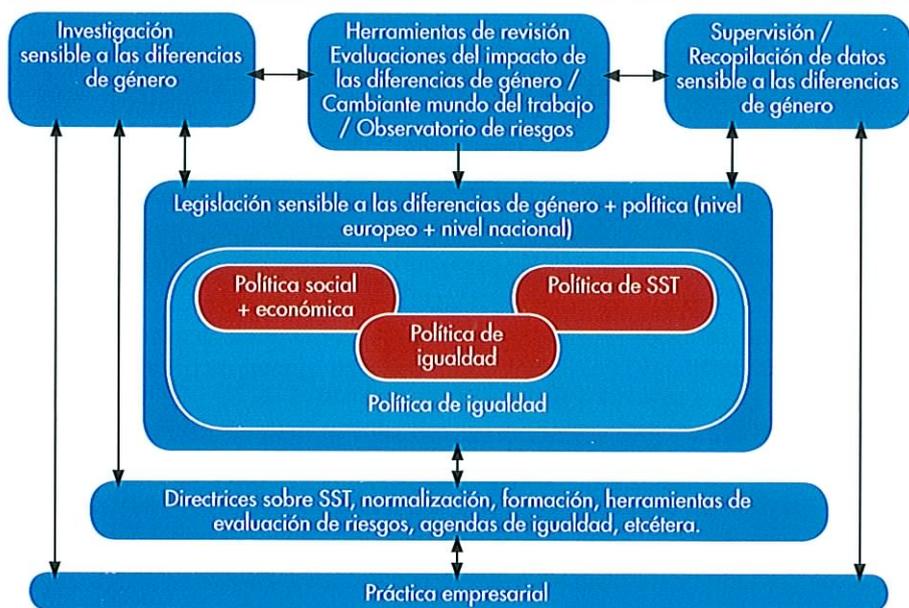
CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

FÍSICAS	PSICOLÓGICAS	SOBRE LA EMPRESA
<ul style="list-style-type: none"> • Dolores de cabeza, cefaleas, migrañas. • Dolor muscular, de espalda. • Molestias gastrointestinales, úlceras. • Fatiga crónica. • Tensión alta: Hipertensión. • Asma • Urticarias • Taquicardias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Frustración, irritabilidad. • Ansiedad. • Baja autoestima, falta de motivación. • Sensación de aislamiento, • Baja autoestima. • Desconcentración. • Comportamientos desproporcionados, agresivos, impulsivos, paranoides. 	<ul style="list-style-type: none"> • Infracciones, no cumplimiento de normativa. Multas, requerimientos. • No cumplimiento de objetivos. • Bajo rendimiento. • Bajas laborales. • Accidentes. • Absentismos, abandonos, etc.

6. EVALUACIÓN DE RIESGOS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Adoptar un enfoque «neutral a los géneros» respecto a la **evaluación de riesgos** y su prevención puede conllevar el riesgo de que las mujeres trabajadoras sean infravaloradas o ignoradas. Además, facilitar el trabajo de las mujeres lo hará también más fácil para los hombres. Por lo tanto, es importante incluir los aspectos del género en las evaluaciones de los riesgos laborales, e integrarlos en la prevención de riesgos.

NIVELES DE ACCIÓN PARA LA INTEGRACIÓN DEL GÉNERO EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Fuente: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo

El trabajo, su organización y los equipos usados han de diseñarse para ser adaptados a la gente, y no al revés. Este principio está inscrito en la legislación comunitaria. La legislación exige a los empresarios efectuar una gestión del riesgo basada en evaluaciones.

El proceso de evaluación comienza **identificando** y **evaluando** los riesgos para posteriormente insertar medidas, soluciones, análisis en una posterior etapa de **planificación preventiva** susceptible de supervisión continua.

Dado que existen diferencias de género en una variedad de aspectos más amplios relativos a las circunstancias laborales hay que identificar los peligros y riesgos más frecuentes entre las mujeres trabajadoras.

Recomendaciones de la Agencia Europea para la identificación y evaluación de riesgos desde la perspectiva de género;



Identificación de riesgos.

- Evaluar los riesgos informar de aquellos aspectos que piensen que pueden afectar a su seguridad y salud en el trabajo, así como de los problemas sanitarios que pueden guardar relación con el trabajo;
- Examinar y preguntar por aspectos más amplios del trabajo y la salud.

Evaluación de riesgos.

