

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y EL FACTOR GÉNERO

SITUACIÓN ACTUAL Y TENDENCIAS DE FUTURO

Cursos de Verano de la UPV - XXX - EHUKo Uda Ikastaroak

22 de junio de 2011



¿POR QUÉ HABLAR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y GENERO ?



PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (PRL) Y GÉNERO

En las ultimas décadas ha ido creciendo la evidencia de que las diferencias entre géneros en las condiciones de trabajo tienen una gran repercusión sobre las diferencias entre géneros en cuanto a salud :

- **Año 2003** - Agencia europea de SST – Informe de género en relación con la Salud y Seguridad en el Trabajo.
- **Año 2006** - OMS – La igualdad de género, trabajo y salud: una revisión de la evidencia.
- **Año 2009** - OIT – Seguridad y salud en el trabajo para hombres y mujeres: la igualdad de género en el corazón del trabajo decente.



ELEMENTOS CLAVE

- División del trabajo : **Segregación ocupacional** horizontal y vertical.
- Desigual distribución de riesgos: **sectores feminizados y sectores masculinizados**.
- Consecuencias en la salud diferentes: **ellos se accidentan y ellas se desgastan**.
- Insuficiencia de marco tradicional de la salud y seguridad en el trabajo: **enfoque neutro**.
- Déficit de conocimientos de la ciencia: **ciencia tuerta**.



DESIGUAL DISTRIBUCIÓN DE RIESGOS

- Hombres y mujeres se reparten de forma desigual en ocupaciones y sectores, estando expuestos por tanto a perfiles de riesgo diferentes. Incluso cuando realizan el mismo trabajo, **mujeres y hombres llevan acabo tareas diferentes.**
- Las mujeres predominan en el **trabajo a tiempo parcial.**
- La mayoría de las **mujeres** se concentran en el **sector servicios**, fundamentalmente sanidad y educación (sectores feminizados), en trabajos con características específicas (repetición, monotonía, esfuerzo estático, múltiples responsabilidades simultaneas), con una inadecuada organización del trabajo.
- Los **hombres** se concentran en sectores como **construcción, minería, metal, industria pesada...** (sectores masculinizados), donde los riesgos de accidentes y exposición a ruido, vibraciones, productos químicos y manipulación de cargas pesadas tienen más protagonismo.



SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

Peso relativo del empleo femenino en la CAE por rama de actividad (% sobre empleo total)
2008 - Departamento de Empleo y Asuntos Sociales

	2008	2004	2000	1996
Total	40,7	37,8	35,7	32,8
Ind. Energía y similares	19,2	17,8	13,3	11,8
Ind. Metálica	17,5	15,7	14,5	12,6
Ind. Manufacturera	26,6	25,4	25,3	21,1
Construcción	11,6	8,4	7,7	6
Comercio, hostel. Y rep.	50,4	50,8	45	39,4
Transportes y comunic.	24,2	20,7	15,8	28
Servicios Comerciales	49,2	45,2	45,2	37,8
Educación-Sanidad	70,4	69,7	68,1	66,2
Otros servicios	61,4	59,1	52,7	51,8



Riesgos:
La mayoría de las mujeres y hombres cumplen tareas diferentes en medios de trabajo diferentes

ACTIVIDAD	MUJERES	HOMBRES
TEXTIL	Cosen y planchan	Cortan patrones
LIMPIEZA	Desempolvar tareas ligeras mover objetos pequeños	Cubos grandes maquinas barredoras cristales
VOLATERIA	Cortes despieces pequeños alas acabados	Cortes grandes mover colgar pieza

Los riesgos físicos de las mujeres en las fabricas y en el sector servicios se han subestimado de forma muy importante.

(Messing *et al* 1995)



Además de estos **riesgos tradicionales con enfoque de género**, existen **riesgos específicos de género** derivados de los papeles – roles – y exigencias sociales que las mujeres tienen asignados y de la división sexual del trabajo en todos los ámbitos, que tienen repercusión en las mujeres de forma específica.

- Doble carga de trabajo - laboral y familiar, **doble presencia**.
- **Acoso** sexual y sexista.
- Otras situaciones de **discriminación** (salarios, tiempo de formación, promoción profesional).
- Riesgos para la **salud reproductiva**: se han seguido los estereotipos de género, viendo la reproducción como un área exclusiva de las mujeres y centrada en la maternidad, habiéndose descuidado en general la salud reproductiva masculina y la exposición ocupacional



Diferencias de género en trastornos músculo esqueléticos

	HOMBRES	MUJERES
Zona afectada	Menor dispersión. Más en zona lumbar.	Más dispersión. Más en hombros, cuello, miembros superiores.
Momento en que se produce Tipo de trastorno	A menos edad. Más lesiones por sobreesfuerzo.	A más edad Más lesiones por movimientos repetitivos. Amplia variedad de dolor y molestias.
Reconocimiento legal	Más accidentes de trabajo.	Más enfermedades profesionales.
Sector	Construcción. Metal (incluyendo ind. automóvil). Cárnicas.	Textil. Comercio. Sanidad y Servicios Sociales. Limpieza. Manufacturas.



CONSECUENCIAS en la salud : “Ellos se accidentan y ellas se desgastan”

- El informe de lesiones por AT y EEPP del año 2009 publicado por Osalan recoge que los AT en jornada laboral afectaron dos veces mas a hombres que a mujeres, y en los casos de AT graves y mortales, el riesgo de sufrir un AT fue de cinco veces superior en los hombres. También presentan con mayor frecuencia problemas auditivos, respiratorios y de pulmón.
- Las mujeres tienen menos accidentes y los problemas de salud que presentan a menudo aparecen de forma lenta y progresiva (alteraciones músculo esqueléticas que afectan a EEES y cervicales o alteraciones psicosociales), con periodo de latencia prolongado y son de etiología multicausal, donde se combinan diversos factores de riesgo laboral y también extralaboral para generar el daño.



ENFOQUE TRADICIONAL CLÁSICO DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (SST)

- El enfoque tradicional clásico de la Salud y Seguridad en el trabajo ha prestado **menos atención a la situación de salud de las mujeres** que a la de los hombres salvo en los temas ligados a salud reproductiva.
- El tipo de **daños** a la salud (desgaste) son **difíciles de identificar como daños derivados del trabajo**, ya que la cultura o el enfoque en prevención esta orientado a la protección de los riesgos de seguridad y sus lesiones más visibles, que son los accidentes de trabajo.
- Este enfoque neutro en la PRL ha **subestimado la magnitud de los riesgos que afectan a las mujeres** y no ha permitido visualizar o hacer visibles los daños: "Circulo vicioso de las actividades de PRL"



El círculo vicioso de las actividades de prevención en el trabajo de las mujeres (K. Messing, 1999)



DÉFICIT DE CONOCIMIENTOS

- Durante años la ciencia médica ha estudiado al hombre pretendiendo estudiar al ser humano. En salud laboral esta situación se ha traducido en un modelo de neutralidad en cuanto al genero de los trabajadores, siendo **el referente implícito el del trabajador masculino**. P.ej. Valores limite ambientales – VLA.
- La revista Nature en su numero de julio de 2010 reconocía que “la medicina que se aplica en mujeres tiene **menor base científica** que la empleada en hombres”. Y esto tiene su reflejo en la salud laboral.
- Como resultado de este sesgo de género en la ciencia y en la medicina, no existe investigación sobre las diferencias y se produce **un déficit de conocimientos** en la historia natural, la prevención, la evolución y el tratamiento de las enfermedades de las mujeres (C. Valls).



TRABAJO NOCTURNO Y CANCER

- **Año 1987** - Surge la hipótesis de una relación entre el trabajo nocturno y el cáncer de mama.
- **Año 1996** - Pero el primer estudio epidemiológico sobre el tema no se publica hasta 1996
- **Año 2003** - Solo existían 4 estudios epidemiológicos sobre el tema.
- **Año 2007** - Este año el CIRC- Centro Internacional de Investigación de cáncer incluye el trabajo a turnos nocturnos en el grupo 2A - "agentes probablemente cancerígenos". Aunque limitados, concluye, los estudios ponen en evidencia un riesgo de cáncer de mama más elevado entre las trabajadoras con trabajo nocturno (enfermeras y azafatas) que en las que trabajan de día.
- **Año 2008** - Dinamarca acuerda indemnizar a 37 mujeres afectada por cáncer de mama en posible relación con su trabajo de noche. Este país esta revisando la inclusión de los efectos del trabajo en turno nocturno (condición que sea desarrollado al menos una vez por semana, durante 20 - 30 años) en la lista de enfermedades de trabajo.



ENFOQUE DE GÉNERO

- Gro Harlem. **OMS**: en Salud Laboral el análisis de género 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.
- En la **Ley de PRL Art. 5.4 añadido por LEY Orgánica 3/2007**:

Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo

- tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos
- como en el estudio e investigación generales en materia de PRL, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.



INCORPORAR ENFOQUE GENERO EN PRL: PROTOCOLOS DE VIGILANCIA DE LA SALUD

- **ARCH PREV RIESGOS LABOR 2009; 12(3):116-123**
Una visión de género a los protocolos de vigilancia sanitaria de la población trabajadora.

Javier Campos, Elena Ronda-Pérez, José María Roel, Montserrat García-Gómez, Jerónimo Maqueda, María José López-Jacob, Lorena María Ivorra.



Tabla 2. Contenido de la guía de consenso utilizada en la evaluación de los protocolos para la vigilancia de la salud de los trabajadores desde una perspectiva de género

Área	Ítem
Participación de las mujeres.	<p>En el grupo de participantes que ha elaborado el protocolo hay paridad entre hombres y mujeres.</p> <p>1. Para la elaboración del protocolo se ha tenido en cuenta la opinión de las trabajadoras</p>
Alcance y Objetivos de género.	<p>En el protocolo se utiliza siempre el término trabajador como sinónimo de trabajador-trabajadora.</p> <p>1. Los criterios de aplicación del protocolo están definidos de forma que incluyen claramente tanto a hombres como a mujeres.</p>
Rigor en la consideración del aspecto de los riesgos laborales desde la perspectiva de género.	<p>En el protocolo se visualizan ideas preconcebidas sobre cuáles son los factores de riesgo para hombres y mujeres y quién se encuentra en situación de riesgo.</p> <p>1. En la aplicación del protocolo se visualizan ideas preconcebidas basadas en la denominación del puesto de trabajo.</p> <p>2. El protocolo tiene en cuenta el fenómeno de la doble presencia.</p> <p>3. El protocolo tiene en cuenta los aspectos biológicos de las trabajadoras y los trabajadores.</p> <p>4. Las pruebas diagnósticas que contempla el protocolo tienen en cuenta las diferencias de género.</p>



