

# Ehuneko ehun gai Cien por cien capaces

XVI. Berdintasunerako Gunea  
Foro para la igualdad 2019

ERABAKITZEN  
DUTENA  
*Tudana*  
IZANGO NAIZ



*SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y BRECHA SALARIAL  
GENERO IKUSPEGIKO LAN OSASUNA ETA SOLDATA ARRAKALA*

*Presentación de resultados del proyecto piloto para la implantación de las pautas para la  
integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales*

Miguel MARTIN ZURIMENDI

Responsable del servicio de Prevención  
Prebentzio Zerbitzuko Arduraduna

28 de noviembre

Euskalduna Jauregia/ Palacio Euskalduna, Bilbao



**Lantegi Batuak**

Ehuneko ehun gai

Cien por cien capaces

# Nuestra organización

## Nuestra misión

Somos una organización no lucrativa que genera **oportunidades laborales para todas las personas con discapacidad** en Bizkaia, para lograr su inclusión, máximo desarrollo y calidad de vida.

Somos más de 3.000 las personas que hacemos posible este proyecto singular:



## Desarrollo territorial, cohesión e inclusión social



Nuestra red de centros y Servicios garantizan la cercanía a **clientes y personas**.

30000

Personas

83%

Personas con discapacidad

74 MM€

Facturación

82%

Autofinanciación



## Nuestro modelo de inclusión sociolaboral Para personas con discapacidad



# Soluciones integrales con valor

Contribuimos a la **mejora competitiva** de **empresas y organizaciones**.  
Convertimos sus necesidades en oportunidades para las personas con discapacidad.

Ayudamos a las **empresas** a que sean **socialmente responsables**.



- Limpieza
- Jardinería
- Gestión documental
- Vending
- Comida a domicilio

## Servicios

## Industrial

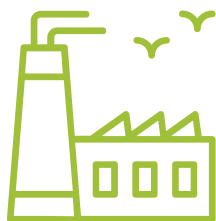


- Transformación metálica -
- Electrónica -
- Montajes electromecánicos -
- Cableados -
- Soluciones logísticas -

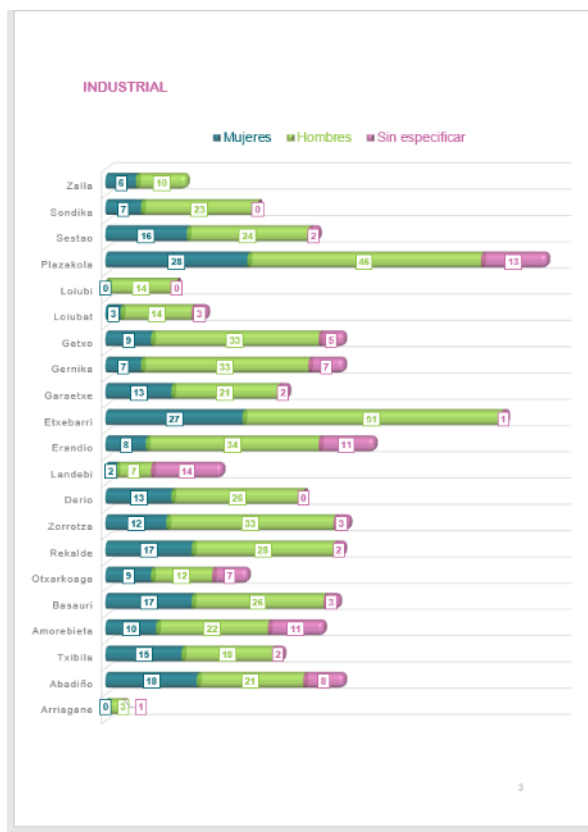
# Distribución de la población

Total plantilla: 3.227 personas; 35% Mujeres y 65% Hombres

... el 80% de la plantilla lo componen personas con discapacidad y somos más hombres que mujeres (65/35).



## INDUSTRIAL



## SERVICIOS



Posibilitamos la inclusión de personas con discapacidad y generamos valor a las organizaciones clientes / nuestra clientela / las y los clientes y al conjunto de la sociedad.