- Examinar las tareas que verdaderamente se realizan y el auténtico contexto de trabajo;
- No formarse juicios gratuitos sobre la exposición basados en la mera descripción o en la denominación del empleo;
- Tener cuidado de evitar sesgos por géneros a la hora de priorizar riesgos, clasificándolos en altos, medios y bajos;
- Hacer participar a las trabajadoras en la evaluación de riesgos; estudiar el empleo de círculos de salud y métodos de cartografía de riesgos; las ergonomías de participación y las intervenciones frente al estrés pueden
- Ofrecer algunos métodos; asegurarse de que quienes realizan las evaluaciones disponen de suficiente información y formación en asuntos de género relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo;
- Garantizar que los instrumentos y herramientas utilizados en la evaluación incluyen asuntos pertinentes tanto para los hombres como para las mujeres que trabajan; en caso de que no los incluyan, adaptarlos;
- Comunicar a todos los asesores externos que deberán adoptar un enfoque sensible a los géneros, y comprobar que son capaces de hacerlo;
- Prestar atención a aspectos de género cuando se examinan las implicaciones para la SST de cualquier cambio previsto en el puesto de trabajo.

Incluir en el estrés:

- Interfaz entre el hogar y el trabajo, y horarios laborales de hombres y mujeres;
- carrera profesional;
- acoso;
- factores de estrés emocional;
- interrupciones no previstas y la obligación de realizar varias tareas simultáneamente.



En relación con la salud de la reproducción:

- Incluir los riesgos para la salud reproductiva de hombres y mujeres;
- examinar todos los ámbitos de la salud reproductiva, no sólo el embarazo.

En relación con los trastornos musculoesqueléticos:

- Examinar de forma crítica el «trabajo ligero»: ¿cuánto esfuerzo muscular estático hay implícito?; ¿el trabajo incluye estar de pie mucho tiempo?; ¿qué cargas se manejan verdaderamente en la práctica, y con qué frecuencia?

Claves para una evaluación de riesgos sensible a los géneros
Compromiso positivo y tomarse en serio los temas de género.

Examinar la verdadera situación de trabajo.

Participación de todos los trabajadores, mujeres y hombres.

Evitar ideas preconcebidas sobre cuáles son los riesgos y quién se encuentra en situación de riesgo.

7. PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

Una vez identificados y evaluados los riesgos laborales desde la óptica de género, entramos en la fase de planificación;

¿Qué debe incluir un Plan de prevención para considerar el género?

- Debe reflejar las características de la plantilla (género, distribución, puestos de trabajo, etc.
- Importante que refleje la estructura organizativa, funciones y responsabilidades, así como niveles jerárquicos: es fundamental en este apartado reflejar políticas sobre igualdad existentes, cauces establecidos para abordar aspectos como es el acoso moral, acoso sexual, etc.
- Reflejar e identificar los procesos productivos, prácticas y procedimientos establecidos. Deben adaptarse los procesos y procedimientos que pueden verse influidos por razones de género (manipulación de cargas, manipulación de productos químicos con incidencia sobre la fertilidad, embarazo, lactancia).
- Deben reflejarse objetivos y metas en materia preventiva, detallando recursos humanos previstos, así como técnicos, materiales y económicos.
- Deben quedar claro los principios y políticas destinadas a prevenir los riesgos derivados de discriminación laboral por razón de sexo, y hacer cumplir los protocolos implantados.



Fuente: Seguridad y salud
(wordpress.com)

A esos aspectos merece la pena sumar otras **consideraciones establecidas por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo**;

- Intentar eliminar los riesgos en su origen, proporcionando un entorno de trabajo seguro y saludable a todos los trabajadores (incluye los riesgos para la salud reproductiva);
- Prestar atención a grupos de población diversos y adaptar el trabajo y las medidas preventivas a los trabajadores; por ejemplo, seleccionar equipo de protección conforme a las necesidades individuales, adecuado para mujeres y para hombres de medidas «no estándar»;
- Hacer participar a las trabajadoras en la toma de decisiones y en la aplicación de soluciones;
- Garantizar que los trabajadores, mujeres y hombres, reciben información y formación en materia de SST pertinente para las tareas que desempeñan, así como sus condiciones de trabajo y sus efectos sobre la salud; garantizar la inclusión de los trabajadores a tiempo parcial, temporales y contratados por ETT.
- Considerar el género en la vigilancia de la salud; garantizando que las trabajadoras participan en los procesos de vigilancia y revisión; conocer la nueva información disponible sobre aspectos de la salud ocupacional relacionada con el género así como incluir la vigilancia de la salud como parte de la evaluación y de la vigilancia de los riesgos, incluyendo la vigilancia pertinente de los empleos de hombres y mujeres sin hacerse ideas preconcebidas (por ejemplo basadas en la denominación del trabajo, sobre a quién incluir en las actividades de vigilancia).