Tabla 2. Contenido de la guía de consenso utilizada en la evaluación de los protocolos para la vigilancia de la salud de los trabajadores desde una perspectiva de género

Rigor en la consideración del aspecto de la salud sexual y reproductiva desde la perspectiva de género.	En el diseño del protocolo se ha tenido en cuenta la seguridad y la salud reproductiva pregestacional de las trabajadoras. 1. En el diseño del protocolo se ha tenido en cuenta la seguridad y la salud gestacional durante sus distintas fases, incluida al lactancia. 2. En el protocolo se han tenido en cuenta las diferentes formas de manejo de las alteraciones detectadas en hombres y en mujeres.
Aplicabilidad.	El protocolo se ha aplicado de forma piloto a las trabajadoras, o está previsto hacerlo.
Evaluación general	¿Recomendaría la aplicación de este protocolo como una herramienta adecuada para la vigilancia de la salud de las trabajadoras?



Extracto de un cuestionario propuesto por el American College of Occupational and Environmental Medicine (ACOEM)

Historia reproductiva:

¿Ud. o alguna de sus parejas han tenido problemas en concebir hijos?

¿Ud. o alguna de sus parejas han consultado al médico por problemas de fertilidad u otros relacionados con la reproducción?

¿Ud. o alguna de sus parejas han tenido algún aborto o un hijo muerto al nacer o con alguna malformación?

¿Ha coincidido alguna de las anomalías señaladas con su actual empleo?

Sólo para mujeres:

¿Ha tenido o tiene irregularidades menstruales?

En caso afirmativo, especifique de qué tipo:

Sólo para hombres:

¿Le han diagnosticado alguna vez algún problema de próstata? En caso afirmativo, especifique el tipo de problema o problemas y cuándo le fueron diagnosticados:



EN RESUMEN:

- En el actual escenario las mujeres y los hombres no se encuentran en los mismos **sectores** de empleo, cuando lo están no ocupan los mismos **puestos** y cuando los ocupan no realizan las mismas **tareas**.
- Desigual distribución de riesgos – resultados diferentes de salud: “**Ellos se accidentan y ellas se desgastan**”.
- Enfoque «neutro con las cuestiones de género» en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo + déficit de conocimientos = **Invisibilidad de daños**.
- Enfoque de genero en PRL como **herramienta**.
- **Principios preventivos:** prevención primaria – adaptar el trabajo a la persona – diversidad.



REFERENCIAS

- Agencia europea de SST - año 2003 – Informe de género en relación con la Salud y Seguridad en el trabajo Agencia Europa.

Women and Health at Work — OSHA — European Agency for Safety and Health at Work

- Organización Mundial de la Salud – OMS - año 2006 – La igualdad de género, trabajo y salud: una revisión de la evidencia.

<http://www.who.int/gender/mainstreaming/ESPwhole.pdf>

- Organización Internacional de Trabajo- OIT - año 2009 – Seguridad y salud en el trabajo para hombres y mujeres: la igualdad de género en el corazón del trabajo decente.

http://osha.europa.eu/en/good_practice/priority_groups/gender



MARCO NORMATIVO



MARCO NORMATIVO GENERAL EN MATERIA DE IGUALDAD

La **CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA** garantiza la igualdad entre los hombres y las mujeres en todos los órdenes y, en particular, en el plano laboral

Artículo 14.

Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 35.

1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Artículo 9.

2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.



El **ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES** completa esta regulación

Artículo 4. Derechos laborales.

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

- c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Art. 17.1. No discriminación en las relaciones laborales

Art. 24.2. Ascensos.

Art. 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.



No toda diferencia de trato entre el hombre y la mujer es constitucionalmente ilícita. Lo es la desigualdad de trato arbitraria o carente de una justificación objetiva y razonable

Se consideran legítimas:

1. Las normas que contienen **medidas específicas de protección de la mujer en razón de su maternidad**, incluyendo tanto las previsiones normativas favorables a la madre trabajadora como las “aparentemente” discriminatorias que, por razones de salud laboral, prohíben a la mujer la realización de determinados trabajos o actividades por el riesgo específico que comportan para la madre o el futuro del niño.
2. Las normas que, partiendo de la **situación de desigualdad de hecho e inferioridad social que padecen las mujeres, persiguen eliminar tales discriminaciones objetivas**, estableciendo transitoriamente ventajas o beneficios a favor de aquéllas, con el propósito de eliminar los obstáculos que se oponen a la igualdad real o sustancial de oportunidades y de trato con los hombres en el mercado de trabajo y en otros órdenes de la vida social.



En la CAPV se promulgó la **LEY 4/2005**, de 18 de febrero,
para la Igualdad de Mujeres y Hombres

Establece los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres, así como regula un conjunto de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida y, en particular, a promover la autonomía y a fortalecer la posición social, económica y política de aquéllas.

Aborda en concreto cuestiones como:

- La integración de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones de las Administraciones vascas.
- La adopción de 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.
- La promoción de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico.
- La prevención del acoso sexista en el trabajo y la actuación ante él.



La **LEY ORGÁNICA 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

- Incorpora al ordenamiento español la normativa europea relativa a la aplicación del **principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres** en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- Nace con la vocación de erigirse en la **ley-código de la igualdad** entre mujeres y hombres.
- Está dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a **promover la igualdad real** entre mujeres y hombres, eliminando los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.
- Incorpora como principio fundamental la consideración de la **dimensión transversal de la igualdad**, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio.
- Prevé un marco general para la adopción de las llamadas **acciones positivas**, estableciendo cautelas y condicionamientos para asegurar su licitud constitucional.



LEY ORGÁNICA 3/2007

Presta especial atención a la corrección de la desigualdad en el **ámbito específico de las relaciones laborales** (Título IV):

- Reconoce el derecho a la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** y fomenta una mayor **corresponsabilidad** entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.
- Se ocupa del **derecho al trabajo en igualdad de oportunidades**, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.
- Incluye entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras la protección frente al **acoso sexual y al acoso por razón de sex** y encomienda a las Administraciones Públicas la consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.



LEY ORGÁNICA 3/2007

- Introduce los **Planes de Igualdad** en las empresas como instrumentos para garantizar la adopción de medidas tendentes a alcanza la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, contemplando aspectos como:
 - acceso al empleo
 - clasificación profesional
 - promoción y formación
 - retribuciones
 - ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar
 - prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo



MARCO NORMATIVO EN MATERIA DE PRL

CUMPLIR LA **LEY 31/1995, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**,
GARANTIZA UNA BUENA PREVENCIÓN PARA TODOS: HOMBRES Y MUJERES

- **Todos** los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo (art. 14)
- El empresario tiene el **deber de protección** de los trabajadores frente a los riesgos laborales (art. 14).
- El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención con arreglo a unos **principios generales** (art. 15), entre los cuales está:

“**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, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.”

Y mediante unos **instrumentos**, uno de los cuales es la Evaluación de los Riesgos, que debe tener en cuenta, con carácter general (art. 16):

“la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y **de los trabajadores que deban desempeñarlos**. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo”.



LEGISLACIÓN PRL

La Ley PRL garantiza la protección de los trabajadores especialmente sensibles frente a determinados riesgos (art. 25) y especialmente regula la **protección de la maternidad** (art. 26).

La protección de las trabajadoras en situación de maternidad está particularmente regulada, mediante:

- El **RD 298/2009**, 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 período de lactancia (traspone la Directiva 92/85/CEE).
- La **Ley 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

También el **acoso sexual** y el **acoso por razón de sexo** en el trabajo están contemplados en la Ley 3/2007 (art. 48).



ESTRATEGIAS Y POLÍTICAS DE ACTUACIÓN



ESTRATEGIA COMUNITARIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

- La **Estrategia Comunitaria** para el período **2002-2006**:
 - Se basaba en un **enfoque global del bienestar en el trabajo**, que tuviera en cuenta la evolución del mundo laboral y la aparición de nuevos riesgos, en particular psicosociales.
 - Contemplaba cuestiones de género como la **integración de la dimensión de igualdad** entre hombres y mujeres en la evaluación del riesgo, las medidas preventivas y los mecanismos de indemnización, de forma que se tengan en cuenta las particularidades de las mujeres por lo que respecta a la salud y la seguridad en el trabajo.



- La **Estrategia Comunitaria** para **2007-2012** supone un salto cualitativo:
 - Está enfocada a crear entornos laborales y **servicios de salud en el trabajo** que permitan a los trabajadores participar plenamente y de forma productiva en la vida profesional hasta su vejez.
 - El objetivo debería ser lograr una situación en la cual **el trabajo incrementa la salud y el bienestar personal**, y en la cual el acceso al mercado laboral y el mantenimiento del empleo mejoren la salud global de la población.
 - El **lugar de trabajo** es un marco particularmente apropiado para las actividades de prevención y de promoción de la salud.

En materia de género insta a **progresar en el ámbito de la igualdad** entre hombres y mujeres porque las desigualdades, tanto dentro como fuera del mundo laboral, pueden afectar a la salud y la seguridad de las mujeres en el trabajo.



RECOMENDACIONES DE LA AGENCIA EUROPEA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Conclusiones de la investigación realizada en 2003 sobre la integración de las cuestiones de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

• PRIORIDAD A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- Es necesario realizar esfuerzos continuados para **mejorar las condiciones de trabajo** tanto de los hombres como de las mujeres.
- La evaluación de la exposición se debe basar en los **trabajos realmente ejercidos** por los trabajadores, teniendo en cuenta las verdaderas tareas que ejecutan hombres y mujeres (en el trabajo y en casa) e incluyendo posibles efectos sinérgicos y acumulativos de los productos químicos entre sí y con otros peligros.
- Las intervenciones sensibles al género deben adoptar un **enfoque participativo**, en el que tomen parte los trabajadores afectados y basado en un examen de las situaciones reales de trabajo.
- Hay que mejorar la **participación de las mujeres en la toma de decisiones** relativas a la seguridad y la salud laborales: Las mujeres deben involucrarse más directamente, y sus opiniones, experiencias, conocimientos y capacidades deberían reflejarse a la hora de formular y poner en práctica las estrategias de SST.
- Se tiene que huir de **soluciones fáciles** para “proteger” como puede ser la asignación de tareas en función del sexo, buscando medidas y políticas de promoción de la salud más eficaces.



• INVESTIGACIÓN:

— Es preciso corregir el **desequilibrio de género en los programas de investigación**, que han prestado menos atención a los riesgos laborales de las mujeres y a los trabajos tradicionalmente femeninos. Los programas de investigación en materia de SST deberían incluir de forma específica cuestiones pertinentes para las mujeres y sus lugares de trabajo.

✱ Son necesarios más estudios que examinen a hombres y mujeres que desempeñan las mismas tareas en las mismas circunstancias y que contemplen las **diferencias en la exposición y las condiciones de trabajo** para valorar la repercusión sobre las diferencias entre géneros en cuanto a salud laboral.

✱ Hay que tener en cuenta **todos los riesgos a los que están expuestas las mujeres**, incluidos aquellos a los que se venido prestando poca atención, como el trabajo de pie y las cuestiones de la salud reproductiva distintas del embarazo.

— Debe mejorar la investigación y el control incluyendo sistemáticamente la **dimensión del género en la recogida de datos y el control estadístico**, adaptándola a las horas trabajadas.

— Hay que evaluar los **métodos y estudios epidemiológicos** para tener en cuenta cualquier desviación y eliminar sesgos en el modo en que se llevan a cabo las investigaciones sobre la seguridad y la salud en el trabajo de las mujeres.



• ENFOQUE SENSIBLE AL GÉNERO

- Hay que promover y facilitar un enfoque sensible al género en la investigación, la política y la prevención, con el fin de garantizar una prevención eficaz y evitar los sesgos de género en la seguridad y la salud en el trabajo. Se debe evitar la adopción de un **enfoque de género neutral** en la política y la legislación, que ha llevado a disminuir la atención y los recursos dirigidos a los riesgos laborales para las mujeres y su prevención.
- Se debe integrar sistemáticamente la **perspectiva de género** en las actividades de **inspección laboral**, la **legislación** y el **asesoramiento**, así como en la evaluación y la prevención de riesgos.
- Los profesionales y expertos de la PRL deben recibir más **formación** sobre estas cuestiones, para propiciar la **concienciación** a todos los niveles de la necesidad de adoptar un enfoque sensible al género, compartir las experiencias existentes, así como establecer un amplio marco que sirva de orientación a la hora de integrar el género en las políticas y prácticas de SST.
- Se deben promover las **buenas prácticas** y los métodos para incluir el género en la evaluación de riesgos e involucrar a las trabajadoras. Para ello se requiere **sensibilización y formación**, respaldadas por **información** adecuada sobre el lugar de trabajo.



• POLÍTICAS PÚBLICAS

- Se debe integrar la perspectiva de género en la elaboración de **políticas y estrategias** de SST, así como integrar la seguridad y la salud laborales en los programas de igualdad.
- Hay que contemplar las cuestiones de género relativas a la SST en **otros ámbitos políticos**, tales como la política sanitaria o medidas de responsabilidad social de las empresas, por ejemplo.
- Es preciso tener en cuenta el género y las condiciones de trabajo a la hora de **establecer normas** sobre seguridad y salud laborales, límites de exposición a sustancias peligrosas y en los procesos de normalización europea e internacional.
- Hay que realizar **evaluaciones de impacto** en función del género en relación con la legislación sobre SST como herramienta de integración.
- Conviene adoptar un **enfoque holístico** de la SST, que reconozca y tenga en cuenta aspectos más amplios relativos a la discriminación que sufren las mujeres en el trabajo y en la sociedad, tales como el conflicto entre la vida laboral y familiar, el acoso y la discriminación por razón de sexo, así como el impacto de los cambios en el mundo del trabajo.
- Se debe tener en cuenta la **diversidad** de las mujeres (y de los hombres), que no constituyen un grupo homogéneo, pertenecen a grupos de edades distintos, tienen orígenes étnicos diferentes y no todas trabajan en empleos tradicionalmente «femeninos». Prestar atención a grupos específicos de trabajadoras.



SITUACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA CAPV

ESTRATEGIA VASCA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 2011 - 2014

- La cultura preventiva no acaba de instalarse en la sociedad vasca.
- La implicación de la Administración resulta poco visible y no se percibe un apoyo contundente y sostenido a la PRL:
 - La PRL no se integra en la políticas públicas.
 - Escasa coordinación entre Administraciones e Instituciones con competencias en la materia.
- Los empresarios ven la prevención de riesgos laborales como una carga y como no un valor propio y distintivo de entornos productivos modernos y competitivos.
- Deficiente integración de la PRL en la gestión de las empresas (formal, no REAL)





- Dificultades en las PYMEs para cumplir la legislación en un marco normativo complejo (medidas para solventarlas a través de la modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención y de la Ley Ómnibus).
- Nuevos riesgos “emergentes” poco conocidos: importantes cambios sociales y cambios tecnológicos y de organización del trabajo.
- La calidad de la acción preventiva es deficiente: ER y medidas preventivas genéricas, poca dedicación de recursos, ...
- La vigilancia de la salud de los trabajadores no es específica y no se hace sistemáticamente vigilancia de la salud colectiva.
- Infradeclaración de las enfermedades profesionales.
- Escasa coordinación y colaboración entre agentes, incluida la Administración.
- Escasa inversión en I+D+i en el campo de la PRL.
- Sistemas de información en SST deficientes.



SITUACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA CAPV DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

- Los hombres tienen más probabilidades de sufrir **accidentes en el trabajo**, sobre todo graves y mortales, pero el trabajo constituye una fuente importante de **enfermedad** y de absentismo laboral entre las mujeres.
- Mujeres y hombres están expuestos a **riesgos distintos** en el trabajo y las consecuencias sobre la salud son también diferentes. No obstante, los riesgos a los que se exponen las mujeres en el lugar de trabajo siguen siendo a menudo ignorados.
- Falta integrar la **dimensión de igualdad** entre hombres y mujeres en la evaluación del riesgo, las medidas preventivas y los mecanismos de indemnización, de forma que se tengan en cuenta las particularidades de las mujeres por lo que respecta a la SST.
- La incorporación del aspecto del género en la gestión de la PRL no va más allá de contemplar las situaciones de embarazo y lactancia específicas de la mujer, **descuidando otros problemas** que tienen las mujeres en el entorno laboral que repercuten en su calidad de vida y, por tanto, en su salud.



- Las mujeres tienen mayores probabilidades de sufrir una posición de **desventaja en el mercado de trabajo** debido a, por ejemplo, una mayor incidencia de contratos precarios, trabajo a tiempo parcial de forma involuntaria y unas disparidades salariales persistentes.
- Las mujeres, además, siguen concentrándose en **sectores tradicionalmente feminizados** y a menudo **peor remunerados** (sanidad y servicios asistenciales, educación, etc.) y ocupan **menos puestos de responsabilidad** en todos los ámbitos de la sociedad.
- La ausencia de unas medidas adecuadas para **conciliar el empleo y la vida privada** y la falta de servicios asistenciales para las personas dependientes (niños, discapacitados o personas de edad avanzada) impiden con frecuencia que las mujeres participen en el mercado de trabajo o que trabajen a tiempo completo.



Acciones del Gobierno Vasco en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo con perspectiva de género

Áreas de actuación de OSALAN



ÁMBITO DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES



V PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE

PROGRAMA DEL DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES IX LEGISLATURA

- Introducción de la perspectiva de género en las **políticas** implementadas y desarrollo de una estrategia para la **aplicación transversal de la igualdad** en todos los ámbitos y en todas las etapas de las actuaciones (Gobernanza).
- Mejorar el **acceso y condiciones de empleo** y promoción profesional de las mujeres, atendiendo a la diversidad de colectivos y situaciones: promover la inclusión social y la igualdad entre mujeres y hombres, reducir la discriminación y mejorar la calidad del empleo femenino.
- Modificar la cultura empresarial hacia la **conciliación corresponsable**: Apoyo a la conciliación entre la vida laboral, privada y familiar de hombres y mujeres, fomentando la corresponsabilidad y la ética del cuidado.
- Mejorar la prevención de conductas violentas, fomentando el desarrollo e implantación de protocolos de prevención y actuación ante el **acoso sexista**.



ÁMBITO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ESTRATEGIA VASCA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORALES 2011-2014

LA.1.- CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO: Generar y fortalecer la cultura preventiva de la Sociedad vasca.

- Difundir la **cultura preventiva** para informar y concienciar a empresarios, directivos mandos y trabajadores, fomentando el enfoque sensible al género.
- Concienciación sobre los **riesgos** que derivan de la **organización del trabajo**.



ESTRATEGIA VASCA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORALES 2011-2014

LA.4.- INSPECCIÓN, CONTROL Y ASESORAMIENTO

OBJETIVO: Vigilar el cumplimiento de la legislación en materia de SST por parte de todos los actores que intervienen en la Prevención de Riesgos Laborales.

- Diseñar y ejecutar **campañas de inspección y control** selectivas, enfocadas a determinados riesgos, tipos de empresa, sectores y colectivos especialmente vulnerables, con objetivos preventivos concretos y definidos:
 - Desarrollar programas de inspección de **riesgos organizativos o psicosociales**, identificando sectores y actividades con mayor exposición a riesgos.
 - Controlar el grado de cumplimiento de las empresas de la obligatoriedad de tener en cuenta en las Evaluaciones de Riesgos las situaciones de **trabajadores especialmente sensibles** y mujeres embarazadas o en período de lactancia.
- Garantizar que la **vigilancia de la salud** sea específica y esté siempre dirigida a los riesgos laborales.



ESTRATEGIA VASCA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORALES 2011-2014

LA.5.- LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES COMO MEJORA DE LAS EMPRESAS Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO: Fomentar la adecuación del puesto de trabajo a la situación de las personas especialmente sensibles.

- Ofrecer pautas para la incorporación del aspecto del género, especialmente dirigidos a los sectores con un alto nivel de personal femenino, estableciendo en particular criterios de actuación frente a los riesgos profesionales en el embarazo y la lactancia.

OBJETIVO: Promover la implantación de metodologías de trabajo que favorezcan la productividad y la competitividad de las empresas.

- Implantar un sistema vía Internet (blogs, web, ...) para recopilar buenas prácticas en materia de PRL y difundirlas entre empresarios, trabajadores y profesionales de la prevención, propiciando el intercambio de conocimientos y las sugerencias de mejora.



ESTRATEGIA VASCA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORALES 2011-2014

LA.7.- FORMACIÓN ESPECÍFICA

OBJETIVO: Promover la formación de los principales actores y agentes de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Incentivar la **formación** continua en todas las disciplinas preventivas de los técnicos y del personal sanitario de los Servicios de Prevención, promoviendo la formación de los profesionales de la PRL en materias poco conocidas, como puede ser la **adecuación de puestos de trabajo a colectivos sensibles**.
- Desarrollar planes de formación para el personal sanitario relacionado con la salud laboral (en atención primaria, especializada y hospitalaria), en especial sobre **riesgos psicosociales**.



ÁMBITO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



ESTRATEGIA VASCA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORALES 2011-2014

LA.9.- CALIDAD DE LAS ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

OBJETIVO: Fomentar la calidad de las actuaciones de los profesionales de la PRL que operan en las empresas y organizaciones, incluyendo tanto a los medios propios como a los Servicios de Prevención Ajenos y Entidades Auditoras.

- Conseguir una disminución de la exposición a los riesgos, mediante una mejor identificación y tratamiento de los mismos.
 - Elaborar y difundir instrumentos metodológicos sencillos y fácilmente aplicables (guías técnicas, protocolos, etc.) que permitan **mejorar las evaluaciones de riesgos**, propiciando el conocimiento de los riesgos y de las medidas preventivas.
 - Asegurar que las evaluaciones de riesgos tengan en cuenta los **trabajadores especialmente sensibles o en situaciones de particular dificultad** (embarazadas y lactantes, discapacitados físicos y psíquicos, inmigrantes con problemas de comprensión, personas mayores, jóvenes con falta de experiencia).



ÁMBITO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



ESTRATEGIA VASCA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORALES 2011-2014

LA.10.- GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO

OBJETIVO: Fomentar la investigación y la realización de estudios que permitan conocer la situación de ciertos riesgos, las condiciones de trabajo de ciertos colectivos, la enfermedad profesional y la exposición a la misma y el estado del arte en materias de interés, a fin de diseñar políticas, campañas o medidas preventivas.

- Subvencionar la investigación dirigida a ámbitos de interés en materia de PRL.
- Realizar proyectos de investigación y estudios, de los que se puedan extraer conclusiones para establecer y planificar políticas de PRL en la CAPV.

LA.11.- SISTEMAS DE INFORMACIÓN

OBJETIVO: Diseñar, desarrollar e implantar un Sistema de Información integrado de SST para recoger, procesar, analizar y transmitir información de calidad, actualizada y accesible sobre el estado de salud y sobre las condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores de la CAPV.





PLAN DE GESTIÓN DE OSALAN 2011

Despliegue de la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2011 – 2014

A.1 – CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- **Acciones de difusión sobre la PRL y el factor género:** Mesa dentro del Curso de Verano de la UPV y sesión sobre salud laboral y mujer en el marco de las jornadas sobre mujer y trabajo organizadas por Emakunde.

A.14 – CALIDAD DE LAS ACTUACIONES EN MATERIA DE PRL

- Campaña de **control de la calidad de las actuaciones realizadas por los Servicios de Prevención ajenos**, constatando el tratamiento que dan a los trabajadores especialmente sensibles y las metodologías que utilizan para ello en las evaluaciones de riesgos.

A.15 – INVESTIGACIÓN

- Convocatoria de **subvenciones para proyectos de investigación** en materia de prevención de riesgos laborales correspondiente al año 2011, priorizando proyectos relacionados con el ámbito de la PRL bajo la perspectiva de género y la prevención de riesgos en el colectivo de las mujeres trabajadoras.



PLAN DE GESTIÓN DE OSALAN 2011

- Participar en el desarrollo del Programa del Departamento de Empleo y AASS para la Igualdad de mujeres y hombres durante la IX Legislatura.
- Planificar y desarrollar las actuaciones en materia de género derivadas del informe "La perspectiva de género en la PRL: oportunidades de actuación de Osalan".



LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PRL: OPORTUNIDADES ACTUACIÓN DE OSALAN

Promover y facilitar un enfoque sensible al género

- Introducir el factor género en la investigación de las causas de los **accidentes de trabajo** y las **enfermedades profesionales** y en la recomendación de medidas preventivas.
- Incluir el enfoque de género en el **asesoramiento y atención de consultas**.
- Promover la **formación** sobre SST y género (otorgar Subvenciones, elaborar contenidos y herramientas formativas, etc.)
- Informar a los agentes de la PRL sobre **buenas prácticas** en género y fomentarlas mediante **acciones divulgativas** de concienciación y sensibilización, para propiciar los cambios de comportamiento entre los trabajadores y animar a los empresarios a que adopten enfoques que favorezcan a la salud.



Introducir el factor género en la vigilancia epidemiológica

- Incluir de forma sistemática la **dimensión de género en la recopilación y análisis de datos** y en el control estadístico.
- Integrar la variable género en los **indicadores** y en el **seguimiento de resultados** de los **planes estratégicos**, emitiendo informes específicos.
- Evaluar los **métodos aplicados** y las **investigaciones epidemiológicas** realizadas con el objetivo de eliminar sesgos e incidiendo en los colectivos riesgo con GAP de género.
- Introducir el género entre los factores a analizar en relación con el **microclima laboral** y sus posibles efectos nocivos para la salud de los trabajadores.
- Elaborar un **mapa de riesgos laborales de género**, que sirva de instrumento para planificar políticas de prevención, en concordancia con las directrices o programas de las autoridades sanitarias.
- Integrar la perspectiva de género en el análisis de la **drogodependencia** en el ámbito laboral: diagnóstico de situación y medidas.



Generar conocimiento

- Promover los **programas de investigación**:
 - Sobre métodos y técnicas de SST enfocados a género.
 - Acerca del impacto de los cambios del mundo del trabajo sobre el género y la SST.
- Incluir el enfoque de género en los **estudios, informes y proyectos** de su competencia, abordando trabajos específicos sobre exposición y riesgos para las mujeres, completando los ya realizados para todos los colectivos en sectores con alta presencia femenina (limpieza, hogar, hostelería, cocina, magisterio).



Fomentar -y controlar en sus ámbitos competenciales- la correcta aplicación de la legislación

- Programar y desarrollar **campañas generales y sectoriales de visitas a empresas** (especialmente PYMEs) para valorar el enfoque de género en la PRL, prestando a las mismas y a los representantes legales de los trabajadores el asesoramiento pertinente sobre las deficiencias y medidas para su corrección.
- Comunicar a la Autoridad Laboral los casos de contravención grave o reiterada por parte de las empresas o de su personal de normas de PRL y en particular los casos relacionados con situaciones de **acoso sexual o por razón de sexo**.
- Promover que se tenga en cuenta el género a la hora de **legislar y establecer normas**, introduciendo la perspectiva de género en las propuestas y recomendaciones elevadas a las distintas Autoridades y Administraciones, relativas a aspectos técnicos de SST o de Seguridad en la industria: condiciones técnicas de los trabajos y delimitación y fijación de concentraciones límite permisibles de los contaminantes y los procedimientos para su valoración.



Incluir las variables de género al evaluar la calidad de la acción preventiva

- Valorar el tratamiento que las organizaciones preventivas de las empresas y las entidades profesionales dan al género en sus actuaciones técnicas y asesorarles en la materia.
- Elaborar métodos para la identificación y evaluación de riesgos con perspectiva de género, así como de nuevos riesgos potenciales.
- Fomentar la cooperación interdisciplinaria.
- Promover la vigilancia de la salud específica de las trabajadoras para detectar precozmente e individualizar los factores de riesgo y deterioro que puedan afectar a su salud, con especial atención a los colectivos en situación de precariedad: dependencias, salud, etc.



CONCLUSIONES

Cada vez es mayor la **evidencia** de que mujeres y hombres están expuestos a riesgos distintos en el trabajo y de que las consecuencias sobre la salud son también distintas. No obstante, **los riesgos a los que se exponen las mujeres** en el lugar de trabajo siguen siendo a menudo **poco conocidos e ignorados**.

La PRL no puede olvidar el género, como tampoco otras características del trabajador o trabajadora que puedan condicionarle para el desempeño del trabajo: **la diversidad humana** y **las situaciones reales** de desempeño del trabajo.

Mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de la acción preventiva en las empresas beneficia a todos: **mujeres y hombres**.



CONCLUSIONES

Una política ambiciosa de SST **no puede limitarse a adoptar una actitud de reacción** ante los casos de daños producidos por el trabajo, aunque ello constituya la primera prioridad. Es necesaria una actitud preventiva y proactiva para atender a los crecientes malestares manifestados en forma de molestias musculares y problemas mentales que afectan cada día a un mayor número de trabajadoras y trabajadores.

Es imprescindible una aproximación global cuyo objetivo sea **promover una política de calidad en el empleo**, reduciendo la penosidad de muchas tareas.

**Empleos de más calidad son también empleos más productivos
(Estrategia de Lisboa).**

Sobre estas líneas debe focalizar la Administración su actuación en materia de PRL con enfoque de género y es lo que se pretende con la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2011-2014 y su despliegue en los sucesivos Planes de Gestión de OSALAN.





ESKERRIK ASKO - GRACIAS