...conducir a cada empresa a conocer cómo está la situación y decidir qué puede hacer para mejorarla

- LB ha abordado este proyecto en colaboración entre el Servicio de PRL y RRHH, en donde está ubicado el área de Igualdad, y se ha apostado fuerte. Por tanto se dispuso de un equipo pluridisciplinar con personas integrantes del área de Prevención, de Relaciones laborales, del Comité de seguridad y salud y la técnica de Igualdad (además de una persona becada durante seis meses a tiempo parcial).
- Estamos con el 2º Plan de Igualdad y, por lo tanto, disponíamos de una estructura preparada para el desarrollo del proyecto.
- Teníamos toda la información desagregada por sexo, pero no siempre se sacaban conclusiones. En el caso de AT e incidentes, sí que han realizado un análisis por sexo de 1.300 sucesos y no han identificado grandes diferencias. También se ha analizado una encuesta de factores psicosociales con perspectiva de género. Detectamos una ausencia de conocimiento en relación con los riesgos más asociados al género.

Se detecta falta de instrumentos y de formación contextualizada sobre género y PRL



## ...identificar qué se hace bien y señalar buenas prácticas...

- Se ha procurado traducir cada elemento del cuadernillo de variables teniendo en cuenta cada una de ellas, incluidas las pautas, a través de una serie de preguntas sobre las que reflexionar.
- Se han analizado y comparado las acciones y medidas para la perspectiva y la igualdad de género planteadas:

😊 realizadas,  
😐 en proceso y  
😞 no realizadas.

Recopilar y analizar las acciones y medidas con perspectiva de género relacionadas con la prevención de riesgos laborales realizadas desde el 2016 hasta el 2018.



TÚ FORMAS PARTE  
de la historia de Ane.  
DESCÚBRELA EN  
Gizarte-balio integratua  
Valor social integrado



## Identificar qué se hace bien y señalar buenas prácticas 😊

- 😊 Compromiso por creación de clima de fomento de la igualdad y la tolerancia cero ante conductas de riesgo o discriminatorias..
  - 😊 Implantación de plan de igualdad.
  - 😊 Recogida de valores de igualdad en la política de prevención.
  - 😊 Instrumentos válidos de detección de conductas discriminatorias.
  - 😊 Análisis del organigrama empresarial desagregado por sexo.
  - 😊 Considerar la diferencia de consecuencias por la diferencia de características personales.
  - 😊 Valoración de riesgo para la salud reproductiva, embarazo y lactancia.
- 😊 **Lenguaje inclusivo en la información facilitada.**

## identificar qué se encuentra en proceso 😐

- 😐 Recogida de Aspectos de diferenciación de Género en los Objetivos de Prevención.
- 😐 Contemplación de la desigualdad como un factor de riesgo.
- 😐 Comité de seguridad y salud que tenga participación equilibrada de sexos y que represente al colectivo trabajador
- 😐 Indicadores del plan de prevención desagregados por sexo.
- 😐 Coordinación de las actividades concurrentes en el lugar de trabajo.
- 😐 Identificación de peligros menos obvios.
- 😐 Programas específicos para los riesgos a los que las mujeres están más expuestas.
- 😐 Información de la disposición de EPIs diferenciados en función del sexo.

**Plan general de formación con transversalidad de género y de prevención.**

## identificar prácticas no realizadas 😞

- 😞 Objetivos de prevención con impacto de género
- 😞 Promoción de espacios de propuestas propios para las trabajadoras.
- 😞 Utilización de los instrumentos de la evaluación de riesgos para un análisis de género.
- 😞 Valoración del impacto de género en las medidas planificadas.

😊 Formación en prevención con perspectiva de género y de igualdad.

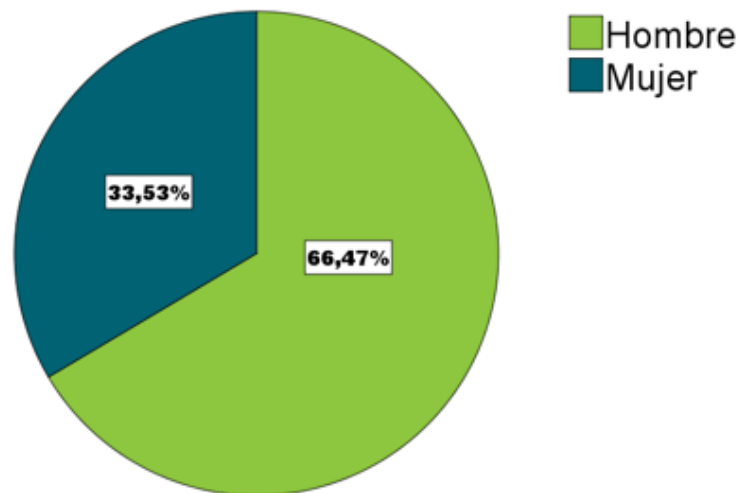


# Análisis de accidentabilidad

## MÉTODO

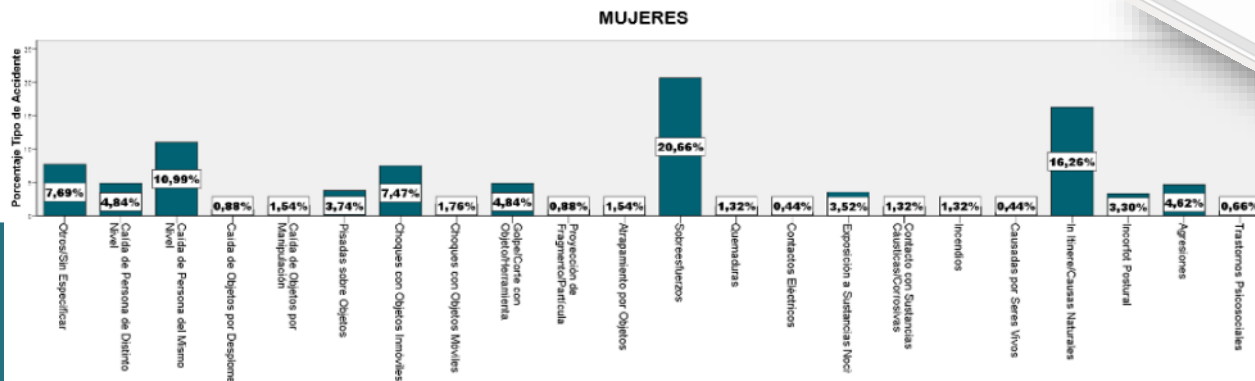
## PARTICIPANTES

Se han recopilado todos los casos de Accidentabilidad respectivos de los **años 2015, 2016 y 2017**. La muestra del presente estudio estuvo conformada por **1357 casos** de incidencias, donde **902 (66,5%)** eran **hombres** y **455 (33,5%)** eran **mujeres**.



ACCIDENTABILIDAD Y GÉNERO

18

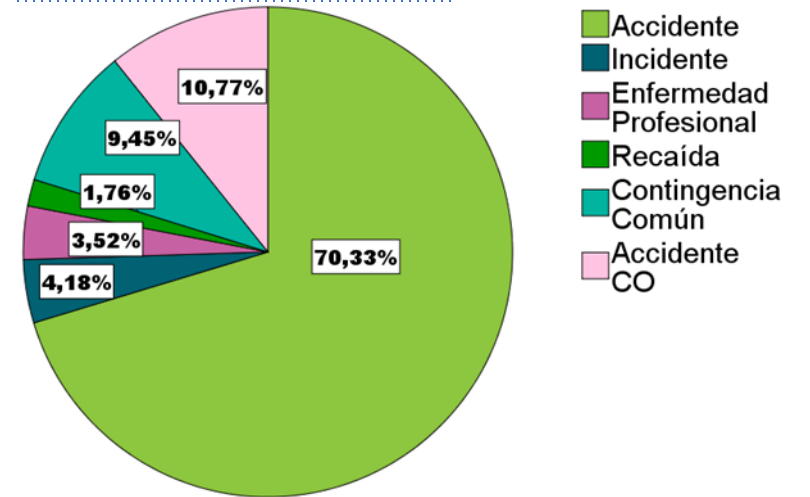


## CONCLUSIONES

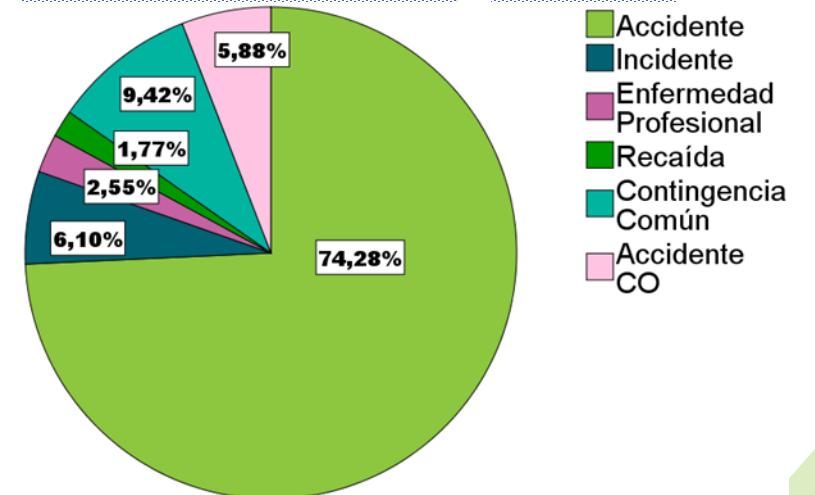
- Los hombres tienen más incidencias que las mujeres y se accidentan más que las mujeres. Por tanto, en la entidad existe una exposición a riesgos diferenciada en base al género o una conducta diferenciada en el afrontamiento del riesgo.
- Las mujeres, presentan mayor incidencia de enfermedades profesionales que los hombres y relacionadas con los movimientos repetitivos de sus tareas.
- Los hombres tienen más concesiones de baja laboral que las mujeres.

**LB: Los hombres y las mujeres tienen un número de días de baja laboral similar.**

MUJERES



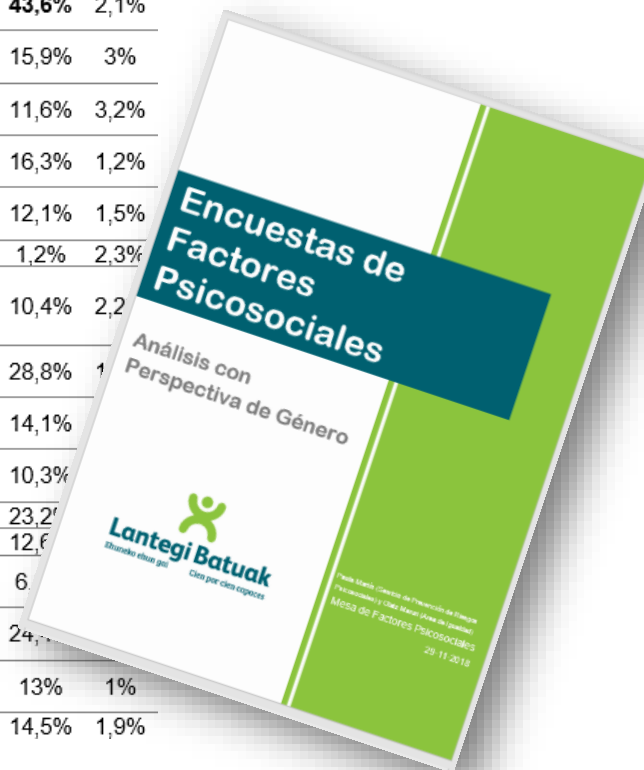
HOMBRES



## RESULTADOS DE LA ENCUESTA

MUJERES (351)	SI	NO	AVC.	PER.
1. ¿El sitio donde trabajas es agradable?	<b>68,4%</b>	7,1%	22,5%	2%
2. ¿Crees que hay peligros importantes en tu trabajo?	25,4%	<b>53,6%</b>	18,8%	2,3%
3. ¿Al acabar el trabajo te sientes demasiado cansado/a?	3,5%	20,2%	<b>41,6%</b>	3,7%
4. ¿Crees que tu trabajo es malo para tu salud?	12,8%	<b>66,7%</b>	19,1%	1,4%
5. ¿Si tienes un problema en tu trabajo, sabes a quién pedir ayuda?	<b>61,3%</b>	24,5%	12,3%	2%
6. ¿Piensas que la luz, el calor o el ruido están bien?	<b>58,4%</b>	18,5%	19,7%	3,4%
7. ¿Te gritan o te chillan habitualmente en el trabajo?	6,6%	<b>78,3%</b>	12,5%	2,3%
8. ¿En tu trabajo te han pegado alguna vez?	6,6%	<b>91,2%</b>	1,1%	1,1%
9. ¿Sabes si a alguna compañera o compañero le están fastidiando otras personas en el trabajo?	17,9%	<b>66,4%</b>	14%	1,7%
10. ¿Tienes más trabajo del que puedes hacer?	<b>41,6%</b>	27,9%	28,8%	1,7%
11. ¿Tus tareas te resultan demasiado difíciles?	26,8%	<b>56,4%</b>	13,1%	3,7%
12. ¿Las relaciones con tus compañeros/as son buenas?	<b>80,1%</b>	7,7%	9,4%	2,6%
13. ¿Te dicen cuando haces bien tu trabajo?	33,9%	<b>34,2%</b>	27,4%	4,3%
14. ¿Te dicen cuando haces mal tu trabajo?	40,2%	<b>41,6%</b>	15,1%	3,1%
15. ¿Tienes claro lo que tienes que hacer en tu trabajo?	<b>84,3%</b>	0,4%	10%	1,7%
16. ¿Si te equivocas al hacer tus tareas las consecuencias son graves?	22,8%	<b>54,1%</b>	19,9%	3,1%
17. ¿Crees que tu trabajo está bien para tus características personales?	<b>75,2%</b>	10%	14,2%	0,6%
18. ¿Te gusta tu trabajo?	<b>76,1%</b>	5,4%	17,9%	0,6%