Asimismo las políticas de igualdad y conciliación de vida familiar, laboral y personal referidas, deben contribuir a la efectividad de la planificación preventiva y formar parte de la misma

8. BUENAS PRÁCTICAS LABORALES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

- **Adoptar políticas favorables a la vida familiar;** Una buena práctica consiste en adoptar en el seno de la empresa, políticas que facilitan la reconciliación del trabajo y la vida familiar mediante el fomento de la adecuación de los recursos familiares y el desarrollo infantil, lo que favorece la elección de los padres en relación con el trabajo y el cuidado, al tiempo que promueve la igualdad de género en



Fuente: MAZ, boletín de prevención de riesgos laborales

las oportunidades de trabajo. Algunos elementos característicos de las políticas favorables a la vida familiar son:

- servicios de guardería, como instalaciones en el lugar de trabajo o incentivos financieros;
- bajas por maternidad o paternidad;
- trabajo a tiempo parcial;
- baja para cuidar de los hijos cuando están enfermos;
- horarios y condiciones de trabajo flexibles;
- teletrabajo.



Fuente: Ingeniería de Sistemas para la Defensa de España, S.A. (ISDEFE)

- **Dar prioridad a la prevención** considerando las condiciones laborales y la organización del trabajo para que se adapten mejor ambos géneros.
- **Promover y facilitar un enfoque sensible al género** a todos los niveles de la seguridad y salud en el trabajo; investigación, política, prevención, planificación preventiva, formación, información, legislación, capacitación de los Servicios de prevención.
- **Tener en cuenta todos los riesgos;** trabajo de pie, salud reproductiva distinta del embarazo, conflicto trabajo-vida familiar, acoso, discriminación,...
- **Considerar las situaciones reales de trabajo** introduciendo las diferencias de género en las exposiciones a los peligros como consecuencia de la segregación del género en el mercado laboral y sus consecuencias en la seguridad y salud.
- **Promover la sensibilidad de género en la gestión de la prevención;**
 - Revisar las políticas de seguridad, incluyendo específicamente un compromiso de integrar el género además de los objetivos y procedimientos pertinentes.
 - Intentar garantizar que los servicios de salud laboral internos y externos a los que se recurre adopten un enfoque sensible al género.
 - Proporcionar formación e información sobre asuntos de género en relación con los riesgos para la seguridad y la salud a los asesores, gestores y supervisores, representantes sindicales, comités de seguridad, etc.
 - Vincular la seguridad y salud laborales con cualquier medida por la igualdad adoptada en el trabajo, incluyendo planes de igualdad.
 - Estudiar modos de fomentar que un mayor número de mujeres participen en comités de seguridad; por ejemplo, ¿se celebran las reuniones en horas en que las mujeres pueden asistir?

9. CONCLUSIONES

Aunque los hombres tienen más probabilidades de sufrir accidentes laborales, para las mujeres puede suponer una fuente importante de enfermedad y absentismo laboral. Los hombres tienen más probabilidad de padecer enfermedades cardiovasculares, problemas auditivos, respiratorios y de pulmón, mientras que las mujeres sufren más de trastornos en las extremidades superiores, estrés laboral y enfermedades infecciosas. Por otro lado la mujer viene tradicionalmente asumiendo un mayor número de responsabilidades domésticas, hecho que aumenta considerablemente su carga laboral dentro y fuera del trabajo.

En lo referente a las condiciones de trabajo, las mujeres son contratadas a tiempo parcial más a menudo que los hombres, existiendo una gran segregación de género tanto a nivel horizontal (entre los diferentes sectores de trabajo) como horizontal (en la jerarquía de la propia empresa, predominando el hombre en los altos cargos).

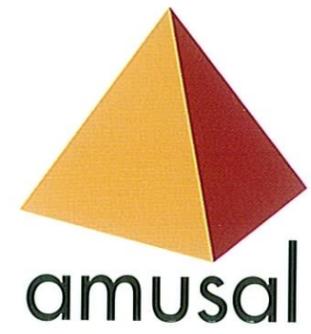
Los trabajadores y las trabajadoras no tienen las mismas condiciones de trabajo. Condiciones de trabajo diferentes determinan exigencias y riesgos diferentes.

La estrategia de la Unión Europea sobre salud y seguridad en el trabajo pasa por promocionar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres;

- los hombres y las mujeres se **concentran en la realización de ciertos trabajos**, por lo que se enfrentan a peligros específicos de esos trabajos
- los hombres y las mujeres son **físicamente diferentes**, especialmente en lo que respecta a la reproducción
- los hombres y las mujeres tienen diferentes **responsabilidades en casa**. Las mujeres trabajadoras tienden a tener dos trabajos: su puesto de trabajo y la casa.

Por todo ello, es importante reconocer estas diferencias y **adoptar una estrategia "desde una perspectiva de género"** a las cuestiones de la salud y la seguridad en el trabajo incluyendo todas las fases de la evaluación y planificación preventiva.





El principio de tu éxito empresarial

Subvencionado por:

