
PAUTAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN LA PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES



ÍNDICE

1. JUSTIFICACIÓN	6
2. OBJETO	10
3. METODOLOGÍA	12
3.1 CONCEPTOS BÁSICOS	13
3.1.1 SEXO	13
3.1.2 GÉNERO	13
3.1.3 INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO-“MAINSTREAMING” DE GÉNERO	13
3.1.4 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	14
3.1.5 IGUALDAD DE TRATO	14
3.1.6 ACCIÓN POSITIVA	14
3.2 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	14
3.3 MÉTODO DE ANÁLISIS	16
4. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL DESARROLLO DEL PLAN DE PREVENCIÓN	20
4.1 ACTIVIDADES PREVIAS	21
4.1.1 CONOCIMIENTO DE LA NORMATIVA	21
4.1.2 CULTURA PREVENTIVA	21
4.2 ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA	22
4.2.1 ELECCIÓN DE UNA MODALIDAD DE ORGANIZACIÓN PREVENTIVA	22
4.2.2 CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DEL COLECTIVO TRABAJADOR	23
4.2.2.1 ORGANIZACIÓN DE LAS ESTRUCTURAS DE PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL	23
4.2.2.2 MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL	23
4.2.3 INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA EMPRESA	24
4.3 ASUNCIÓN POR LA PERSONA EMPRESARIA DE LOS OBJETIVOS Y PRINCIPIOS PREVENTIVOS ESTABLECIDOS EN LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	25
4.3.1 LOS OBJETIVOS	26
4.3.2 LOS INDICADORES	26
4.4 ANÁLISIS GENERAL DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA	27
4.5 DISEÑO DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN	29

ÍNDICE

5. ACTIVIDADES DEL PLAN DE PREVENCIÓN	32
5.1 CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	33
5.1.1 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS COMO RESPUESTA A UNA CONSULTA PREVIA..	33
5.1.2 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS A INICIATIVA PROPIA	34
5.1.3 DOCUMENTACIÓN RESULTANTE.....	34
5.2 EVALUACIÓN DE RIESGOS	35
5.2.1 DESCRIPCIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	36
5.2.2 ANÁLISIS DEL RIESGO	37
5.2.2.1 IDENTIFICACIÓN DEL PELIGRO	37
5.2.2.2 ESTIMACIÓN DEL RIESGO	39
5.2.3 VALORACIÓN DEL RIESGO	41
5.2.4 ER EMBARAZO/LACTANCIA.....	41
5.3 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA	43
5.3.1 CATÁLOGO DE MEDIDAS PREVENTIVAS	43
5.3.2 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA	44
5.3.3 EFICACIA DE LA ACCIÓN PREVENTIVA	44
5.4 INFORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS	45
5.5 FORMACIÓN	46
5.6 VIGILANCIA DE LA SALUD	48
5.6.1 PERSPECTIVA DE GÉNERO EN SALUD (VELASCO S, 2008)	49
5.6.2 VIGILANCIA DE LA SALUD	50
5.6.2.1 VIGILANCIA INDIVIDUAL DE LA SALUD.....	50
5.6.2.2 VIGILANCIA COLECTIVA DE LA SALUD.....	52
5.7 ADQUISICIÓN Y PUESTA A DISPOSICIÓN DE EQUIPOS, PRODUCTOS, MEDIOS DE PROTECCIÓN	53
5.8 COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES	56
5.9 CONTRATACIÓN DE PERSONAL O CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO	58
5.10 NOTIFICACIÓN E INVESTIGACIÓN DE DAÑOS PARA LA SALUD	61
ANEXO: MODELO DE INFORME DE INVESTIGACIÓN DE DAÑOS PARA LA SALUD	64
(PROPUESTA-GUÍA A APLICAR SEGÚN EL DAÑO O LA PATOLOGÍA Y LAS CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA)	
BIBLIOGRAFÍA	70



1. JUSTIFICACIÓN



1

JUSTIFICACIÓN

La necesidad de aplicar la perspectiva de género a la seguridad y salud en el trabajo 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.

En un primer análisis, esto es atribuible a distintas causas:

- La distinta biología de ambos sexos, con especial mención a la situación de embarazo y lactancia.
- La segregación horizontal del mercado de trabajo como consecuencia de la división sexual del trabajo, que provoca que mujeres y hombres se concentren en distintos sectores y actividades. Así, mientras 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 del trabajo, que deriva en diferentes condiciones de trabajo para hombres y para mujeres. Ellas ocupan con mayor frecuencia empleos de baja cualificación, con menos responsabilidad y pocas posibilidades de promoción, mientras los hombres suelen estar situados en mayor medida en puestos con mejores condiciones económicas, mayores cotas de poder y posibilidades de promoción.
- La precariedad laboral. Se concentra un mayor número de mujeres que de hombres en los trabajos precarios, a tiempo parcial y de menor retribución salarial.
- La división sexual del trabajo y la asignación tradicional del ámbito productivo (empleo) y del ámbito reproductivo (trabajo doméstico y cuidados) a cada uno de los sexos, hombres y mujeres, sigue generando una organización social donde el trabajo doméstico y de cuidados no se reparte equitativamente. Ello tiene como consecuencia que las mujeres asuman una mayor carga del trabajo doméstico y de cuidados (la doble jornada), hecho que condiciona también su vida laboral y los efectos en la salud.

Se concluye, pues, que hombres y mujeres se sitúan en condiciones y posiciones sociales y económicas diferenciales en el mercado de trabajo, lo que implica que están expuestos a riesgos distintos y que desarrollarán problemas de salud diferentes. Así, los trabajos feminizados se caracterizan por presentar principalmente riesgos ergonómicos y psicosociales, mientras que los hombres se exponen en mayor medida a los riesgos de seguridad. Consecuentemente, se producen efectos distintos en la salud; en el caso de las mujeres, a menudo se trata de efectos que aparecen a largo plazo y que son de etiología multicausal, donde se combinan diversos factores de riesgo laboral y extralaboral para generar el daño. Los hombres, en cambio, sufren más accidentes traumáticos.

Es obligado, por tanto, a la hora de hacer prevención, reflexionar sobre cómo abordar todas estas diferencias que se producen entre los distintos colectivos de mujeres y hombres para dar respuesta a la diversidad de realidades del mundo del trabajo.

Hagamos también una revisión sobre el estudio de la dimensión de género en la salud laboral.

- En los estudios sobre seguridad y salud laborales se ha venido tomando la ocupación como un indicador importante del tipo de trabajo que desarrollan hombres y mujeres, suponiendo que las condiciones de trabajo están más íntimamente relacionadas con el estatus ocupacional que con el género en sí mismo.
- Tradicionalmente los problemas de salud laboral de las mujeres se han minusvalorado, atendiendo de manera específica sólo a la protección de la maternidad. De hecho, la mayoría de la investigación sobre la salud laboral de las mujeres se ha centrado en su capacidad reproductiva, obviando la posible influencia de las condiciones de trabajo en otros aspectos.
- Los estudios toxicológicos se han centrado tradicionalmente en poblaciones trabajadoras com-puestas de forma mayoritaria por hombres, focalizándose las investigaciones en profesiones predominantemente masculinas, con los problemas que se derivan de la extrapolación de resultados.
- Un marco legal con un enfoque “neutro desde el punto de vista del género”, que aborda la salud laboral partiendo de una persona trabajadora abstracta -cuyo referente implícito es la normalidad del trabajo masculino- no contribuye a identificar y atajar los problemas de prevención de riesgos laborales de las mujeres.

La integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales pasa necesariamente por investigar las áreas relevantes para las mujeres trabajadoras, que hasta ahora no han sido abordadas de forma suficiente, no subestimar los riesgos laborales a los que se exponen, reducir su falta de participación en las decisiones sobre salud laboral y garantizar que las medidas preventivas adoptadas sean apropiadas.



2. OBJETO



2 OBJETO

Existen empresas y entidades concienciadas sobre la necesidad de incorporar la dimensión de género en la seguridad y salud laborales y dispuestas a integrar la perspectiva de género en su gestión preventiva, pero que no tienen claro cómo hacerlo, más allá de abordar la casuística de la maternidad y lactancia, así como tratar la problemática del acoso sexual y por razón de sexo.

Hay quienes piensan, de hecho, que la prevención de riesgos laborales con enfoque de género se limita a considerar estas situaciones, las cuales, si bien resultan más visibles y, además, están específicamente reguladas por la legislación, no son los únicos aspectos a tener en cuenta.

El objetivo de este trabajo es responder a la pregunta que se formulan muchas organizaciones:

¿Cómo se integra la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales?

La finalidad que persigue Osalan es, pues, proponer una serie de recomendaciones y pautas metodológicas para ayudar a las organizaciones en las distintas etapas de su gestión preventiva, de manera que integren el enfoque de género en cada una de ellas.

3. METODOLOGÍA



3

METODOLOGÍA

3.1 Conceptos básicos

3.1.1 Sexo

Se refiere a las características biológicas que definen a un ser humano como hombre o mujer. Los conjuntos de características biológicas no son mutuamente excluyentes, ya que existen individuos que poseen ambos, pero estas características tienden a diferenciar a los humanos como hombres y mujeres (OMS).

3.1.2 Género

- El conjunto de creencias, rasgos personales, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencian a hombres y a mujeres a través de un proceso de construcción social que tiene varias características. En primer lugar, es un proceso histórico que se desarrolla a distintos niveles tales como el estado, el mercado de trabajo, las escuelas, los medios de comunicación, la ley, la familia y a través de las relaciones interpersonales. En segundo lugar, este proceso supone la jerarquización de estos rasgos y actividades de tal modo que a los que se definen como masculinos se les atribuye mayor valor (Lourdes Benería, 1987, 46; recogido en Maquieira, 1998; recogido en Esteban, 2001, 28).
- Se refiere a la gama de roles, relaciones, características de la personalidad, actitudes, comportamientos, valores, poder relativo e influencia, socialmente construidos, que la sociedad asigna a ambos sexos de manera diferenciada. Mientras el sexo biológico está determinado por características genéticas y anatómicas, el género es una identidad adquirida y aprendida que varía ampliamente intra e interculturalmente. El género es relacional ya que no se refiere exclusivamente a las mujeres o a los hombres, sino a las relaciones entre ambos (INSTRAW).
- Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura (Comisión Europea).

3.1.3 Integración de la perspectiva de género-“Mainstreaming” de género

Consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

3.1.4 Igualdad de oportunidades

Ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres en condiciones de igualdad de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales. La igualdad de oportunidades se ha de entender referida no sólo a las condiciones de partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios, sino también a las condiciones para el disfrute y control efectivo de aquéllos (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

3.1.5 Igualdad de trato

Prohibición de toda discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta y cualquiera que sea la forma utilizada para ello.

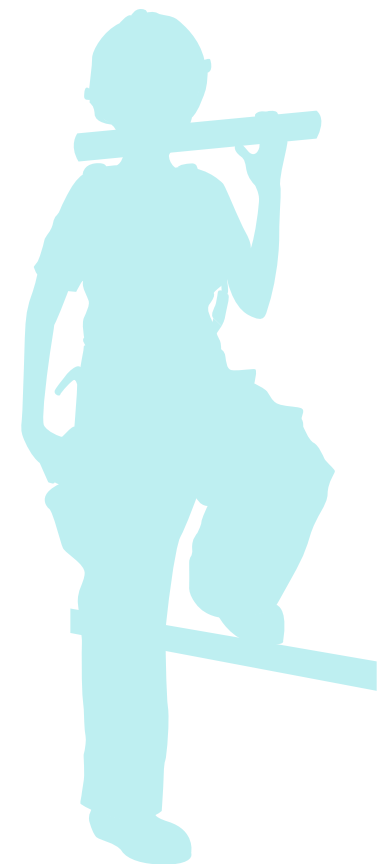
- a) Existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad. Sin perjuicio de su tipificación como delito, el acoso sexista en el trabajo tiene la consideración de discriminación directa por razón de sexo.
- b) Existirá discriminación indirecta cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.

3.1.6 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).

3.2 Prevención de riesgos laborales

No es objeto de este trabajo hacer pedagogía sobre aspectos de la prevención de riesgos laborales sobradamente conocidos y desarrollados, tanto en la normativa como en las muchas guías e instrumentos existentes para la aplicación de la misma. Por ello, sólo se van a recordar algunas cuestiones fundamentales, en la convicción de que los conceptos de seguridad y salud laborales que se manejan en los siguientes capítulos resultan familiares a las personas destinatarias.



- La persona empresaria debe dotarse -previa consulta con los trabajadores y trabajadoras- de un sistema de prevención eficaz, entendido éste como “el sistema de gestión que resulta de la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa”.

El sistema de prevención debe contemplar la organización de que dispone la empresa y las actividades preventivas que desarrolla para el cumplimiento de los requisitos legales que le sean aplicables, en aras de cumplir el objetivo de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras a su servicio.

- Respecto a la organización del sistema, las exigencias normativas se refieren a tres cuestiones:
 - La elección de una modalidad de organización preventiva para dotarse de los recursos especializados que diseñen el sistema.
 - La integración de la prevención en la estructura organizativa de la empresa, asignando las funciones y responsabilidades en materia de prevención a los distintos niveles jerárquicos.
 - Los mecanismos de consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras.
- En cuanto a las actividades de prevención gestionadas mediante el sistema, cabe hacer la distinción que apunta el INSHT en su “Guía técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa”:
 - Como primeras acciones deben abordarse la evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva, en la medida que son los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos (art. 16.2 Ley de prevención de riesgos laborales (LPRL)).
 - En un segundo momento, hay que actuar sobre las condiciones de trabajo, entendidas según las define el art. 4.7 de la LPRL, estableciendo actividades de control de las mismas y de la forma de realización del trabajo, así como planificando la actuación frente a los cambios que pueden producirse.
 - En tercer lugar deben abordarse las actividades preventivas que afectan directamente al colectivo trabajador, como son la formación e información y la vigilancia de la salud.
 - Finalmente, cabe considerar las actividades “reactivas”, que deben ejecutarse cuando se produce un suceso perjudicial para la salud de las personas: la planificación de la actuación frente a emergencias y la notificación e investigación de las causas de los daños para la salud.

En resumen, los requisitos legales aplicables a un sistema de prevención pueden sintetizarse en los siguientes:

- **Selección de modalidad de organización preventiva**
- **Integración de la prevención en la estructura organizativa**
- **Consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras**
- **Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva**
- **Control de las condiciones y forma de realización del trabajo**
- **Actuación frente a los cambios**
- **Formación e información de los trabajadores y trabajadoras**
- **Vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras**
- **Actuación frente a emergencias**
- **Investigación de daños para la salud**

Estos diez requisitos son básicos y comunes a todas las organizaciones, pero cabe profundizar en otros específicos en función de la actividad y características de la empresa, los cuales deben determinarse en el curso del diseño del sistema (coordinación de actividades empresariales, mantenimiento y revisión de instalaciones/equipos peligrosos, adquisición de productos, etc.).

La integración de la perspectiva de género en la gestión preventiva debe realizarse, por tanto, en cada uno de estos aspectos, que iremos abordando en los capítulos siguientes.

3.3 Método de análisis

El diseño e implantación del sistema de prevención es un proceso continuo, que consiste en cumplir los requisitos y realizar las actividades de prevención de acuerdo a procedimientos aprobados por la persona empresaria, previa consulta al colectivo trabajador. Un sistema de

prevención, además, es algo vivo y, si está bien diseñado, tiene que someterse a revisiones, corregir errores, adaptarse a los cambios y aprovechar las oportunidades de mejora.

El instrumento para desarrollar de forma ordenada este proceso es el plan de prevención (art. 16.1 de la LPRL), que incluye la secuencia de actuaciones a llevar a cabo hasta lograr la implementación del sistema, así como sus responsables, plazos y los recursos necesarios para desarrollarlas.

Este plan debe garantizar la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos y, para ello, debe incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.

Cuando un plan se desarrolla satisfactoriamente, queda constituido y funcionando el sistema de gestión de la prevención: el sistema es, pues, el resultado del plan.

Parece lógico, por tanto, abordar la integración de la perspectiva de género en la gestión preventiva mediante la principal herramienta con que cuenta la empresa para realizarla, como es el plan de prevención de riesgos laborales.

La implantación de un plan de prevención en la empresa conlleva una serie de pasos, similares a los requeridos para el diseño e implantación de sistemas de calidad y de gestión medioambiental. La diferencia entre estos últimos y el plan de prevención es que la implementación de aquellos es opcional, mientras que contar con un plan de prevención es una obligación que tiene la empresa (art. 16 de la LPRL).

El plan queda plasmado en una documentación, que debe incluir la descripción del sistema implantado y/o en proceso de implantación y, en este último caso, las acciones previstas a tal efecto. Esa documentación comprende –entre otras cosas– el Manual de procedimientos relacionados con la prevención de riesgos laborales, así como todos los registros generados en aplicación de los mismos, los cuales evidencian el funcionamiento del sistema.

Analizaremos, pues, la forma de integrar el enfoque de género en cada una de las etapas de desarrollo del plan de prevención de la empresa.

ETAPAS DEL DESARROLLO DE UN PLAN DE PREVENCIÓN

1.- Actividades Previas.	Recopilación de la normativa de aplicación. Cultura preventiva.
2.- Organización del sistema.	Elección -previa consulta a los trabajadores y trabajadoras- de una modalidad de organización preventiva. Mecanismos de consulta y participación del colectivo trabajador. Integración de la prevención en la estructura organizativa de la empresa.
3.- Asunción por parte del empresario o empresaria de los objetivos y principios preventivos establecidos en la LPRL.	Definición de la política y objetivos en materia de prevención.
4.- Análisis general de las características de la empresa.	Recogida de información y adquisición de datos (por centro de trabajo) sobre los procesos productivos y sus principales riesgos, la plantilla y sus condiciones de trabajo o contratación (con relevancia preventiva), el sistema general de gestión, etc.
5.- Diseño del sistema de prevención.	Diseño de las actuaciones e interrelaciones en prevención de las distintas unidades del sistema de gestión (incluido el servicio de prevención).
6.- Implantación del sistema.	Fases de implantación: Condiciones mínimas para considerar el sistema básicamente implantado y pasos sucesivos.
7.- Revisión y mejora del sistema.	La necesidad de revisar/mejorar el sistema es obligada al producirse un incidente o daño, así como al preverse un cambio sustancial en las condiciones de trabajo, pero también puede obedecer a una auditoría o a una dinámica de mejora continua.

El Plan no es un simple documento elaborado de forma autónoma por el servicio de prevención y aprobado por la persona empresaria.

En su diseño e implantación deben participar, tanto la estructura organizativa (personas en puestos directivos y “con mando”) como las y los trabajadores, mediante un proceso continuo de consulta y participación, que es condición necesaria para la efectiva integración de la prevención.





4. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL DESARROLLO DEL PLAN DE PREVENCIÓN

4

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL DESARROLLO DEL PLAN DE PREVENCIÓN

4.1 Actividades previas

4.1.1 Conocimiento de la normativa

La integración de la perspectiva de género en esta fase supone recopilar y analizar la legislación específica, guías y normas técnicas referidas a las condiciones de trabajo de las mujeres que puedan aplicar a la empresa en razón de su actividad y características, como es la regulación de la situación de maternidad y lactancia, la legislación en materia de igualdad, las notas técnicas de prevención del INSHT, las Normas UNE, etc.

Se incorpora en la bibliografía una relación no exhaustiva de legislación y normas básicas que se pueden tener en cuenta.

4.1.2 Cultura preventiva

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

Hace falta trabajar sobre la cultura de la organización para hacer ver a todas sus personas integrantes las razones por las cuales es preciso considerar la perspectiva de género en la gestión preventiva, y que se resumen en las siguientes:

- Obligación normativa: la prevención de riesgos laborales tiene que tener en cuenta las características de la persona que desempeña la tarea y el sexo es una de ellas, como también lo serían la edad, especial sensibilidad, etc. (art.15.1.d de la LPRL).
- Diferencias en las consecuencias de la exposición a ciertos riesgos por las diferencias biológicas, sobre todo los derivados de la manipulación de agentes químicos y los debidos a factores ergonómicos.
- Distintos niveles de exposición a los riesgos por la segregación de tareas y por las condiciones de trabajo, que implican diferencias en el tiempo dedicado a las distintas operaciones, así como en la utilización de los equipos de trabajo y de protección individual.
- Diferente problemática respecto a la organización del trabajo y los riesgos psicosociales, motivada por los roles sociales y las cargas familiares, y su repercusión en la promoción profesional.

Cuestiones a tener en cuenta:

- Es recomendable que la persona responsable de la prevención en la empresa cuente con formación en igualdad, que le permita transmitir estos conceptos al resto de la organización.
- Se aconseja incluir contenidos para la información y sensibilización respecto al género en la formación sobre prevención facilitada a los distintos colectivos de la empresa: dirección, organización preventiva, personal Delegado de Prevención o representante de las personas trabajadoras, mandos intermedios, y toda la plantilla, acorde en cada caso con el papel desempeñado en materia preventiva.
- La dirección y las personas responsables de la empresa deben comprometerse y contribuir a crear un clima que fomente la preocupación por la prevención y la igualdad, transmitiendo la tolerancia cero ante conductas de riesgo o de discriminación.

4.2 Organización del sistema

4.2.1 Elección de una modalidad de organización preventiva

La empresa debe escoger una modalidad de organización preventiva idónea para sus características, de entre las distintas alternativas que le permite la legislación. La selección de la modalidad de organización preventiva más apropiada para la empresa es una decisión del empresario o empresaria, previa consulta al colectivo trabajador a través de los mecanismos de representación existentes, en su caso.

- Un criterio a tener presente para la selección de la modalidad de organización preventiva es el de favorecer la integración de la perspectiva de género en la gestión de la prevención, lo que supone considerar la preparación que para ello tienen las personas, bien de la plantilla propia o de una entidad externa. Si la opción es concertar la actividad con un servicio de prevención ajeno, habrá que decantarse por entidades que incidan en esta cuestión en sus ofertas de servicios, valorando por ejemplo que dispongan de una política y un plan de igualdad de mujeres y hombres, que tengan personal con formación en igualdad aplicada al ámbito de prevención de riesgos o que cuenten con la distinción de Entidad colaboradora para la igualdad de mujeres y hombres otorgada por Emakunde [Decreto 11/2014, de 11 de febrero].

4.2.2 Consulta y participación del colectivo trabajador

La selección de la organización preventiva de la empresa, según lo dicho, debe realizarla el empresario o empresaria, previa consulta a las personas trabajadoras.

Hay aspectos concretos sobre los que la normativa indica que debe consultarse a las y los trabajadores (art. 33 de la LPRL), pero lo cierto es que la participación de la plantilla tiene que ser permanente y abarcar todos los aspectos que afectan a su seguridad y salud. Para articular dicha participación hay que configurar las estructuras de representación del colectivo trabajador acordes a lo establecido en la LPRL, además de lo cual conviene definirla en un procedimiento del plan de prevención.

4.2.2.1 Organización de las estructuras de participación del personal

La LPRL concreta cuáles son las estructuras para la participación del personal y qué funciones, derechos y obligaciones tienen, si bien es cierto que esta regulación atañe a empresas a partir de 6 o más personas trabajadoras. En el caso de las micro Pymes se considera viable la participación de cada una de las personas trabajadoras en las decisiones de prevención de la empresa.

Se trata de garantizar la información necesaria en materia de PRL a todos los trabajadores y trabajadoras de la organización.

4.2.2.2 Mecanismos de participación del personal

Se debe facilitar la participación y la aportación de ideas, sugerencias, propuestas y opiniones por parte de los trabajadores y trabajadoras en relación con la seguridad y salud laborales, puesto que son quienes mejor conocen y conviven con su puesto y entorno de trabajo.

Cuestiones a tener en cuenta:

- La forma de materializar esa participación, la sistemática y los canales de comunicación que se establezcan, así como la representación del colectivo trabajador, deben definirse de manera que se garantice una participación equilibrada de mujeres y hombres tanto en el acceso a la información como en los niveles de decisión. Según la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, se considera equilibrada la representación cuando ninguno de los dos sexos supera el 40%.
- Tanto en el comité de seguridad y salud como entre el personal Delegado de Prevención o que represente al colectivo trabajador se recomienda una participación equilibrada de mujeres y hombres o, al menos, que la relación sea proporcional a la plantilla de la empresa. En aquellos casos en los que se detecte un desequilibrio en los órganos

de participación deberá estudiarse el origen del mismo y analizar si se deriva de una situación de falta de igualdad. Es habitual, por ejemplo, que quienes más participen en órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras sea personal a jornada completa y con mayor estabilidad laboral.

- Se debe promover la participación activa de las mujeres en los órganos de representación y la comunicación de cualquier situación de riesgo laboral o conducta discriminatoria.
- Otros aspectos a tener en cuenta son los horarios de las reuniones, los canales de información, las vías para hacer propuestas dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa, la respuesta a las mismas, etc., que deben diseñarse de manera que no excluyan a ningún colectivo. Todas estas cuestiones deben estar contempladas en el procedimiento de consulta y participación del plan de prevención.

La empresa debe potenciar la participación equilibrada de los hombres y las mujeres en los niveles de decisión y, como consecuencia, en las decisiones y actividades de prevención.

4.2.3 Integración de la prevención en la estructura organizativa de la empresa

La integración de la prevención en la gestión supone que todos los niveles jerárquicos de la empresa asuman la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten (art. 1 RD 39/1997).

Lógicamente, la asignación de funciones y responsabilidades no puede ser ajena al organigrama de la empresa y debe respetar, en la medida de lo posible, las áreas de competencia y el nivel jerárquico, otorgando atribuciones acordes con ambos.

- La integración de la perspectiva de género en esta fase del diseño del sistema nos remite a lo dicho en el apartado anterior respecto a la necesidad de que exista una representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de mando y entre las personas que toman decisiones y asumen responsabilidades de prevención.
- Es recomendable buscar la equidad en cuanto al número y perfil de hombres y mujeres en los distintos niveles del organigrama y en el reparto de responsabilidades de prevención, abordando las causas de las desigualdades y adoptando medidas respecto a ellas.
- Una medida aconsejable, además de ser un mandato legal¹, es la implantación de un plan de igualdad en la empresa o, si el tamaño de ésta así lo aconseja, una batería de medidas

¹ Art. 45 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

encaminadas a lograr la igualdad de mujeres y hombres y a combatir cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

El análisis del organigrama de la empresa desagregado por sexo puede servir para identificar desequilibrios que, en sí mismos, constituyen un factor de riesgo psicosocial, en la medida que las mujeres perciben la discriminación en el desarrollo de la carrera profesional.

4.3 Asunción por la persona empresaria de los objetivos y principios preventivos establecidos en la Ley de prevención de riesgos laborales

La política de la empresa en materia de seguridad y salud laborales 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 de la que se hablaba en el punto 4.1.2.

Es muy importante que en la política preventiva se establezcan valores de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la salud laboral.

Una política que expresa su voluntad de integrar la perspectiva de género en la prevención tiene que tener su reflejo en objetivos encaminados a lograrlo y, por lo tanto, relacionados con aspectos fundamentales, como son:

- Cumplimiento de los requisitos legales en prevención específicos para las mujeres.
- Integración del enfoque de género en el análisis de los peligros y en la evaluación de los riesgos.
- Incremento del conocimiento sobre la seguridad y salud de las mujeres y los factores que influyen en ella.