HOMBRES (137)	SI	NO	AVC.	PER.
1. ¿El sitio donde trabajas es agradable?	<b>73,4%</b>	6,8%	18,9%	0,8%
2. ¿Crees que hay peligros importantes en tu trabajo?	27,8%	<b>50,4%</b>	20,5%	1,2%
3. ¿Al acabar el trabajo te sientes demasiado cansado/a?	30,3%	24,1%	<b>43,6%</b>	2,1%
4. ¿Crees que tu trabajo es malo para tu salud?	12,6%	<b>68,5%</b>	15,9%	3%
5. ¿Si tienes un problema en tu trabajo, sabes a quién pedir ayuda?	<b>67,4%</b>	17,7%	11,6%	3,2%
6. ¿Piensas que la luz, el calor o el ruido están bien?	<b>60,8%</b>	21,6%	16,3%	1,2%
7. ¿Te gritan o te chillan habitualmente en el trabajo?	7,9%	<b>78,5%</b>	12,1%	1,5%
8. ¿En tu trabajo te han pegado alguna vez?	4,7%	<b>91,8%</b>	1,2%	2,3%
9. ¿Sabes si a alguna compañera o compañero le están fastidiando otras personas en el trabajo?	20,4%	<b>67%</b>	10,4%	2,2%
10. ¿Tienes más trabajo del que puedes hacer?	<b>42,7%</b>	26,7%	28,8%	1,8%
11. ¿Tus tareas te resultan demasiado difíciles?	27,7%	<b>56,3%</b>	14,1%	1,9%
12. ¿Las relaciones con tus compañeros/as son buenas?	<b>79%</b>	9,2%	10,3%	1,5%
13. ¿Te dicen cuando haces bien tu trabajo?	35,3%	<b>39,3%</b>	23,2%	2,2%
14. ¿Te dicen cuando haces mal tu trabajo?	<b>44,5%</b>	41%	12,6%	1,9%
15. ¿Tienes claro lo que tienes que hacer en tu trabajo?	<b>86,6%</b>	4,8%	6%	1,6%
16. ¿Si te equivocas al hacer tus tareas las consecuencias son graves?	23,8%	<b>48,8%</b>	24,1%	3,3%
17. ¿Crees que tu trabajo está bien para tus características personales?	<b>73,4%</b>	12,6%	13%	1%
18. ¿Te gusta tu trabajo?	<b>77,5%</b>	6%	14,5%	1,9%



## Interpretación:

		Respuesta		
		Si	No	A veces
Ítem	Positivo	Indicador de Factor Psicosocial Positivo	Indicador de Factor Psicosocial Negativo	Indicador de Factor Psicosocial Ambiguo
	Negativo	Indicador de Factor Psicosocial Negativo	Indicador de Factor Psicosocial Positivo	Indicador de Factor Psicosocial Ambiguo



## RESULTADOS DE LA ENCUESTA

- Al analizar los resultados con perspectiva de género no se muestran diferencias significativas entre mujeres y hombres. No obstante, siempre se da una tendencia donde el grado de intensidad se desplaza hacia las mujeres, en sentido negativo para sus factores psicosociales. Además, específicamente habrá que observar si se encuentran diferencias en la percepción de reconocimiento entre mujeres y hombres.

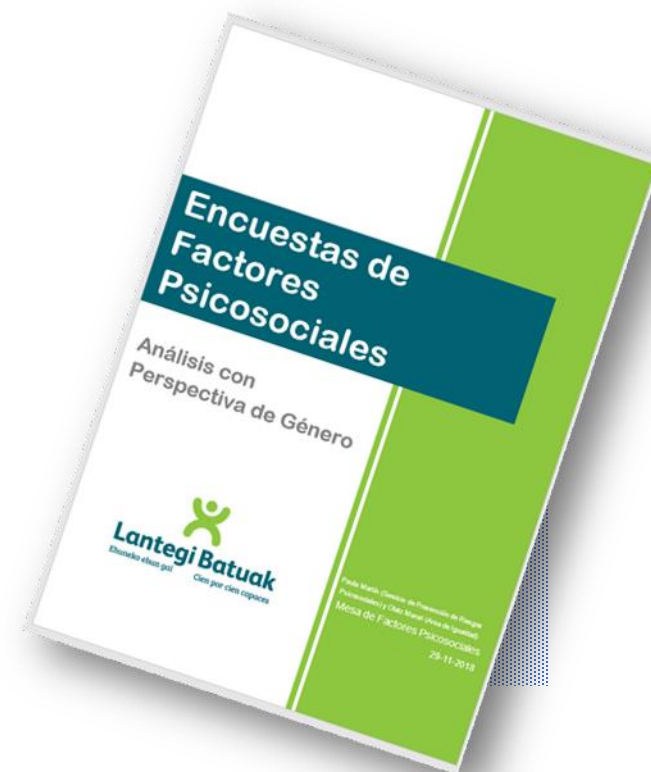
### Items (-)

¿Al acabar el trabajo te sientes demasiado cansado/a?

¿Tienes más trabajo del que puedes hacer?

¿Te dicen cuando haces bien tu trabajo?

¿Te dicen cuando haces mal tu trabajo?



## Sugerencias aportadas por LB

- Participar con las delegadas y delegados de prevención del Comité de seguridad y salud
- Establecer nexos de unión con empresas pares...

### Sobre el Instrumento

Mas ligero

Menos reincidente (mismas cuestiones se plantean desde diferentes áreas).

Podría ser adecuado aplicar las técnicas de lectura fácil al cuestionario. El Excel no resulta adecuado para explotar la información.

Se podrían aportar ejemplos y soluciones respecto a las cuestiones que se plantean.

El tener el cuestionario dividido en tres partes dificulta su cumplimentación y gestión.

*(... cada cuestionario es una propuesta que cada empresa puede adaptar a su realidad ... )*

# Sesión de trabajo con empresas del proyecto piloto de implantación de Pautas

- **OBJETO:** contraste de la “validez”/utilidad de los cuestionarios para mejorarlos; identificar planes de acción e identificar buenas prácticas en igualdad en la gestión preventiva.

## Reunión 18/06/19

**OSALAN**  
Laneko Segurtasun eta  
Onduerako Euskal Erakundea  
Instituto Vasco de Seguridad y  
Salud Laborales

**EUSKO JAURLARITZA**  
GOBIERNO VASCO

**Sesión de trabajo con empresas del proyecto piloto de implantación de Pautas**

**Titular - Titulo reunión**

**Lugar - Lugar**  
Osalan Bizkaia

**Asistentes - Asistentes**

Participante	Organismo - Organismo	Udako Fecha - Fecha	Ordua - Hora	Iraupena - Duración	Ufoco, Edo e-maila - Teléfono o e-mail
Iratxe Casado (Administración)	Askora	18/06/2019	10:00	2 h.	
Raquel Herrero (PRL)	Askora				
Marije Gil (Igualdad)	Itelazpi				
M <sup>re</sup> José Benito (PRL)	Lantegi Batuak				
Olatz Marín (Igualdad)	Lantegi Batuak				
Ainhoa Lekuona (MIR)	Lantegi Batuak				
Verónica Atxutegi (PRL)	IFAS				
Victoria Álvarez (PRL)	Osalan				
Begoña Lekue (Salud Laboral)	Osalan				
Maite Robertson (Salud Laboral)	Osalan				
Raquel Raposo (Igualdad)	Osalan				

**Biolabirako agiriak - Documentación entregada**

**Landutako guien laburpena - Resumen de los asuntos tratados**

Se sigue el orden del día establecido:

1. Presentación de la jornada:



## Conclusiones

- Considerar que habría que hacer un análisis más holístico en relación con las condiciones de trabajo (desde un enfoque positivo) que afectan a toda la empresa, más que incidir exclusivamente en las evaluaciones de riesgos (que enfocan el problema) y que ponen el foco en la PRL.
- Realizar algunas reflexiones respecto a la falta de conocimiento a nivel científico sobre la incidencia del género en la seguridad y salud laborales y la falta de instrumentos estandarizados. Son cuestiones vinculadas a la ciencia y a la Administración que superan la actividad de la empresa. Se demanda formación y herramientas para “poder hacer”.
- Se cuestiona, además, si categorizar por sexo es el enfoque adecuado o si el enfoque es realizar los análisis, las evaluaciones individualizadas, de cada persona.
- Considerar que la formación tiene que estar más afinada sobre género y PRL.