- Análisis del impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres.
- Representación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de consulta y participación.
- Eliminación de desigualdades, entendiendo que constituyen un factor de riesgo.
- Formación en prevención con perspectiva de género.

4.3.1 Los objetivos

- Debe llevarse a cabo una revisión de los objetivos de prevención que asume la empresa desde el punto de vista de género, reflexionando sobre cuáles tienen impacto –y de qué naturaleza- en la mejora de la seguridad y salud de las mujeres y de los hombres.
- Los objetivos deben ir orientados a reducir las posibles desigualdades de mujeres y hombres en este ámbito.
- Deben así mismo garantizar una adecuada prevención de riesgos para mujeres y hombres, considerando las diferentes necesidades y posiciones de ellas y ellos en la empresa.

4.3.2 Los indicadores

- Los resultados debieran ser pertinentes con los grupos a los que se dirige el plan de Prevención y deben estar desagregados por sexo.
- Debieran existir indicadores que midan la participación de mujeres y hombres en el proceso de ejecución del plan de prevención.

4.4 Análisis general de las características de la empresa

En esta fase se lleva a cabo la recogida y el análisis de información sobre los aspectos que tienen impacto en la prevención de riesgos laborales de la empresa.

Cuestiones a tener en cuenta:

- Hay que partir de la constancia de que las necesidades, obstáculos y oportunidades respecto a la prevención de riesgos laborales pueden ser diferentes para mujeres y hombres, para evitar encontrarnos con un diagnóstico desenfocado, excesivamente general, que no refleja particularidades de mujeres y hombres a tener en cuenta en el momento de la planificación en materia preventiva; o bien con un diagnóstico ajustado a un colectivo-tipo, presentando una imagen distorsionada de todos los demás colectivos o invisibilizándolos y, con ello, los posibles problemas y actuaciones posteriores.

El análisis diferencial resulta imprescindible para definir los objetivos e indicadores de prevención con perspectiva de género.

Una pauta para integrar la perspectiva de género en esta fase puede encontrarse en las obligaciones que el art. 16 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (reproducido en el art. 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) impone a los poderes públicos en la elaboración de sus estudios y estadísticas. Basándonos en dicho texto, podemos concluir que la recogida de información que realiza la empresa debe cumplir, en la medida de lo posible, los siguientes requisitos:

- Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo.
- Establecer e incluir indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los aspectos de prevención de riesgos laborales (exposición a riesgos, daños, condiciones de trabajo, formación, medidas de protección,...) y las necesidades de mujeres y hombres.
- Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables, cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de riesgo o incrementa las existentes en los diferentes ámbitos de intervención.

- Realizar muestras, mediciones y controles lo suficientemente amplias y diseñadas de manera que las diversas variables puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.
- Explotar los datos de que se dispone, de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- Revisar y, en su caso, adecuar los instrumentos existentes con objeto de evitar la estereotipación de determinados colectivos de mujeres.

En resumen, se trata de hacer con cada dato recogido el ejercicio de separar las respuestas por sexo y reflexionar sobre cada ítem preguntado, analizando si la pregunta va dirigida a hombres, a mujeres, o a ambos sexos y si, por tanto, cabe formularla de otra forma, o añadir cuestiones que la completen.

- Es fundamental describir los centros y lugares de trabajo, identificar los equipos utilizados, los productos químicos empleados, los agentes biológicos con los que puede haber contacto, y los correspondientes peligros derivados de las condiciones materiales y organizativas de trabajo, los procedimientos, instrucciones, formación e información, medidas de protección colectiva e individual, medidas de emergencia, número y tratamiento de los accidentes, incidentes y enfermedades profesionales, vigilancia de la salud,... haciendo un análisis de cómo afectan todos estos factores de forma diferencial a hombres y mujeres.
- Respecto a las personas que integran la plantilla de la empresa, hay que conocer sus condiciones laborales y sus características personales, las tareas que desempeñan y las condiciones de realización de las mismas.
- No deben olvidarse las tareas auxiliares, de ajuste, mantenimiento, limpieza, etc., cuya ejecución esporádica conlleva que se omita considerarlas como parte de las actividades de la empresa.
- Conviene identificar situaciones diferenciales entre hombres y mujeres en la empresa a la vista de las cifras, en la medida que las desigualdades pueden constituir factores de riesgo de discriminación. El diagnóstico debe analizar la situación de las mujeres y los hombres en áreas clave, como pueden ser las diferencias salariales y de desarrollo de carrera en base a la edad, las cualificaciones, la antigüedad en el empleo y las necesidades de conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- Un buen instrumento para la recogida de información de cara al plan de prevención son los cuestionarios y tablas que incluye la metodología de Emakunde para el diagnóstico

previo a la elaboración del plan para la igualdad. Gran parte de la información recabada en ellos es interesante y válida para la gestión de la prevención y constituyen, por tanto, un excelente punto de partida.

Se adjuntan en la bibliografía algunas referencias de cuestionarios que pueden servir de ejemplo para la recogida de información previa al inicio del diseño del sistema de gestión preventivo.

4.5 Diseño del sistema de prevención

Puesto que el plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva en el sistema de gestión de la empresa, tiene que incluir las actuaciones de prevención que gestiona el sistema y describir cómo llevarlas a cabo en forma de procedimientos, que configuran el Manual de prevención de la empresa.

Puede hacerse una clasificación de las actividades de prevención, que además sirve para priorizar y secuenciar los procedimientos a implantar.

- En primer lugar deben abordarse la evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva, como instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención.
- A continuación, hay que actuar sobre las condiciones de trabajo, estableciendo:
 - Control de las condiciones y forma de realización del trabajo
 - Actividades potencialmente peligrosas
 - Mantenimiento/revisión de instalaciones/equipos peligrosos
 - Actuación frente a los cambios
 - Adquisición y puesta a disposición de equipos, productos y medios de protección
 - Contratación de personal o cambio de puesto de trabajo
 - Contratación de obras o servicios y coordinación de actividades empresariales

- En tercer lugar deben abordarse las actividades preventivas que afectan directamente al colectivo trabajador, como son:
 - Formación e información de los trabajadores y trabajadoras
 - Vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras
- Finalmente, hay que contemplar las actividades “reactivas”, que deben ejecutarse cuando se produce una emergencia o un daño para la salud de las personas:
 - Actuación frente a emergencias
 - Notificación e investigación de daños para la salud

En el capítulo siguiente se ofrecen recomendaciones para el desarrollo de algunas de estas actividades del plan de prevención considerando la perspectiva de género.



Buenas prácticas

Cualquier empresa puede hacerse algunas preguntas sencillas para saber si se está incorporando la variable género en su actividad preventiva:

- ¿Los puestos ocupados por mujeres se han evaluado?
 - ¿La evaluación de riesgos contempla los riesgos asociados a todas las tareas que se realizan?
 - ¿A qué colectivo se dirigieron mayoritariamente las acciones formativas realizadas el año pasado?
 - ¿Se practicó algún tipo de adaptación ergonómica en los puestos ocupados por trabajadoras? ¿Y en los ocupados por trabajadores?
 - ¿Se han tenido en cuenta en la evaluación de riesgos psicosociales factores ligados al género, como dificultades para conciliar la vida personal, laboral, familiar; diferencias en la asignación de funciones y en la importancia/relevancia de las tareas asignadas, la existencia de brecha salarial, techo de cristal, etc.?
 - ¿Qué podemos hacer los distintos agentes de la prevención en el día a día para introducir la dimensión de género en nuestras actividades?
-



5.

ACTIVIDADES DEL PLAN DE PREVENCIÓN

5

ACTIVIDADES DEL PLAN DE PREVENCIÓN

Se proponen a continuación algunas sugerencias para integrar la perspectiva de género en el diseño e implantación de los procedimientos más importantes que deben configurar el Manual de prevención de la empresa.

5.1 Consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras

El personal tiene derecho a ser consultado y a participar en las decisiones que afecten a su seguridad y salud; y, al mismo tiempo, los trabajadores y trabajadoras tienen la obligación de cooperar con la empresa en la consecución de unas condiciones de trabajo seguras.

5.1.1 Participación de los trabajadores y trabajadoras como respuesta a una consulta previa

- El artículo 33 de la LPRL establece los temas a consultar al personal, pero cada empresa tiene que particularizar esos puntos. De hecho, la empresa puede plantear consultas sobre temas en los que tenga un interés especial en función de sus objetivos de prevención, por ejemplo para identificar situaciones de desigualdad.
- La Ley señala que la consulta debe realizarse, en función del tamaño de la empresa, a los propios trabajadores y trabajadoras o a través de la representación sindical, del personal Delegado de Prevención o del Comité de Seguridad y Salud.

Tal y como se ha dicho anteriormente, los órganos de participación y representación deben ser reflejo de la sociedad y ésta se encuentra constituida por hombres y mujeres. Muchas organizaciones presentan un gran sesgo de género que podría responder a discriminaciones en el acceso al trabajo para un determinado sexo, si esta realidad no responde a la voluntad común. Habría que tender a la representación paritaria y así garantizar la evolución hacia una empresa más representativa de la sociedad.

- Aun ocupando los mismos puestos, hombres y mujeres pueden aportar visiones muy diferentes, ya que a menudo se les asignan diferentes tareas, es decir, están expuestos a diferentes condiciones laborales, por lo que se debe consultar a trabajadores y trabajadoras sobre los mismos aspectos.
- La consulta y participación debe abarcar a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras, incluyendo a quienes desempeñan sus tareas habitualmente fuera del centro de trabajo.

Mención especial requieren las personas que realizan teletrabajo, para las que se deberán adoptar medidas específicas, como establecer un calendario de presencia

obligatorio y regular en el lugar de trabajo, garantizar momentos de disponibilidad de las personas responsables y mandos, y asegurar el intercambio de información entre las y los miembros del equipo con el fin de que las personas tele-trabajadoras dispongan del mismo nivel de participación que el resto de la plantilla.

También habrá de considerarse a aquellas que tengan jornada reducida, entre las que hay una sobrerrepresentación de las mujeres.

5.1.2 Participación de los trabajadores y trabajadoras a iniciativa propia

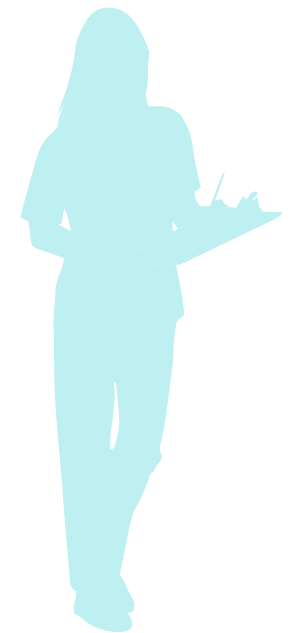
Según el artículo 18.2 de la LPRL, los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a efectuar propuestas a la dirección, y a los órganos de participación y representación para la mejora de la protección de la seguridad y salud en el trabajo.

- Se debe promover la participación del sexo que esté subrepresentado, en su caso, así como de colectivos minoritarios o con especiales dificultades para la participación por escasa disponibilidad o baja formación, haciendo los horarios más flexibles y compatibles, simplificando los mensajes y formatos, ofreciendo varios interlocutores,...
- Deben buscarse espacios de propuestas propios para las trabajadoras, hacer esfuerzos para integrarlas plenamente en los procesos informativos y formativos, incluyendo en ellos problemas específicos de género.
- Los mandos intermedios que tengan responsabilidad en prevención de riesgos en la empresa deberán tener similar formación en igualdad a la requerida para los Delegados y Delegadas de Prevención, con el fin de sensibilizar y evitar conductas negligentes o directamente discriminatorias.

5.1.3 Documentación resultante

Se deben diseñar formularios (on-line, en papel) para la comunicación de riesgos o propuestas de mejora y modelos para la respuesta a dichas aportaciones, en los que se reflejen los acuerdos adoptados y las personas responsables y plazos para cumplirlos.

Entre los datos recogidos en los impresos de participación se debería incluir la variable sexo, en la identificación del comunicante, para poder hacer una explotación de la participación de la plantilla, y poder estudiar y atajar las razones de una hipotética diferencia entre sexos de dicha participación.



Posibles explotaciones de los datos de participación:

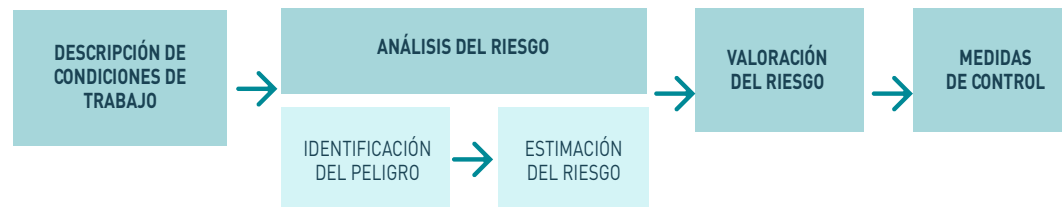
- Analizar e intentar atajar si hay una desigual participación por sexos.
- Aportaciones consideradas y rechazadas motivadas.
- Número de personas afectadas positivamente (por sexo) por las acciones aceptadas.
- Etc.

5.2 Evaluación de riesgos

Incorporar la perspectiva de género en esta actividad preventiva significa hacer visibles las diferencias entre los hombres y las mujeres en cuanto a la exposición a los riesgos laborales y las consecuencias de los mismos. Permite hacer propuestas más adecuadas para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida, tanto de ellas como de ellos, contribuyendo además a eliminar las desigualdades de género en el empleo, que sitúan a las mujeres en una posición de mayor precariedad laboral.

En las evaluaciones de riesgos no es común encontrarnos un enfoque de género, tan solo la valoración, con mayor o menor profundidad, del riesgo durante el embarazo y/o la lactancia.

En este trabajo nos vamos a centrar en algunas etapas del proceso de evaluación general de los riesgos, que suele ser el habitual para realizar la evaluación de riesgos inicial de la empresa, y que comprende una serie de fases encaminadas a identificar los peligros, estimar los riesgos (en función de la probabilidad y las consecuencias de que se materialice el peligro) y valorar dichos riesgos, emitiendo un juicio sobre su tolerabilidad.



5.2.1 Descripción de las condiciones de trabajo

El primer paso para abordar la evaluación de riesgos es la recogida de información y la descripción de las condiciones de trabajo, a fin de determinar los peligros asociados a ellas.

Cuestiones a tener en cuenta:

- Aunque constituye una práctica habitual, no es aconsejable realizar el análisis a nivel de "puesto de trabajo" o de "categoría ocupacional", ya que esa simplificación impide descubrir segregaciones horizontales encubiertas que pueden sesgar la posterior comparación de efectos en la salud entre hombres y mujeres; bajo la misma denominación del puesto, los hombres y las mujeres realizan distintas actividades o presentan diferencias sustanciales en la dedicación a las tareas, lo que condiciona su nivel de exposición a los riesgos. Así, a menudo existe una división informal de tareas en función del género: jardineros que cavan, jardineras que colocan plantas; ayudantes de supermercado que, siendo hombres, reponen mercancía en el almacén y siendo mujeres hacen de cajeras, etc.

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

Al hacer la evaluación de riesgos, deberá comprobarse si hombres y mujeres que trabajan en un mismo puesto desarrollan las mismas tareas y de la misma manera.

- Para cada tarea/operación/proceso identificados, hay que caracterizar una serie de aspectos, considerando la variable sexo:
 1. Lugares donde se realiza el trabajo, especificando quién accede y quién permanece en dichos lugares (M/H).
 2. Equipos, materiales y vehículos que deben emplearse, identificando las personas (M/H) que los utilizan, mantienen y limpian.
 3. Condiciones que influirán en el riesgo higiénico de la tarea (condiciones ambientales, presencia de agentes físicos-químicos-biológicos,...), identificando a las personas expuestas (M/H).
 4. Factores ergonómicos asociados a posturas, movimientos repetitivos, manipulación de cargas, etc., identificando las personas expuestas a cada uno de ellos (M/H).



5. Aspectos relacionados con la organización del trabajo, asociados al tipo de jornada, horarios, turnicidad, flexibilidad, carga mental, autonomía, responsabilidad, control,...., caracterizando la situación de cada persona (M/H).
6. Factores Psicosociales: Personas que puedan ser afectadas por las actividades de trabajo (por ejemplo: entidades proveedoras, clientela, visitantes, subcontratistas,...) (M/H). Posibilidad de estrés/discriminación, violencia... Personas expuestas (M/H).
7. Condiciones específicas (aptitudes, conocimientos, experiencia,...) necesarias y las restricciones de la tarea/operación/proceso por peligros incompatibles con determinadas condiciones personales (de "especial sensibilidad").
8. Procedimientos escritos de trabajo, y/o permisos de trabajo. Disponibilidad y adaptabilidad a diferentes condiciones (M/H).
9. Requisitos de la legislación vigente sobre la forma de hacer el trabajo, instalaciones, maquinaria y sustancias utilizadas.
10. Medidas de control existentes, aplicables y aplicadas (M/H).
11. Daños producidos y actuaciones reactivas: incidentes, accidentes, enfermedades laborales derivadas de la actividad que se desarrolla, de los equipos y de las sustancias utilizadas. Buscar información dentro y fuera de la organización (M/H).
12. Datos de evaluaciones de riesgos existentes, relativos a la actividad desarrollada, y revisión de las mismas con perspectiva de género.

5.2.2 Análisis del riesgo

5.2.2.1 Identificación del peligro

Para llevar a cabo la identificación de peligros hay que preguntarse tres cosas:

- a) ¿Existe una fuente de daño?
- b) ¿Quién (o qué) puede sufrir daño?
- c) ¿Cómo puede ocurrir el daño?



La mejor fuente de información sobre las condiciones de realización de una tarea y los peligros que entraña son las personas que habitualmente la realizan, quienes además suelen aportar valiosas sugerencias para la eliminación o reducción de los riesgos. Es imprescindible, por tanto, contar con la participación de los trabajadores y trabajadoras en la descripción y recogida de información sobre sus tareas y las condiciones de ejecución de las mismas, incluyendo los aspectos organizativos y de clima laboral, así como de las dificultades y riesgos que perciben en su desempeño.

Cuestiones a tener en cuenta:

- Establecer medidas para garantizar la participación activa de las mujeres y la expresión de sus experiencias y percepciones en las fases de identificación y valoración de los riesgos, establecimiento de prioridades, elección e implementación de las soluciones preventivas.
 - Facilitar medios, tiempo y espacio para que las mujeres tomen parte en la evaluación de riesgos, así como en la consulta, toma de decisiones y actividades del Comité de Seguridad y Salud. Utilizar métodos de evaluación de riesgos laborales que primen dicha participación e instrumentos que permitan hacer un análisis de género.
 - Instar a que las mujeres propongan medidas preventivas y tener en cuenta su opinión en la aplicación de las mismas.
- Tener en cuenta los riesgos laborales presentes en las situaciones reales: examinar las tareas que verdaderamente se realizan y el auténtico contexto de trabajo y no formarse juicios gratuitos acerca de la exposición, basados en la mera denominación del puesto.
- Identificar peligros menos obvios y problemas de salud más comunes entre mujeres trabajadoras, basándose en un enfoque integral y holístico para detectar las diferencias de género (acoso sexual y por razón de sexo, discriminación, participación en toma de decisiones, conflictos de equilibrio entre la vida laboral y familiar).
- Evitar hacerse ideas preconcebidas sobre cuáles son los riesgos, quién se encuentra en situación de riesgo y qué puede ser trivial. Los trabajos típicamente realizados por mujeres pueden tener exposiciones específicas que escapen a la atención del personal técnico. Deben evitarse tópicos sobre lo ligero del trabajo de las mujeres y evaluar a fondo la exposición laboral.
- Considerar el riesgo para el embarazo, la lactancia natural y la salud reproductiva con enfoque preventivo, y disponer de un protocolo para actuar.
- No olvidar a personas contratadas a tiempo parcial, con contrato temporal o a través de ETT, en modalidad de teletrabajo, ni a quienes falten en el momento de la evaluación

(baja médica, excedencia, cambio de turno, vacaciones...). A menudo estos colectivos son olvidados en la actividad preventiva: no se evalúan sus riesgos o no con el detalle que a otros colectivos laborales; no tienen voz, no están representados en los órganos donde se discuten y deciden los problemas; no se les da formación en prevención e igualdad; no se les ofrecen reconocimientos médicos...

- Realizar las evaluaciones de riesgos por género y grupos de edad.

La participación de las mujeres resulta esencial para que sus preocupaciones se tengan en cuenta a la hora de analizar sus condiciones de trabajo y para fomentar su implicación en la acción colectiva necesaria para transformar esas condiciones.

5.2.2.2 Estimación del riesgo

La estimación del nivel de riesgo dependerá de la probabilidad de que se materialice y sus consecuencias esperadas.

Caracterizar la exposición individual es fundamental para valorar el riesgo.

Probabilidad de que ocurra el daño

La condición peligrosa se convierte en un riesgo en la medida en que hay una persona expuesta.

Cuestiones a tener en cuenta:

1. Identificar qué personas realizan la tarea y establecer la magnitud de la exposición.
 - Quién realiza el trabajo, tanto permanente como ocasional (M/H).
 - Frecuencia de exposición al peligro (Nº y duración de exposiciones).
 - Intensidad de la exposición (medidas cuantitativas, en lo posible).
2. Tener en cuenta la protección suministrada por las medidas de control ya implantadas.
3. Considerar la formación que han recibido los trabajadores y trabajadoras sobre la ejecución de la tarea (M/H).

4. Tener presentes los actos inseguros de las personas (errores no intencionados y violaciones intencionadas de los procedimientos).

Los comportamientos “de riesgo” están directamente relacionados con el género y parece confirmarse la mayor tendencia a asumir riesgos que presentan los hombres respecto a las mujeres.

Este patrón se reproduce en apariencia en todos los ámbitos de la vida y el laboral no es una excepción. La masculinidad hegemónica, que asocia el éxito con el riesgo, si no se reconduce por la vía de la educación, puede desembocar en conductas inseguras en el trabajo. Esta hipótesis se ve confirmada a la vista de los datos de siniestralidad laboral, aunque es cierto que otras variables influyen para que los hombres se accidenten más que las mujeres, como es el tipo de actividades que realizan.

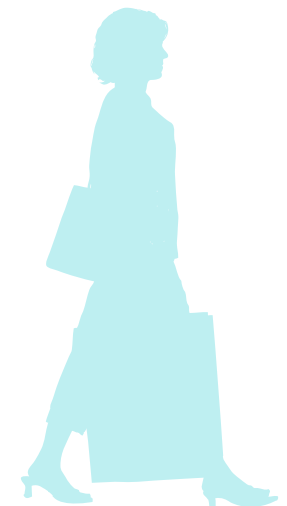
Es fundamental una información y formación adecuadas en contenidos teóricos y prácticos con perspectiva de género, teniendo en cuenta las diferencias de comportamiento frente al riesgo de hombres y mujeres.

Fomentar el comportamiento seguro y saludable en el trabajo, que se concreta en el respeto a las normas de prevención, resulta clave para prevenir los riesgos y debe hacerse un mayor hincapié en la concienciación de los hombres.

Severidad del daño

El otro parámetro a considerar en el análisis del riesgo es la consecuencia que su materialización provoca a la persona afectada, es decir, el daño que le puede causar.

- Un mismo riesgo puede acarrear diferentes consecuencias para distintas personas, en función de las características personales y situación biológica. Así, la severidad puede ser distinta para los hombres y las mujeres, e incluso para grupos concretos de hombres y mujeres en función de la edad, patologías previas, tratamientos médicos,... El caso más evidente es la consecuencia de ciertos riesgos en la situación de embarazo o lactancia, que puede incrementar el nivel del riesgo hasta hacerlo intolerable, y requerir medidas de prevención adicionales o la no realización de la tarea.
- La especificidad vinculada al sexo viene referida a los factores biológicos diferenciales, como son el diferente contenido graso (la mayoría de los alteradores endocrinos, por ejemplo, son liposolubles), las diferencias hormonales entre los sexos, las distintas



etapas del ciclo vital, e incluso la diferencia en los procesos de detoxificación. Las diferencias biológicas apoyan fuertemente una distinta susceptibilidad a la acción tóxica de estos agentes, como han demostrado estudios en animales de experimentación e investigaciones epidemiológicas.

Hay que identificar las personas que ejecutan las tareas y conocer sus características personales y situación biológica: sexo, edad y especial sensibilidad a determinados riesgos.

5.2.3 Valoración del riesgo

En esta etapa se trata de decidir si los riesgos estimados se consideran tolerables y si se requiere mejorar los controles existentes o implantar unos nuevos, así como la temporización de las acciones. Para ello, conviene disponer de una ficha de “criterios de evaluación”, en la que se detalle en qué casos las consecuencias se deben considerar leves, medias o graves, así como cuándo se calificará la probabilidad como baja, media o alta, en función de si el daño ocurrirá raras veces (probabilidad baja), algunas veces (probabilidad media) o siempre o casi siempre (probabilidad alta).

5.2.4 ER embarazo/lactancia

Respecto a los riesgos para las mujeres en situación de embarazo o lactancia, el INSHT 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.

En este documento se insiste, entre otras cosas, en la obligación de establecer el listado de puestos exentos de riesgo para la maternidad, que determina los puestos en los que no va a ser necesario realizar la evaluación adicional; y señala, además, que es deseable disponer de un protocolo por escrito que clarifique los pasos a seguir desde el momento en que la persona trabajadora comunica su estado y quiénes son la persona o personas responsables de poner en marcha las acciones planeadas.

En aquellos puestos o tareas no exentos de riesgo para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, así como las tareas o condiciones de trabajo que pueden suponer un riesgo en función del sexo y/o del estado de quienes ocupan los mismos, se deberá valorar también si existe riesgo para la salud reproductiva de mujeres y hombres, teniendo en cuenta si el hecho de proteger la salud laboral de mujeres embarazadas está generando una mayor exposición a sustancias nocivas o tóxicas en los trabajadores varones.

¿Qué supone, en resumen, la integración de la perspectiva de género en el proceso de ER?

La integración del enfoque de género en el proceso de ER consiste en visibilizar en todas sus fases (recogida de información, identificación de peligros y análisis de los riesgos) las posibles diferencias existentes entre los hombres y las mujeres en cuanto a las condiciones en las que desempeñan el trabajo, que tendrá como consecuencia una diferente exposición a los riesgos, así como las distintas consecuencias que el riesgo puede tener para ellos y para ellas en función de sus características y situación personales.

Aplicar esta pauta conduciría a tener tantas evaluaciones de riesgos en la empresa como personas trabajan en ella, lo que parece a todas luces desproporcionado en una empresa mediana o con alta rotación de personal e impracticable en una empresa grande.

En todo caso, entre el “café para todos” y la evaluación individual puede buscarse un término medio, consistente en evaluar por grupos homogéneos en cuanto a características personales (sexo, edad). También pueden identificarse las restricciones para las distintas tareas, y cruzar esta información con las características de las personas que las ejecutan, para disponer los ajustes o medidas adicionales necesarias.

La evaluación de riesgos se complica cuando las personas empleadas de la empresa realizan sus tareas en centros de trabajo distintos al propio, bien en su propia casa (teletrabajo) o desplazándose a las instalaciones de la clientela, y tanto más cuanto mayor sea la variabilidad de las actividades de éstos y de los trabajos a llevar a cabo. En esos supuestos deben realizarse evaluaciones de riesgos específicas, que tengan en cuenta la coordinación de las actividades concurrentes en el lugar de trabajo, así como las características de éste (ver procedimiento de coordinación de actividades empresariales). Un caso particular es el trabajo en las obras de construcción, en las cuales existen instrumentos específicos para la prevención de los riesgos, como son el estudio (o estudio básico), y el plan de seguridad y salud, en los que también deberá integrarse la perspectiva de género.

Conviene sensibilizar a los principales colectivos implicados (personal técnico en prevención, inspección de trabajo, personal Delegado de Prevención, responsables de dirección y mandos intermedios, etc.), entrenarles en prácticas no sexistas y capacitarles para incorporar la perspectiva de género en su trabajo: en las herramientas y prácticas preventivas.

5.3 Planificación de la actividad preventiva

El objeto de este procedimiento es planificar el desarrollo, hacer el seguimiento y controlar la efectividad de las actividades de prevención necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados por la política de la empresa y para la implantación de las medidas de control derivadas de la evaluación de riesgos.

5.3.1 Catálogo de medidas preventivas

A la hora de seleccionar y priorizar las medidas más adecuadas frente a los riesgos, se deben aplicar los principios de la acción preventiva (art. 15 de la LPRL) con perspectiva de género.

Cuestiones a tener en cuenta:

- Medidas para adaptar el trabajo a la persona, relativas al diseño de los lugares y puestos, la selección de equipos, los métodos de trabajo y la organización del mismo.
 - Diseñar puestos de trabajo y elegir equipos de trabajo y equipos de protección individual bajo criterios de usabilidad por mujeres y hombres, y por personas situadas en percentiles extremos, fuera de la media.
 - Cuando se planteen cambios en la organización de trabajo, tener en cuenta su impacto desde la perspectiva de género y las interacciones entre el trabajo y la vida privada.
 - Constituir equipos y grupos de trabajo con presencia lo más equilibrada posible, favorecer relaciones sociales, fomentar cultura de igualdad,...
- Medidas de protección individual, cuando no sea posible la protección colectiva: Selección de los EPIs contando con la participación de las personas destinatarias, adaptados a las personas, a sus características anatómicas y fisiológicas y teniendo en cuenta su estado de salud.
- Medidas de formación e información a los trabajadores y trabajadoras: Realizar programas formativos relativos a riesgos específicos, que incidan en áreas de conocimiento, habilidades y aptitudes, teniendo en cuenta la situación de partida de la persona, evitando estereotipos de género y facilitando la asistencia en horario y condiciones que permitan la conciliación.

- Medidas de vigilancia y control para conseguir que los riesgos se mantengan dentro de unos niveles tolerables, mediante inspecciones, mediciones, etc. que se realicen contando con todas las personas expuestas, incluyendo a quienes están a tiempo parcial, en todos los turnos,...
- Abordar los riesgos a los que las mujeres están más expuestas, realizando programas específicos.
- Utilizar como referente las experiencias ya conocidas y exitosas de intervención preventiva desde el punto de vista de género.
- Proponer y aplicar medidas preventivas específicas, contando con la participación de las mujeres trabajadoras.
- Buscar medidas imaginativas, huyendo de soluciones cómodas y poco efectivas.

5.3.2 Planificación de la actividad preventiva

La conversión del catálogo de medidas preventivas en la planificación de la actividad de prevención de la empresa pasa por asignar a cada medida los medios humanos y materiales necesarios para su implantación, así como los recursos económicos destinados a ella.

- Es importante equilibrar la asignación de responsabilidades en la implantación de las medidas preventivas entre mujeres y hombres y, en especial, dar poder a las trabajadoras en la aplicación de las medidas que les afectan directamente.
- Así mismo, es conveniente valorar el impacto de género en las medidas planificadas: hombres y mujeres afectados por la medida, involucrados en su aplicación, consultados,...

5.3.3 Eficacia de la acción preventiva

La persona empresaria debe asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma, y además debe constatar -llevando a cabo controles periódicos- la adecuación de las medidas a los fines de protección requeridos (art. 16 de la LPRL).

- Para valorar la eficacia de la acción preventiva y el cumplimiento por parte de la empresa de los objetivos de prevención es conveniente definir indicadores, a ser posible medibles y desagregados por sexo, que permitan controlar la evolución y los cambios aportados por las medidas preventivas.
- Las actuaciones de control deben contemplarse en la planificación de la actividad preventiva, de forma que cada año se confeccionará un calendario anual de inspecciones,

en el que se indicarán los aspectos a controlar, los requisitos a cumplir, la metodología, el equipo inspector, la frecuencia y la fecha de las inspecciones.

- Al elaborar este calendario deberá tenerse presente a las personas que pueden quedar fuera del circuito de inspecciones por horarios (turnos, reducciones de jornada, trabajo a tiempo parcial), por tipo de trabajo con escasa presencia en los centros (trabajo en clientela, teletrabajo, actividad comercial) o por alguna otra razón. No olvidar en las actividades de control los trabajos realizados de forma esporádica, por personal de contratas o ETTs, como pueden ser las tareas de mantenimiento, limpieza, etc.
 - Así mismo, el equipo inspector tiene que dar cabida a mujeres y hombres de forma equilibrada. Se deben asignar responsabilidades y posibilidad de decisión a las mujeres en las acciones de control y en el seguimiento de la actividad preventiva, especialmente en los aspectos que más les afectan (requisitos, metodología, fechas, horarios).
- Finalmente, es aconsejable recabar la opinión de las personas trabajadoras afectadas sobre la necesidad y la operatividad de las medidas de control, así como sobre la eficacia de las medidas preventivas aplicadas.

5.4 Información de los trabajadores y las trabajadoras

La LPRL establece la obligación de la persona empresaria de informar a las personas trabajadoras sobre una serie de cuestiones que afectan a su seguridad y salud (arts. 18.1.a y 41).

La información se facilitará a través de las personas representantes del personal, si los hubiera, aunque 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.

Cuestiones a tener en cuenta:

- A la hora de informar de los riesgos del puesto de trabajo habrá que contemplar aquellos riesgos que se han identificado en la ER que afectan de forma diferente a hombres y mujeres, evitando la utilización de fichas de riesgos estandarizadas. Se deberá individualizar, por ejemplo, la información sobre los riesgos por la exposición a agentes tanto físicos como químicos cuyos valores varían en función del sexo de la persona trabajadora.

- Otras medidas que deben ser conocidas por toda la plantilla son las pautas que se deben adoptar ante una situación de emergencia. En este sentido hay que tener un cuidado especial con aquellas personas que puedan acceder al centro de trabajo cuando cesa la actividad para realizar las labores de limpieza.
- La información debe llegar a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras, incluyendo a quienes desempeñan sus tareas habitualmente fuera del centro de trabajo. Ya se ha citado anteriormente la especial atención que debe prestarse a las personas que realizan teletrabajo por posible aislamiento y falta de integración en el colectivo trabajador.
- La información proveniente de los manuales de instrucciones de los equipos y de las fichas de datos de seguridad de los productos empleados recogerá las diferencias identificadas en relación al sexo por cualquier fabricante respecto de las medidas preventivas aplicables en el uso de sus equipos de trabajo, sustancia, preparado, componente, etc.
- Se informará de la disposición de EPIs diferenciados en función de las condiciones anatómicas y fisiológicas de hombres y mujeres.
- En cada centro de trabajo se informará sobre los puestos de trabajo exentos de riesgo para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, así como sobre las tareas o condiciones de trabajo que pueden suponer un riesgo en función del sexo y/o del estado de los ocupantes de los mismos.
- A la hora de elaborar instrucciones de trabajo se debe evitar tomar como ejemplo que quien realizará la tarea será un prototipo de hombre. Una instrucción es una exigencia que debe ser abordable para cualquier persona, por lo que los requisitos se mantendrán en valores alcanzables tanto por hombres como por mujeres.
- En la información facilitada, tanto verbalmente como en soportes gráficos o audiovisuales (carteles, señales, folletos, vídeos,...) se evitarán los mensajes e imágenes que contribuyan a perpetuar estereotipos de género y se cuidará el uso no sexista del lenguaje.
- Se incluirán campañas informativas para detectar y prevenir situaciones de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

5.5 Formación

La LPRL 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, tanto en el momento de su contratación,

cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo (art. 19).

Cuestiones a tener en cuenta:

- Es conveniente que la formación en PRL se integre en el Plan General de Formación de la empresa, el cual debería considerar individualmente las necesidades de cada persona trabajadora y preparar un perfil de formación en todos los ámbitos, de manera que haya un desarrollo personal/profesional continuo.
- De la formación en PRL no se debe excluir a nadie, independientemente de la modalidad o duración del contrato. Las mujeres predominan en el trabajo a tiempo parcial, por lo que cabe pensar que la limitación horaria condicione una pérdida de oportunidades para acceder a formación dentro y fuera de la empresa.
- Las encuestas realizadas al personal pueden constituir un instrumento para obtener información sobre las necesidades que las personas trabajadoras identifican en cuanto a formación, debiendo garantizarse que dichas encuestas lleguen a toda la plantilla, independientemente de jornadas, turnos o ausencias, y promover que se cumplimenten y que estén desagregadas por sexo.
- Las actividades formativas de PRL deben desarrollarse siempre en horario laboral y compatible con los distintos tipos de jornadas, respetando las medidas de conciliación (o, en su defecto, en otras horas pero con la compensación retributiva necesaria, ya que en realidad debe formar parte de la propia actividad laboral).
- Los programas de formación deben incluir formación específica en igualdad, empezando por la normativa que rige en materia de igualdad y que no se conoce suficientemente, así como las ayudas y subvenciones que facilitan la igualdad de mujeres y hombres en el medio laboral (programas sociales, derechos,...).
- 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.
- Los instrumentos de evaluación y seguimiento de la formación deberán incluir indicadores de género en las diferentes actividades formativas, así como evaluar los cambios de actitud frente a los principios de igualdad, no discriminación o conductas sexistas en el ámbito laboral.
- Se debe exigir a la empresa formadora que acredite su compromiso con la igualdad mediante personal con formación en igualdad, planes para la igualdad, etc.

- La formación para los Delegados y Delegadas de Prevención deberá incorporar la perspectiva de género.

Plan de acogida y coordinación de actividades empresariales

Como casos particulares a considerar se encuentran los trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso y el personal trabajador de empresas externas que concurren en el centro de trabajo.

Toda persona que se incorpore por primera vez a la empresa, independientemente de su cargo o condiciones contractuales, debe recibir una formación de acogida, en la que se deberían impartir temas de carácter general, tales como:

- Introducir a los nuevos trabajadores y trabajadoras en la cultura de la empresa en PRL, de manera que puedan adecuar sus actitudes y comportamiento conforme a pautas de acción seguras y saludables.
- Destacar el compromiso de la empresa con la no tolerancia ante comportamientos o actitudes discriminatorias, de acoso o violencia -en particular ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo- e informar de los medios o procedimientos existentes en la empresa para prevenir y afrontar estas situaciones.

5.6 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 salud de las mujeres y hombres es diferente y también desigual: diferente porque existen factores de tipo biológico que tienen distintas implicaciones en la salud, desigual porque hay factores sociales que establecen diferencias injustas y evitables en la salud de los hombres y las mujeres. (Borrell et al, 2004)

Los estudios actuales muestran la existencia de importantes desigualdades de género en los problemas de salud relacionados con el trabajo (Campos -Serna J et al, 2012). Entre otros, estos estudios han identificado las siguientes áreas:

1. Dolores osteomusculares del miembro superior.
2. Estrés.

3. Lesiones por accidentes de trabajo.

4. Enfermedades profesionales.

Estas desigualdades pueden ser modificadas por la clase social ocupacional y el sector de actividad de la empresa.

En salud laboral, el análisis de género como herramienta propone estudiar el patrón diferencial de enfermar en razón de las diferencias fisiológicas (sexo) y sociales (género) de hombres y mujeres, considerando no solo el ambiente laboral, sino también el extralaboral, y no solo las consecuencias sobre la salud biológica, sino también sobre la psicológica y social (Gro Harlem , 2002).

Este análisis requiere evaluar e interpretar de forma adecuada las exposiciones en el trabajo, las implicaciones de las diferencias de sexo – por ejemplo, la diferente vulnerabilidad a algunos químicos, como plaguicidas o la distinta respuesta al riesgo ergonómico relacionada con las diferencias antropométricas —y de género, por ejemplo, las diferencias sociales entre hombres y mujeres en categorías similares de ocupación (Campos J, et al 2011).

Sin embargo no siempre la diferenciación entre sexo (factores biológicos) y género (factores sociales) es tan clara, ya que ambos conceptos están interrelacionados y uno puede condicionar al otro (Borrell C et al 2015).

5.6.1 Perspectiva de género en salud (Velasco S, 2008)

El análisis de género propone como método observar y describir la realidad siempre por sexos, identificando las diferencias por sexos e identificando las desigualdades de género debidas a condiciones sociales.

Este enfoque trata de determinar las desigualdades en el estado de salud. En primer lugar, la invisibilidad de la morbilidad diferencial por sexos (Valls Llobet C et al 2008). En segundo lugar, identificar sesgos de género en la atención: atención diferente y errónea a cada sexo, con igual sintomatología y diagnóstico (Ruiz Cantero M, 2004). Tanto la invisibilidad de la morbilidad diferencial como los sesgos de género en la atención son debidos a la influencia de estereotipos de género activos en la sociedad y en el medio sanitario.

El paso previo imprescindible para aplicar un enfoque de género es contar con datos desagregados por sexos.

Cuestiones a tener en cuenta:

- Descripción por sexos. ¿Están disponibles los datos desagregados por sexos?
- Identificar diferencias por sexos. ¿Son diferentes por sexos la incidencia, prevalencia, mortalidad, letalidad de las enfermedades?
- Identificar morbilidad diferencial por sexo. ¿Son enfermedades o procesos que aparecen sólo en las mujeres? ¿Y sólo en los hombres? ¿Se deben a las diferencias biológicas entre ambos sexos? ¿Las enfermedades o procesos que sólo padecen las mujeres, o bien los hombres, generan necesidades específicas y diferentes de atención?
- Identificar necesidades específicas de mujeres y hombres. Puede tratarse de distinta vulnerabilidad biológica ¿Existen factores que afecten o dañen más a las mujeres? ¿Y a los hombres? ¿Se sabe qué factores biológicos las hacen más vulnerables? ¿Y a los hombres? Diferencias por momento ciclo vital ¿El proceso de salud-enfermedad es debido al momento del ciclo vital?
- Identificar desigualdades de género en el estado de salud. ¿Las diferencias en la forma de enfermar encontradas por sexos, son de género? ¿Es debida a situación de desventaja, discriminación o de poder de uno de los sexos sobre otro? ¿Se deben a la forma de vida y a los papeles de género de hombre o mujer?
- Identificar variabilidad en la atención por el sexo de pacientes y personal sanitario. Identificar sesgos, desigualdades e inequidades en la atención ¿Están consultando las mujeres y los hombres con la misma frecuencia por el mismo motivo? ¿Presentan sus quejas y síntomas de diferente manera? ¿Las diferencias son debidas a estereotipos de género que invisibilizan o minusvaloran lo que les ocurre a las mujeres?

5.6.2 Vigilancia de la salud

Las experiencias y la investigación en torno a la vigilancia de la salud sensible al género aunque limitadas, van en aumento. Cabe citar las Notas Técnicas de Prevención NTP 657 y NTP 658 editadas por el INSHT, donde se introduce la dimensión de género en el abordaje de los trastornos músculo-esqueléticos y se proporcionan pautas y recomendaciones de actuación para las políticas y actividades preventivas en la empresa; también el documento “Detección de la sobrecarga física desde la variable de género” presenta cuestionarios dirigidos a la detección de la sobrecarga física de las trabajadoras con el objetivo de ir estableciendo en el día a día de las empresas las pautas que permitan alertar de la necesidad de estudios ergonómicos específicos.

5.6.2.1 Vigilancia individual de la salud

La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesta la persona trabajadora. Los protocolos actualmente existentes en vigilancia de la salud deberían ser revisados con el objetivo de profundizar en la perspectiva de género.

Dichos protocolos deberán evaluar e interpretar de forma adecuada las exposiciones en el trabajo, las diferencias de sexo (antropométricas, función endocrina, distribución de la grasa corporal, etc.) y de género (aún en ocupaciones similares). Por ejemplo, los valores de referencia para colinesterasa que se recogen en el protocolo de Plaguicidas deberían darse desglosados por sexo, ya que éstos son menores en las mujeres que en los hombres, y aún menores en las mujeres que toman anticonceptivos orales. (Campos J et al 2011).

Las empresas y sus organizaciones preventivas deben tener presente a la hora de aplicar los protocolos que, tal y como hemos mencionado anteriormente, algunos de ellos necesitarían ser revisados.

Cuestiones a tener en cuenta:

- Deberá tenerse en cuenta la protección de la salud reproductiva tanto de hombres como de mujeres, examinando el ciclo reproductivo más allá de las situaciones de embarazo y lactancia. En todos los puestos de trabajo se deberá valorar si los riesgos laborales pueden afectar a la salud reproductiva de los trabajadores y trabajadoras, y evitar también desproteger a los hombres por permanecer expuestos a esos agentes nocivos o tóxicos.
- Los exámenes de salud incluirán, en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos, se deberá incorporar una descripción detallada del puesto de trabajo (no basada en la denominación/cargo/categoría ocupacional sino en la tarea real), tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados y las medidas de prevención adoptadas.
 - En relación al riesgo higiénico se hará constar el contaminante y la vía de penetración, teniendo en cuenta si la condición biológica puede influir en su absorción y/o distribución del mismo.
 - Debería recogerse, además, el tipo de contrato y la jornada (completa/parcial) con el fin de detectar situaciones de precariedad laboral que puedan suponer un mayor riesgo; puede haber desigualdades por turnicidad, jornadas laborales largas (esto último, más frecuente en trabajadores varones), o si se han tomado medidas de conciliación, como por ejemplo reducciones de jornada, analizar si se ha reducido la carga de trabajo de manera proporcional.



- Es fundamental tener en cuenta los roles de género en las actividades extralaborales que puedan incrementar el riesgo de enfermedades (carga física, mental, descanso que pueda condicionar déficits de atención, doble jornada, etc.). Identificar signos tempranos de estrés.
- Es necesario, así mismo, que el personal sanitario que desempeñe actividades de VST cuente con conocimientos sobre la relación género/salud y la aplicación del enfoque de género en las actividades de salud laboral.

5.6.2.2 Vigilancia colectiva de la salud

La Guía para la implantación de la vigilancia colectiva por parte de los servicios de prevención, publicada por Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, recoge orientaciones para la incorporación de la perspectiva de género. Como ejemplo: “Recoger en la historia clínico-laboral y en las encuestas o estudios sobre el terreno, además de la variable sexo, variables que expresen el género (variables sociodemográficas, trabajo productivo, trabajo reproductivo, etc.) en ambos sexos”.

Los resultados obtenidos tras el análisis epidemiológico 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).

Cuestiones a tener en cuenta (Herramienta de apoyo nº 10 MSSl):

- A la hora de diseñar los objetivos y el contenido de la vigilancia de la salud ¿se tienen en cuenta las exposiciones mayoritarias en las mujeres, así como las diferencias biológicas y las desigualdades sociales de género?
- Es importante poner énfasis no únicamente en las enfermedades profesionales, sino también en las enfermedades relacionadas con el trabajo.
- Los resultados colectivos de la vigilancia epidemiológica ¿se presentan siempre por sexos y se analizan de forma completa y diferenciada?
- ¿Se recogen y analizan datos de accidente y enfermedad laboral desagregados por sexo?
- ¿Los datos diferencian no solo entre hombres y mujeres sino también entre diferentes puestos (ocupaciones) y turnos?

5.7 Adquisición y puesta a disposición de equipos, productos, medios de protección

Es un deber de la persona empresaria “adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción”.

Las adquisiciones de la empresa pueden constituir una fuente de riesgos, si al realizarlas no se tienen en cuenta criterios de seguridad y salud laborales con perspectiva de género.

El concepto “adquisiciones” es aplicable a todos los supuestos en los cuales la empresa se procura bienes materiales a través de terceros y los pone a disposición de los trabajadores y trabajadoras.

En concreto se refiere a los diferentes elementos presentes en una situación de trabajo:

- Diseño, proyecto, construcción y/o modificación de lugares y entornos de trabajo.
- Diseño, proyecto y montaje de instalaciones, o modificaciones de las existentes.
- Compra o alquiler de maquinaria, herramientas, vehículos, equipos de trabajo y equipos de protección, colectiva e individual.
- Adquisición de materiales, productos o preparados.
- Diseño de entornos virtuales, software, hardware y tecnologías de la comunicación.

La adquisición de bienes en la empresa comprende una serie de pasos, en todos los cuales debe contemplarse la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

Cuestiones a tener en cuenta:

- Identificación de necesidades a cubrir y requisitos que debe cumplir el bien a adquirir:

¿Las necesidades de los hombres y las mujeres respecto al lugar/equipo/producto/servicio a adquirir son las mismas? ¿Hay diferentes requisitos según el sexo de la persona usuaria del bien a adquirir? ¿Se han tenido en cuenta esas diferencias?

- El análisis debe tener en cuenta las características de las personas que van a utilizar (o podrían llegar a utilizar) estos equipos o entornos.

Así, las dimensiones antropométricas son un aspecto importante para diseñar lugares de trabajo o instalaciones, para escoger máquinas o equipos de trabajo y para elegir medidas de protección colectivas. Parámetros como la fuerza física necesaria, las dimensiones y accesibilidad de mandos, la agudeza visual requerida,... están muy relacionados con las características de las personas y algunos de ellos presentan diferencias entre hombres y mujeres, al menos en la mayoría de los percentiles.

A modo de indicación general, el peso máximo que se recomienda no sobrepasar (en condiciones ideales de manipulación) es de 25 kg. No obstante, si la población expuesta son mujeres, personas trabajadoras jóvenes o mayores, o si se quiere proteger a la mayoría de la población, no se deberían manejar cargas superiores a 15 kg. (Esto supone reducir los 25 kg de referencia multiplicando por un factor de corrección de 0,6). [Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la manipulación manual de cargas. INSHT. 2009].

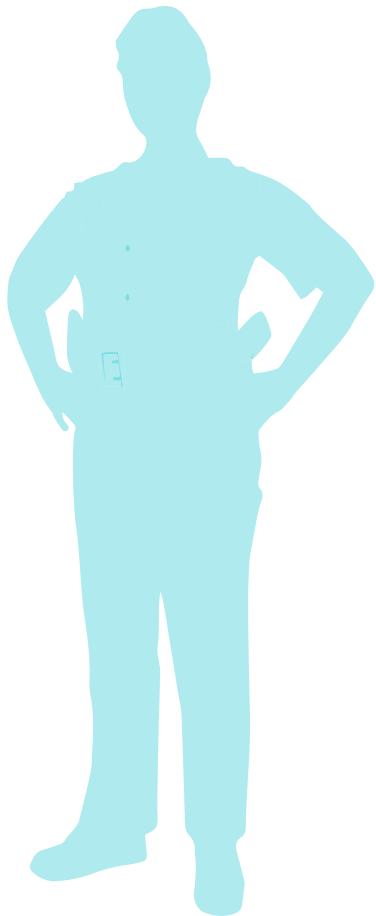
Considerar en el diseño de puestos criterios para facilitar la accesibilidad al entorno ayudará a que los puestos sean más adecuados a la persona y por tanto contribuirán a integrar la perspectiva de género.

- Instalaciones, vehículos, máquinas y equipos de trabajo:

Es conveniente hacer un listado de personas que tendrán que acceder a las distintas máquinas, equipos y vehículos, tanto para su utilización normal, como para su mantenimiento, reparación o limpieza. Deben identificarse las restricciones o adaptaciones para estas personas a tenor de sus características o estado de salud.

- Materiales, productos o preparados:

- De la ficha de datos de seguridad y la etiqueta, extraer las indicaciones de peligro H y consejos de prudencia P, analizando su impacto diferencial en mujeres y hombres.
- Estudio de las vías de entrada del producto al organismo y sus efectos en la salud y las posibles diferencias entre hombres y mujeres.
- Vigilancia de la salud, atendiendo a las características del producto y de la persona.
- Listado de puestos exentos de riesgo para embarazo y lactancia o para la salud reproductiva.
- Considerar aspectos relacionados con la manipulación, trasvase, carga, mezcla, aplicación, considerando las características de las personas y la necesidad de medios técnicos u organizativos que ayuden a realizar esas tareas.



- Evaluación de riesgos:
 - Entre varios equipos o productos que cumplen con la normativa, se debe escoger el más adecuado con criterios de prevención y aplicando la perspectiva de género. Debe hacerse una comparación de aquellos parámetros que incidan en la seguridad y salud, optando por los de menor riesgo (ruido en las máquinas, toxicidad en los productos,...).
 - Es importante solicitar de los fabricantes o suministradores las especificaciones técnicas que permitan conocer los riesgos para los hombres y las mujeres de lo que se vaya a adquirir y las medidas preventivas o consejos de prudencia correspondientes.
 - ¿Hay alguna restricción para el uso (personas de especial sensibilidad, menores, embarazo o lactancia,...)?
- Propuesta e implantación de medidas preventivas: Información a las personas usuarias, procedimientos, formación, autorización, vigilancia de la salud, adaptaciones,...
 - Los procedimientos o instrucciones para uso ¿son aplicables por mujeres y hombres?
 - La información y documentación a entregar a las personas trabajadoras ¿tiene en cuenta las posibles diferencias entre los hombres y las mujeres en el uso, los riesgos y las consecuencias de los mismos? ¿Está realizada con lenguaje no sexista y evitando estereotipos de género?
 - ¿Hay que introducir medidas de control sobre el producto, equipo,... o sobre sus efectos en la salud de las personas diferentes para los hombres y las mujeres?
- Equipos de protección colectiva e individual:

Especial importancia tiene considerar las características de las personas para elegir sus EPIs. De hecho, el art. 5 del RD 773/1997, sobre las condiciones que deben reunir los EPIs, indica que estos equipos tienen que “tener en cuenta las condiciones anatómicas y fisiológicas y el estado de salud de las personas trabajadoras” y “adaptarse a la persona portadora, tras los ajustes necesarios”.

Lo ideal para conseguir esto es contar con la participación de las personas destinatarias de los EPIs a la hora de escogerlos. Garantizando la protección frente al riesgo para el que están previstos, cada trabajador o trabajadora debe opinar sobre el equipo más adecuado para él o ella, recibiendo previamente la información suficiente para poder emitir su parecer.

5.8 Coordinación de actividades empresariales

La concurrencia de personas trabajadoras de varias empresas en un centro de trabajo puede provocar que determinados riesgos inherentes a las respectivas actividades se agraven o que surjan nuevos riesgos. Es necesario garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras propias, contratadas o concurrentes.

Cuestiones a tener en cuenta:

- Entre los criterios de selección de empresas contratistas o prestadoras de servicios, además de valorar el nivel de efectividad de la integración de la prevención de riesgos laborales en la gestión de la empresa, cabe primar a las empresas que tengan implantadas medidas para la igualdad y que acrediten su actividad destinada a incidir positivamente en la igualdad de mujeres y hombres a través de la mejora en la gestión de las personas en la organización.

Puede contemplarse a la hora de solicitar las ofertas o redactar los pliegos de condiciones en el caso de administraciones públicas, el que los trabajos a realizar o servicios a prestar se enfoquen con perspectiva de género.

Así mismo, que la empresa incorpore la perspectiva de género en su gestión preventiva puede ser un aspecto a valorar positivamente.

- La identificación de peligros y evaluación de riesgos específica de los trabajos a realizar debe hacerse con perspectiva de género, considerando por ejemplo las restricciones de las tareas en situaciones de embarazo, lactancia, edad o especial sensibilidad, las exigencias físicas del trabajo, los lugares donde debe realizarse y su adecuación a personas de los distintos sexos, los aspectos organizativos que puedan influir positiva o negativamente en la igualdad de mujeres y hombres, los factores psicosociales asociados a un posible clima "sexista", la eventualidad de violencia interna o externa, la posibilidad de acoso sexual o por razón de sexo,...
- Las medidas preventivas aportadas por las empresas concurrentes, especialmente la titular o principal, deben incorporar así mismo la perspectiva de género. Ésta ha de tenerse en cuenta en la selección y utilización de equipos de trabajo y de protección, en los procedimientos o instrucciones, en las condiciones organizativas,...

Una empresa que integra la perspectiva de género en sus procedimientos –por ejemplo el de adquisición y puesta a disposición de las personas trabajadoras de equipos de trabajo y de protección- debería exigir lo mismo cuando su personal va a recibir esos equipos de otras empresas. Y lo mismo respecto a las condiciones organizativas.

No debe rebajarse el nivel de protección, incluida la protección frente a la discriminación o el acoso sexual o por razón de sexo, por el hecho de que el personal no sea propio o desempeñe su labor en un centro de trabajo ajeno.

- La información y, en su caso, formación, a las personas trabajadoras propias y ajenas sobre los aspectos de prevención pertinentes relacionados con los trabajos a ejecutar, debe hacer un uso no sexista del lenguaje y, además de referirse a los riesgos y medidas preventivas, puede contener los principios y valores de la empresa que deben ser respetados por el personal de las empresas concurrentes, entre los que pueden encontrarse la igualdad de mujeres y hombres, la no tolerancia ante conductas discriminatorias o acosos, y los protocolos o pautas a seguir de producirse o conocerse algún caso.

Las empresas deben constatar que el personal ha recibido la información sobre prevención e igualdad y que dicha información ha sido comprendida y se pone en práctica.

- En cuanto a la supervisión y vigilancia de que se aplican las medidas de prevención y se respetan las normas e instrucciones de trabajo, la empresa responsable de llevarla a cabo, tanto como prestadora del servicio o ejecutora del trabajo o como empresa contratista principal, debe incorporar la perspectiva de género, siguiendo para ello las pautas ofrecidas en cuanto al seguimiento de la eficacia de la acción preventiva (punto 5.3.3).
- La determinación de los medios de coordinación más adecuados para una situación de concurrencia dependerá de factores como la actividad a desarrollar y el nivel de riesgo, influyendo así mismo el número y tamaño de las empresas y sus estructuras, junto con la duración de la concurrencia y la organización del trabajo. La selección de medios de coordinación debe favorecer el equilibrio y la igualdad entre mujeres y hombres.
- La empresa debe hacer pedagogía entre el resto de empresas concurrentes, demostrando que la igualdad entre mujeres y hombres es una de sus prioridades, así como que exige y valora el que su clientela, contratistas y entidades proveedoras de servicios incorporen la perspectiva de género a su gestión preventiva.

5.9 Contratación de personal o cambio de puesto de trabajo

En el ámbito de la empresa es habitual la contratación de personal o el cambio de puesto de las personas trabajadoras para cubrir vacantes, por promoción profesional o por nuevas necesidades asociadas a las modificaciones de los procesos de trabajo. Cuando una persona se va a incorporar a un puesto nuevo se deben gestionar las actividades de prevención de riesgos laborales para garantizar que desarrollará su trabajo con seguridad y salud.

Según los principios que rigen la acción preventiva (art. 15 de la LPRL), la persona empresaria debe:

- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta al diseño de los lugares y puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos, los métodos de trabajo y la organización del mismo.
- Dar las debidas instrucciones a las personas trabajadoras.
- Tomar en consideración las capacidades profesionales de las personas trabajadoras en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.
- Adoptar las medidas necesarias para garantizar que sólo las personas trabajadoras que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

Cuestiones a tener en cuenta:

- Es necesario un análisis preventivo de las políticas de la empresa en materia de contratación y de los cambios en la organización del trabajo debidas a la incorporación de personas, teniendo en cuenta su impacto desde la perspectiva de género y las repercusiones en la salud laboral. Se valorará, por ejemplo, el impacto bajo criterios de conciliación con la vida familiar.
 - Ofrecer modalidades de contratación que proporcionen estabilidad, ya que las continuas rotaciones o cambios de puesto impiden que las personas trabajadoras se familiaricen con las tareas, equipos, procedimientos y conozcan lo suficiente los riesgos y las medidas de prevención.
 - Posibilitar la flexibilidad en las jornadas y horarios, que permitan a las personas conciliar su vida laboral y personal, a la vez que acceder a las actividades de prevención.

- Diseñar los puestos de manera que faciliten al trabajador o trabajadora el aprendizaje, la promoción y el desarrollo profesional y personal.
 - Promover la participación de las personas de reciente incorporación en las actividades y decisiones de prevención, facilitarles los canales para despejar dudas y aportar sugerencias.
 - Sistematizar y estructurar de forma transparente todo el proceso de selección y promoción y cada una de sus fases y elementos.
- Entre los posibles criterios de selección de las personas para cubrir puestos de trabajo de la empresa podrían estar los siguientes:
 - Fomentar la cultura y los valores de igualdad, valorando la formación, conocimientos, experiencia, interés o actitud de las personas candidatas respecto a este tema.
 - Lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones, atendiendo en cualquier caso a la representación proporcional de mujeres y hombres en la entidad. Es deseable que haya equilibrio entre mujeres y hombres también en centros de trabajo, departamentos, equipos o unidades funcionales, siempre considerando la proporción de mujeres y hombres con formación y experiencia en las disciplinas requeridas por la empresa.
 - Favorecer las relaciones sociales de personas trabajadoras de la empresa, romper dinámicas, evitar discriminaciones.
 - Promover la corresponsabilidad, diversidad y pluralidad de roles e identidades de género.
 - Los riesgos del puesto de trabajo deben estar evaluados con perspectiva de género e identificadas/planificadas/implantadas las medidas preventivas frente a ellos.

Si el puesto no se encuentra evaluado con perspectiva de género, o si se van a incluir nuevas tareas en el puesto o cambios en las condiciones de trabajo que varíen los riesgos, deberá comunicarse a la organización preventiva para que se proceda a realizar la evaluación del puesto nuevo o revisión de la existente. Entre las condiciones a considerar deben encontrarse aspectos organizativos que impacten en las relaciones sociales y en las interacciones entre el trabajo y la vida privada.
 - Identificación de requisitos para la ocupación del puesto, tanto capacidad psicofísica como cualificación profesional necesaria de la persona candidata para desarrollar el trabajo, así como restricciones asociadas a alguna especial sensibilidad.

En relación con las condiciones psicofísicas, se tendrá en cuenta la posible pertenencia de la persona candidata a determinados colectivos especialmente sensibles a determinados riesgos, prestando particular atención a aquellas personas trabajadoras jóvenes, de edad avanzada o que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial.

En el caso de las mujeres en situación de embarazo, lactancia o parto reciente, deberá evitarse la exposición de estas trabajadoras a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o en la del feto, adoptándose las medidas necesarias para ello.

- Para la selección de la persona, es importante también considerar aspectos de la personalidad del candidato o candidata que pueden ser determinantes por alinearse con la cultura organizacional de la empresa y ser coherentes con sus valores, por ejemplo, de igualdad.
- En ningún caso el proceso de selección será discriminatorio y sujeto a intereses de favor. Por ello debe estar sistematizado y sujeto a criterios objetivos debidamente contrastados.
- Acogida-Adiestramiento en el puesto de trabajo.

Es conveniente que en las primeras jornadas de trabajo se den a la persona trabajadora nociones de las tareas a realizar, comportamientos prohibidos o inadecuados, remarcándole la importancia de realizar el trabajo de manera segura, así como de mantener actitudes de respeto.

El objetivo es que la persona trabajadora perciba que la prevención de riesgos laborales es un aspecto importante y que se toma en serio por parte de la organización, y que la cultura de la empresa favorece la igualdad entre mujeres y hombres, promueve un clima de buen trato hacia las mujeres y no tolera las conductas violentas o discriminatorias.

La ausencia de procedimientos claros en selección, promoción, conciliación y transparencia en la política salarial pueden también constituir factores de riesgo psicosocial que afectan a las mujeres en mayor medida.

5.10 Notificación e investigación de daños para la salud

En el artículo 16.3 de la LPRL se establece que, cuando se haya producido un daño para la salud de las personas trabajadoras o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, la persona empresaria llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

La investigación del suceso posible causante del daño es una valiosa fuente de información para conocer qué ha fallado en la cadena preventiva de la organización y adoptar medidas para subsanar las deficiencias. La investigación de los sucesos podría contribuir, también, a evidenciar casos de vulnerabilidad por situaciones personales (inmigrantes, personas discriminadas, víctimas de violencia de género) o por el tipo de trabajo.

Cuestiones a tener en cuenta:

- Este procedimiento es aplicable a todos los daños a la salud ocasionados con motivo del trabajo, incluyendo aquellas patologías que no cumplen los criterios de EP, es decir, no están incluidas en el cuadro de enfermedades profesionales, pero cuyo origen puede ser laboral. Esto tiene mucha importancia, ya que su consideración contribuye a visibilizar y cuantificar patologías que no se han investigado como profesionales pero que quizá en un futuro pudieran incluirse en el cuadro, y que en muchos casos afectan mayoritariamente a las mujeres.
- En cuanto a los accidentes de trabajo, no se deben olvidar los denominados in itinere, ocurridos en los desplazamientos para ir o volver del trabajo. Los datos sobre accidentalidad revelan que las mujeres se accidentan más que los hombres en los trayectos in itinere desplazándose a pie o utilizando un transporte público y tuvieron caídas, resbalones, tropezones, movimientos no coordinados, a diferencia de los hombres que se desplazaban con el coche particular y perdieron el control del vehículo.
- Debe hacerse una descripción exhaustiva y recogida de datos de los procesos responsables del daño en la salud, caracterizando todos los aspectos implicados en el suceso: equipos de trabajo, agentes químicos, físicos o biológicos, procedimientos, condiciones organizativas, medios de protección, formación de las personas,... Deben considerarse cuestiones aparentemente no relacionadas con el accidente, pero que han podido influir en su materialización, como son la relación laboral con la empresa, el tipo de contrato, variables sociodemográficas, nexos entre la vida personal y laboral, doble presencia, conciliación de la vida laboral y familia, características individuales y situación de las personas,...

[Algunos autores sugieren que el tipo de contrato es un parámetro que determina la calidad de condiciones de trabajo y conciliación].

- A la hora de investigar las causas del daño y determinar los fallos en la cadena de prevención es prioritario analizar todas las variables, incluso las que aparentemente no hayan provocado el suceso. Ya se ha mencionado anteriormente que en el mismo puesto de trabajo la exposición a riesgos puede ser diferente en hombres y mujeres. Por ejemplo, las mujeres tienen en una medida significativamente mayor que los hombres menos autonomía para establecer el ritmo de trabajo o la distribución o duración de las pausas (VII Encuesta de Condiciones de Trabajo 2011. INSHT).

La visión de las personas con formación en igualdad puede enriquecer la investigación, aportando un enfoque de género.

El conocimiento de los sucesos deberá sustentarse en un análisis de las diferencias entre los hombres y las mujeres en cuanto a características laborales y profesionales.

- Debe trabajarse para incrementar la cultura preventiva de las personas trabajadoras que elimine los comportamientos “de riesgo” a los que, aparentemente, los hombres son más proclives.

Es un hecho que los hombres sufren la mayoría de accidentes graves y mortales. Esto se puede atribuir en parte a que ellos trabajan mayoritariamente en los sectores y actividades de mayor riesgo, pero también podría explicarse por la teoría de que los hombres asumen comportamientos de riesgo en mayor medida que las mujeres, planteada entre otros por Luis Bonino (Masculinidad, salud y sistema sanitario –el caso de la violencia masculina. 2002) y Emakunde (Los hombres, la igualdad y las nuevas masculinidades. Ander Bergara, Josetxu Riviere, Ritxar Bacete. 2008).

- La investigación realizada debe documentarse en un informe, donde se reflejarán la descripción del suceso, sus causas y las medidas preventivas propuestas. Se facilita como anexo un modelo de informe de investigación, incluyendo algunas de las cuestiones mencionadas.



ANEXO



ANEXO

Modelo de Informe de Investigación de daños para la salud (propuesta-guía a aplicar según el daño o la patología y las características de la empresa)

El Informe de Investigación de daños para la salud podría constar, entre otros, de algunos de los siguientes apartados:

Datos descriptivos del suceso

1. Datos de la empresa: razón social, domicilio, NIF, CCC; Actividad (CNAE), plantilla desagregada por sexo, modelo preventivo, MATEPSS, sector de actividad, datos de contacto.

2. Datos de la persona lesionada: nombre, apellidos, sexo, fecha de nacimiento, nº D.N.I. o pasaporte, nacionalidad, domicilio, localidad, TH/provincia y código postal, nº afiliación a la Seguridad Social, ocupación, puesto de trabajo, nº y edad de los hijos, personas dependientes a su cargo.

3. Relación laboral con la empresa

- a) Fecha de ingreso y antigüedad en la empresa. Antigüedad en el puesto.
- b) Tipo de contrato: temporal o indefinido.
- c) Régimen de la Seguridad Social, de la Empresa, de ETT, de Contrata.
- d) Convenio aplicable.

4. Tipo de jornada

- a) Tiempo completo o tiempo parcial.
- b) Jornada continua o partida.
- c) Turnicidad: trabajo en horarios nocturnos y en fines de semana.
- d) Número medio de horas trabajadas.
- e) ¿Realiza su trabajo en el centro de trabajo habitual, realiza teletrabajo? En caso afirmativo ¿con qué distribución horaria?

5. En caso de accidente

5.1 Datos del suceso: fecha, hora, lugar (si se produce en desplazamiento: a pie, transporte público, coche propio, coche de empresa,...), actividad física específica, agente material

de la actividad física específica, desviación, agente material de la desviación, modo-contacto o forma de la lesión y agente material del modo-contacto o forma de la lesión, testigos presenciales.

5.2 Descripción del suceso.

5.3 **Consecuencias del suceso:** daños personales, tipo de lesión y parte del cuerpo lesionada. Daños materiales, si procede.

6. En caso de enfermedad profesional o enfermedad relacionada con el trabajo

6.1. **Diagnóstico, tipo de enfermedad, agente causante de la enfermedad** (según cuadro oficial si se trata de EP), parte del cuerpo afectada, fecha del diagnóstico, fecha de la baja, nº colegiado. ¿Es recaída?

6.2 **Datos sobre exposición a agentes causantes de la enfermedad:** descripción de los trabajos causantes de la enfermedad, tiempo que ha realizado los trabajos causantes de la enfermedad en la empresa actual, tiempo que ha realizado los trabajos causantes de la enfermedad en otra(s) empresa(s) anteriormente, identificación de empresa(s) anterior(es).

6.3 ¿Existen otros casos similares en la empresa? ¿Se han investigado? ¿Se han adoptado medidas?

Análisis del suceso (accidente o EP)

1. CONDICIONES DE TRABAJO

• AMBIENTE Y LUGAR DE TRABAJO

¿El diseño de lugar y puesto de trabajo: espacios de trabajo, postura corporal, mobiliario de trabajo y equipos de trabajo adaptados a las personas trabajadoras?

• EQUIPOS DE TRABAJO

Las máquinas, medios auxiliares, equipos empleados ¿cumplen los requisitos establecidos por la normativa y se hallan adecuadamente instalados y mantenidos?

• PRODUCTOS, AGENTES FÍSICOS, QUÍMICOS Y BIOLÓGICOS

¿Son conocidos los peligros de los agentes, está cuantificada la exposición, intensidad, concentración, nivel de presencia? ¿Hay instrucciones para su manipulación?

• PROCESO

El procedimiento de trabajo ¿es idóneo, está establecido/documentado, se conoce y se ejecuta?

• CONDICIONES ORGANIZATIVAS

a) Sobrecarga y ritmo. ¿Tarea proporcionada a la jornada (jornada parcial), exceso de trabajo (realización de la misma tarea en jornada reducida), ritmo del trabajo (apremio de tiempo/ritmo de trabajo elevado, alta presión temporal)?

b) Segregación. ¿Existe diferente asignación de tareas?

c) ¿Formación inexistente o insuficiente sobre el proceso, falta de formación por horarios/jornada partida?

• MEDIOS DE PROTECCIÓN COLECTIVA/INDIVIDUAL

¿Falta de EPIs necesarios/ adecuados (tallas hombre/mujer)?

2. FACTORES INDIVIDUALES

Posibles factores de estrés y características personales:

- a) Relación Trabajo-Familia: ¿Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia, bajo apoyo familiar?
- b) “Estrésor de género”: doble jornada
- c) ¿Conflictos, acoso, violencia, poco apoyo de responsables y/o compañeros?
- d) Comportamientos de riesgo, despistes,...
- e) Conclusiones de la vigilancia de la salud

3. GESTIÓN PREVENTIVA

• EVALUACIÓN DEL RIESGO

¿El peligro estaba detectado, el factor desencadenante identificado, el riesgo evaluado con perspectiva de género?

• MEDIDAS PREVENTIVAS

¿Se habían identificado medidas preventivas frente al riesgo que ha materializado la lesión, se habían planificado, implantado y valorado su efectividad? ¿Se hacían controles periódicos del riesgo?

• VIGILANCIA DE LA SALUD

- a) ¿Se había ofertado a la persona accidentada la vigilancia de la salud, existe constancia documental de que ha prestado su consentimiento, se realiza dentro de su jornada laboral, es específica en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo?
- b) ¿Cuáles eran las conclusiones del examen de salud (apto, limitaciones), se han tenido en cuenta las adaptaciones en caso de haberlas?
- c) Fecha del primer reconocimiento.
- d) Protocolo seguido en la vigilancia de la salud: ¿el protocolo era el establecido para el caso, era adecuado o no para diagnosticar la enfermedad?

- e) Seguimiento de la lesión o de la enfermedad profesional (protocolo de vigilancia de la salud a seguir, fecha de los reconocimientos, etc.).

Conclusiones sobre el suceso

Identificación de las causas que han provocado el daño (inmediatas y básicas, fallos del sistema de gestión de la prevención), mediante técnicas como el árbol de causas, el diagrama de Ishikawa, etc. o técnicas basadas en modelos epidemiológicos.

Medidas preventivas

Propuesta de medidas para evitar que el suceso se repita, así como para corregir las deficiencias identificadas en la gestión preventiva, planificando su implantación, indicando personas responsables y fechas, y haciendo el seguimiento.

Una de las medidas será en su caso la revisión de la evaluación de riesgos con perspectiva de género.

BIBLIOGRAFÍA



BIBLIOGRAFÍA

1. Legislación, normas y guías técnicas

- Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (Directiva Marco).
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia. BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2009.
- Decreto 11/2014, de 11 de febrero, por el que se regula el reconocimiento «Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres».

- Manual de procedimientos de prevención de riesgos laborales. Guía de elaboración. INSHT. 2003.
- Guía para un proceso de selección no discriminatoria. Emakunde. 2004.
- Orientaciones para la promoción no discriminatoria. Emakunde. 2006.
- Guía Técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa. INSHT. 2006.
- Gestión de la prevención de riesgos laborales en la pequeña y mediana empresa. INSHT. 2009.
- Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la manipulación manual de cargas. INSHT. 2009.
- Guía del lenguaje para el ámbito de la empresa y el empleo. Emakunde 2011.
- Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo. INSHT. 2011.
- Guía Técnica para la integración de la prevención de los riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa. INSHT. 2015.
- Guía para la compra de una máquina. INSHT. 2016.
- Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo. Emakunde (última revisión octubre 2016).

- NTP 226: Mandos: ergonomía de diseño y accesibilidad. INSHT. 1989.
- NTP 245: Sustancias químicas y efectos sobre la reproducción humana. INSHT. 1989
- NTP 413: Carga de trabajo y embarazo. INSHT. 1996.
- NTP 414: Reproducción: fuentes de información. INSHT. 1996.
- NTP 441: Tóxicos para la reproducción masculina. INSHT. 1997.

- NTP 542: Tóxicos para la reproducción femenina. INSHT. 2000.
- NTP 612: Protección y promoción de la salud reproductiva: funciones del personal sanitario del servicio de prevención. INSHT. 2003.
- NTP 657: Los trastornos músculo-esqueléticos de las mujeres (I): exposición y efectos diferenciales. INSHT. 2004.
- NTP 658: Los trastornos músculo-esqueléticos de las mujeres (II): recomendaciones preventivas. INSHT. 2004.
- NTP 664: Lactancia materna y vuelta al trabajo. INSHT. 2004.
- NTP 914: Embarazo, lactancia y trabajo: promoción de la salud. INSHT. 2011.
- NTP 915: Embarazo, lactancia y trabajo: vigilancia de la salud. INSHT. 2011.
- NTP 992: Embarazo y lactancia natural: procedimiento para la prevención de riesgos en las empresas. INSHT. 2013.
- NTP 1004: Diseño de puestos ocupados por personas con discapacidad: adaptación y accesibilidad. INSHT. 2014.
- UNE_EN ISO 10993-3: Evaluación biológica de productos sanitarios. Parte 3: Ensayos de genotoxicidad, carcinogenicidad y toxicidad para la reproducción.

2. Artículos y publicaciones

- Bergara, A., Riviere, J., y Bacete, R. Los hombres, la igualdad y las nuevas masculinidades. (2008). Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- Bonino, L. Masculinidad, salud y sistema sanitario –el caso de la violencia masculina. Artículo publicado en 2002 en “Seminario sobre Mainstreaming de género en las políticas de salud en Europa”. Instituto de la mujer-España/OMS, y actualizado en Ruiz Jarabo, C. y Blanco, P. (Comp) (2004) La violencia contra las mujeres. Prevención y detección. Madrid: Díaz de Santos.
- Borrell, C., García-Calvente, M.M., y Martí-Boscà, JV. La salud pública desde la perspectiva de género y clase social. Gaceta Sanitaria [Internet]. (2004)

- Borrell, C., Vives-Cases, C., Domínguez-Berjón, M.F., y Álvarez-Dardet, C. (2015). Las desigualdades de género en la ciencia: Gaceta Sanitaria da un paso adelante. Gaceta Sanitaria, 29(3), 161-163.
- Brunel, S., López, M., y Moreno, N. Guía sindical mujeres, trabajos y salud. ISTASS CCOO, 2012. Última consulta 17/08/2016.
- Campos, J., Ronda-Pérez, E., Roel, J.M., García-Gómez, M., Maqueda, J., López-Jacob M.J., e Ivorra, L.M. Una visión de género a los protocolos de vigilancia sanitaria de la población trabajadora. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 2011 12 (3): 116-123.
- Campos-Serna, J., Ronda-Pérez, E., Artazcoz, L., y Benavides, F. Desigualdades de género en salud laboral en España. Gaceta Sanitaria 2012; 26:343-51 - Vol. 26 Núm.4.
- Carmona Benjumea, A. Datos antropométricos de la población laboral española. CNMP Sevilla. INSHT. (2001).
- Carmona Benjumea, A. Aspectos antropométricos de la población laboral española aplicados al diseño industrial. INSHT. (2003).
- Detección de la sobrecarga física desde la variable de género. Editada por Foment del Treball, con la financiación de Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. (2007).
- Gisasola, A. et al. (2011). Guía de vigilancia de la salud en el sector pesquero. Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. Barakaldo (2011).
- Harlem G. Integración de las perspectivas de género en la labor de la OMS. Política de la OMS en materia de género. OMS (2002).
- Herramienta de apoyo nº 10: Salud y riesgos laborales con perspectiva de género. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Rescalvo Santiago, F., y De la Fuente Martín, J.M. Ergonomía y Salud. Cap. 11. Concepción y Diseño del Puesto de Trabajo. Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales de la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León. (2004).
- Ruiz-Cantero, M., y Verdú-Delgado, M. Sesgo de género en el esfuerzo terapéutico. Gaceta Sanitaria (2004), Vol 18 Núm S1.
- Urbaneja, F., Lijó, A., Cabrerizo, J.I., Idiazabal, J., Zubia, A.R., y Padilla, A. Guía para la implantación de la vigilancia colectiva por parte de los servicios de prevención. Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. Barakaldo 2015.

- Valero Cabello. Antropometría. Centro Nacional de Nuevas Tecnologías. INSHT.
- Valls Llobet, et al (2008). Morbilidad diferencial entre mujeres y hombres. Anuario de Psicología 2008, vol. 39, nº 1, 9-22.
- Velasco, S. Recomendaciones para la práctica del enfoque de género en programas de salud. Observatorio de Salud de la Mujer Dirección General de la Agencia de Calidad del Sistema Nacional de Salud Ministerio de Sanidad y Política Social. Madrid, (2008).
- VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de 2011. INSHT. (2012).
- 10 porqués para una salud y seguridad laboral con perspectiva de género. Generalitat de Catalunya. Departamento de Trabajo. Barcelona 2010. Última consulta 04/10/2016.

3. Cuestionarios de recogida y análisis de información

- Gida: Enpresetan berdintasunari buruzko diagnostikoak eta planak egiteko metodologia. Metodología para la elaboración de diagnósticos y planes para la igualdad en empresas y entidades privadas. Emakunde, última revisión mayo 2017 (disponible sólo en versión electrónica).

[Enpresetan berdintasunari buruzko diagnostikoak eta planak egiteko metodologia \(PDF, 1 MB\)](#)

- [Tresna: diagnostikoa, genero-adierazleak \(Babestua\) \(XLSM, 500 KB\)](#)
- [Tresna: diagnostikoa, genero-adierazleak \(Babesik gabe\) \(XLSM, 500 KB\)](#)
- [Tresna: diagnostikoa, genero-adierazleak \(Makrorik gabe\) \(XLSX, 500 KB\)](#)

[Metodología para la elaboración de diagnóstico y plan para la igualdad en empresas y entidades privadas \(PDF, 1 MB\)](#)

- [Herramienta: Diagnóstico. Indicadores de género \(Protegida\) \(XLSM, 500 KB\)](#)
- [Herramienta: Diagnóstico. Indicadores de género \(Desprotegida\) \(XLSM, 500 KB\)](#)
- [Herramienta: Diagnóstico. Indicadores de género \(Sin macros\) \(XLSX, 500 KB\)](#)

- Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Aspectos básicos. Instituto de la Mujer, 2008 (disponible sólo en versión electrónica).

https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/Manual_para_elaborar_un_Plan_Igualdad_en_la_empresa.pdf

- La méthode Anact pour promouvoir et garantir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise L'Agence Nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact).

<https://www.anact.fr/loutil-pour-realiser-son-diagnostic-egalite-professionnelle>

Los indicadores desarrollados por este método giran en torno a cuatro factores:

- Las desigualdades profesionales (horizontales y verticales)
- La gestión de la promoción
- Las condiciones de trabajo (diferencias en la exposición a riesgos)
- La organización del tiempo de trabajo