**LB: Proponer que, de alguna manera, se incluya o se tenga en cuenta a las personas transgénero**

## Plan de acciones a futuro

De todo este proceso se ha diseñado un plan de acción, con formato de semáforo, para identificar prioridades, que trabajarán en el Comité de Seguridad y Salud para ir concretando las actuaciones a abordar.

- Se van a mantener y reforzar las acciones o medidas ya realizadas a favor de la perspectiva y la igualdad de género.
- Se deberían plantear objetivos y un cronograma para la consecución de las acciones y medidas que faltarían por realizar.
- Y deberemos reflexionar sobre las acciones y medidas que se podrían haber realizado y que no se han contemplado con anterioridad.

**LB: Marcar un calendario para ir priorizando las que la empresa considere más importantes.**

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

41

**ANEXO 1. TABLA RESUMEN**

ÁREA GENERAL	AUTOEVALUACIÓN	REFERENCIAS	MEDIDA
CULTURA 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 por la igualdad, transmitiendo la tolerancia cero ante conductas de riesgo o de discriminación. Elaborar una declaración sobre ello y difundirla lo más ampliamente posible y en todos los procedimientos de acogida de nuevo personal o de relación con otras empresas, clientes y proveedoras.	Plan de Prevención (2018) Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres (2016-2020) Convenio Colectivo de la Fundación Lantegi Batuk (2015-2017) Protocolo de Prevención y Actuación en supuestos de Acoso Psicológico Sexual y por Razon de Sexo en el Código Ético (2018)	Mantener.
INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EMPRESA	Incluir contenidos para la información, sensibilización y formación respecto a la influencia del género y a la igualdad entre mujeres y hombres en la formación sobre prevención dirigida a los distintos colectivos de la empresa: dirección, organización preventiva, personal designado de Prevención o representante de las personas trabajadoras, mandos intermedios y toda la plantilla. Para la selección de la modalidad de organización preventiva propia. Para la selección de la modalidad de organización preventiva que tienen las personas de la plantilla. Representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de mando y entre las personas que toman decisiones y asumen responsabilidades de prevención. Analizar el organigrama de la empresa desagregado por sexo para identificar desigualdades que, en sí mismas, constituyen un factor	Plan de Formación (2018) Sistema Indicadores	Promover: Seguir explorando el papel del género en la prevención y seguridad laboral para futuras formaciones. Mantener: Las formaciones relativas a la igualdad de género para toda la plantilla en el área de prevención de riesgos laborales. Promover: Formaciones específicas de género que la empresa externa a colaborar cuenta con un Plan de Igualdad propio. Mantener. Mantener.



# Lantegi Batuak

Ehuneko ehun gai

Cien por cien capaces

## Eskerrik asko

Txorierrri Etorbidea, 12

48180 Loiu

T. 94 453 59 99

F. 94 453 62 48

info@lantegibatuak.eus

[www.lantegibatuak.eus](http://www.lantegibatuak.eus)

@lantegibatuak



Colabora, únete a la lucha contra este ataque a los derechos humanos que es la violencia machista; hoy y todos los días del año.



ERRESPEKTUA BAI. BALORATZE A BAI. LAGUNTZA BAI.  
AINTZAT HARTZE A BAI. BAT EGITE A BAI  
KONTROLIK EZ. MESPRETXURIK EZ. ERAILKETARIK EZ.  
ERASORIK EZ. IRAINIK EZ

RESPECTAN. VALORAN. APOYAN.  
RECONOCEN. COMPARTEN  
NO CONTROLAN. NO HUMILLAN.  
NO INSULTAN. NO MATAN. NO AGREDEN

#25NBIZKAIA

EMAKUMEENGANAKO INDARKERIAREN AURKAKO NAZIOARTEKO EGUNA  
DÍA INTERNACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES

