OSALAN

Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea

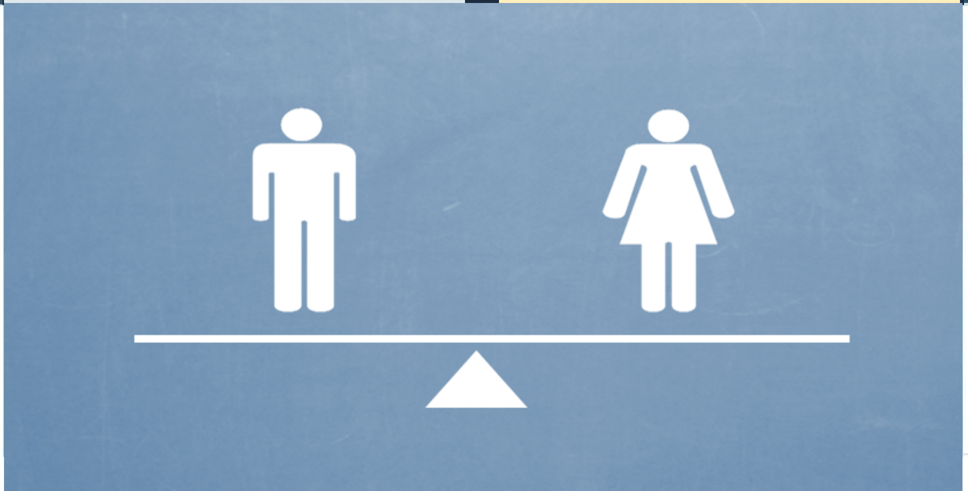
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

Laneko arriskuen aurrean diren jarreretan eta portaeretan eta horien ondoriozko kalteetan eragiten duten genero-faktore nagusiei buruzko azterlana

2021eko otsaila

Factores de género que inciden en las actitudes y comportamientos ante los riesgos laborales y en los daños derivados de los mismos

Febrero 2021



Aurkibidea | Indice

Aurkibidea	orr. | pág.	Indice
▪ Azterlanaren helburuak	3	▪ Objetivos del estudio
▪ Txostenaren egitura	5	▪ Estructura del informe
▪ Metodologia	7	▪ Metodología
▪ Genero-faktoreak deskribatzeko mapa - Gizartea - Enpresa - Pertsona	9	▪ Mapa descriptivo de los factores de género - La sociedad - La empresa - La persona
▪ Etorkizunerako gomendioak	23	▪ Recomendaciones a futuro

AZTERLANAREN HELBURUAK

OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Azterlanaren helburuak

Objetivos del estudio

LANEKO ARRISKUEN AURREAN DIREN JARRERETAN ETA PORTAERETAN ETA HORIEN ONDORIOZKO KALTEETAN ERAGITEN DUTEN GENERO-FAKTORE NAGUSIEI BURUZKO AZTERLAN BAT EGITEA

- Laneko arriskuen aurreko jarreretan eta portaeretan eragiten duten genero-faktoreei buruzko **azterlanak eta dokumentazio** garrantzitsua identifikatzea eta aztertzea.
- Genero-faktoreei buruzko iritzi nagusien hurbilketa **kualitatiboa**, EAEko lan-arriskuen eta kalteen aurrean.
- Laneko arriskuen prebentziorako sistemaren (LAP) elementu bakoitzean eragina duten **genero-faktoreak deskribatzeko mapa edo eredua** egitea.
- Etorkizunerako **ikerketa**-ildoen eta **jardueren** gomendioak eta **proposamenak** egitea.

ELABORAR UN ESTUDIO SOBRE LOS PRINCIPALES FACTORES DE GÉNERO QUE INCIDEN EN LAS ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS ANTE LOS RIESGOS LABORALES Y EN LOS DAÑOS DERIVADOS DE LOS MISMOS

- Identificación y **análisis bibliográfico de estudios y documentación** relevante sobre los factores de género en las actitudes y comportamientos ante los riesgos laborales.
- Aproximación **cualitativa** a las principales opiniones sobre los factores de género ante los riesgos laborales y los daños derivados en la CAE.
- Elaboración de **un mapa o modelo descriptivo de los factores de género** que inciden en cada uno de los elementos del sistema de prevención de riesgos laborales (PRL).
- Elaboración de recomendaciones y **propuestas** de líneas **de investigación** y **actuaciones** para el futuro.

TXOSTENAREN EGITURA

ESTRUCTURA DEL INFORME

Txostenaren egitura

1. SARRERA
    - Aurkezpena
    - Aztergairako hurbilketa

2. AZTERLAN ETA IKERKETA GARRANTZITSUEN ANALISIA
    - Azterketa eta ikerketa garrantzitsuen analisia
    - Enpresetan laneko arriskuen prebentzioan eragiten duten genero-faktoreak
    - Pertsonen laneko arriskuen prebentzioan eragiten duten genero-faktoreak

3. LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOAN GENERO-FAKTOREEI BURUZKO IKUSPEGI KUALITATIBOA
    - Adituen ikuspegia
    - Enpresen ikuspegia
    - Biztanleria landunaren, prebentzio-ordezkarien eta kanpoko prebentzio-zerbitzuen ikuspegia

4. LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOAN ERAGITEN DUTEN GENERO-FAKTOREAK
    - Laneko arriskuen prebentzioan eragina duten genero-faktoreen mapa deskribatzailea
    - Etorkizunerako gomendioak

Estructura del informe

1. INTRODUCCIÓN
    - Presentación
    - Aproximación a la temática de estudio

2. ANÁLISIS DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES RELEVANTES
    - Factores de Género que inciden en la prevención de los Riesgos Laborales en la sociedad
    - Factores de Género que inciden en la prevención de los Riesgos Laborales en las empresas
    - Factores de Género que inciden en la prevención de los Riesgos Laborales en las personas

3. LA VISIÓN CUALITATIVA SOBRE LOS FACTORES DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
    - La visión de personas expertas
    - La visión de las empresas
    - La visión de la población ocupada, delegados y delegadas de prevención y servicios de prevención ajenos

4. FACTORES DE GÉNERO QUE INCIDEN EN LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES
    - Mapa descriptivo de Factores de Género que inciden en la prevención de los riesgos laborales
    - Recomendaciones a futuro

METODOLOGIA

METODOLOGÍA

Metodologia

Metodología

Informazioaren analisia

Azken txostena egitea

Bibliografiaren berrikuspena

Elkarrizketa pertsonal sakonak

Elkarrizketa autoadministratuak enpresei

Talde dinamikak (Biztanleria landuna, prebentzio-ordezkariak eta kanpoko prebentzio-zerbitzuak)

Revisión bibliográfica

Entrevistas personales en profundidad

Entrevistas autoadministradas a empresas

Dinámicas de grupo (Población ocupada, delegados y delegadas de prevención y servicios de prevención ajenos)

Análisis de la información

Elaboración del informe final

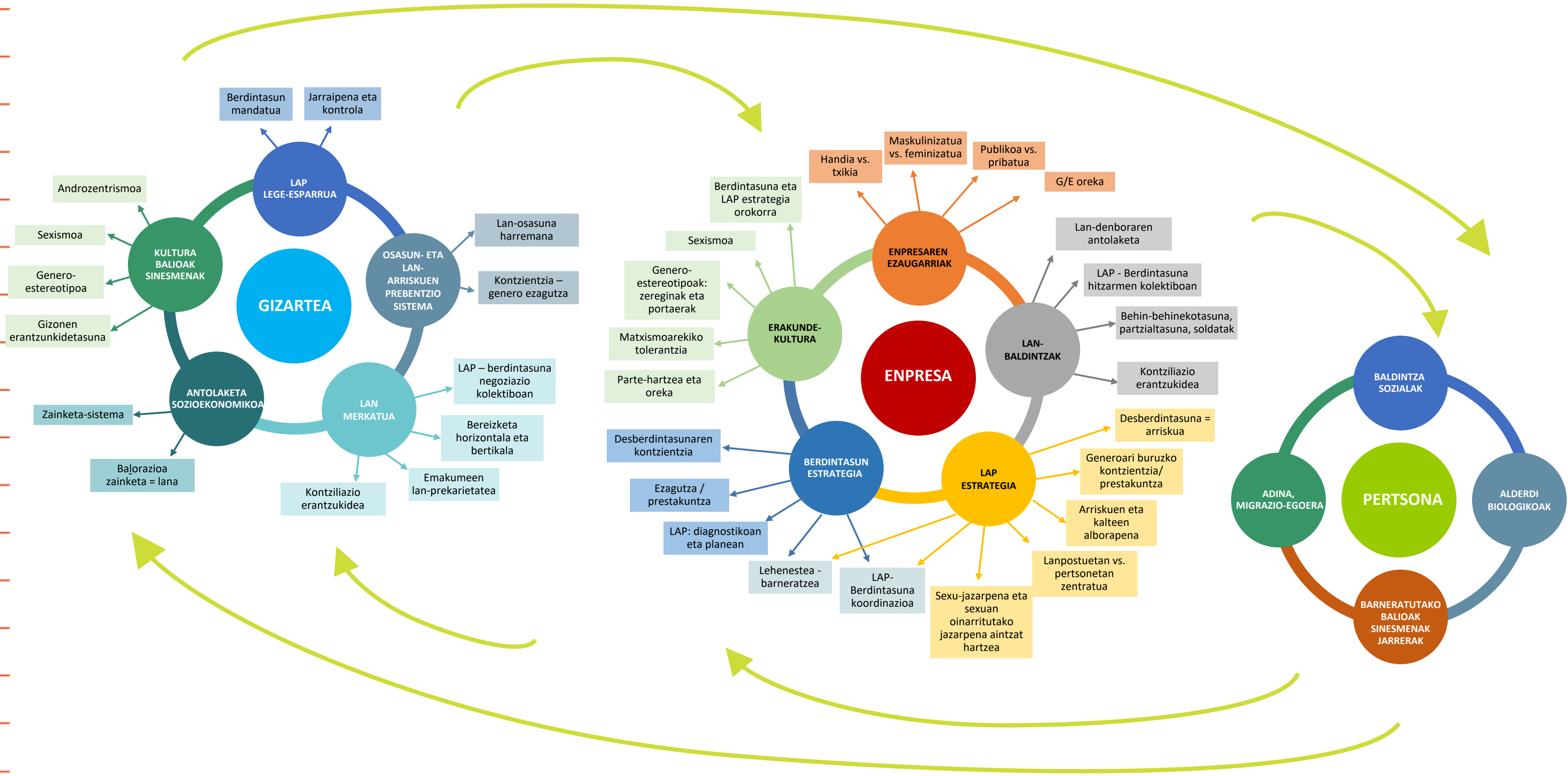
GENERO-FAKTOREAK DESKRIBATZEKO MAPA

MAPA DESCRIPTIVO DE LOS FACTORES DE GÉNERO

Laneko arriskuen aurrean diren jarreretan eta portaeretan eta horien ondoriozko kalteetan eragiten duten genero-faktore nagusiak
Factores de género que inciden en las actitudes y comportamientos ante los riesgos laborales y en los daños derivados de los mismos

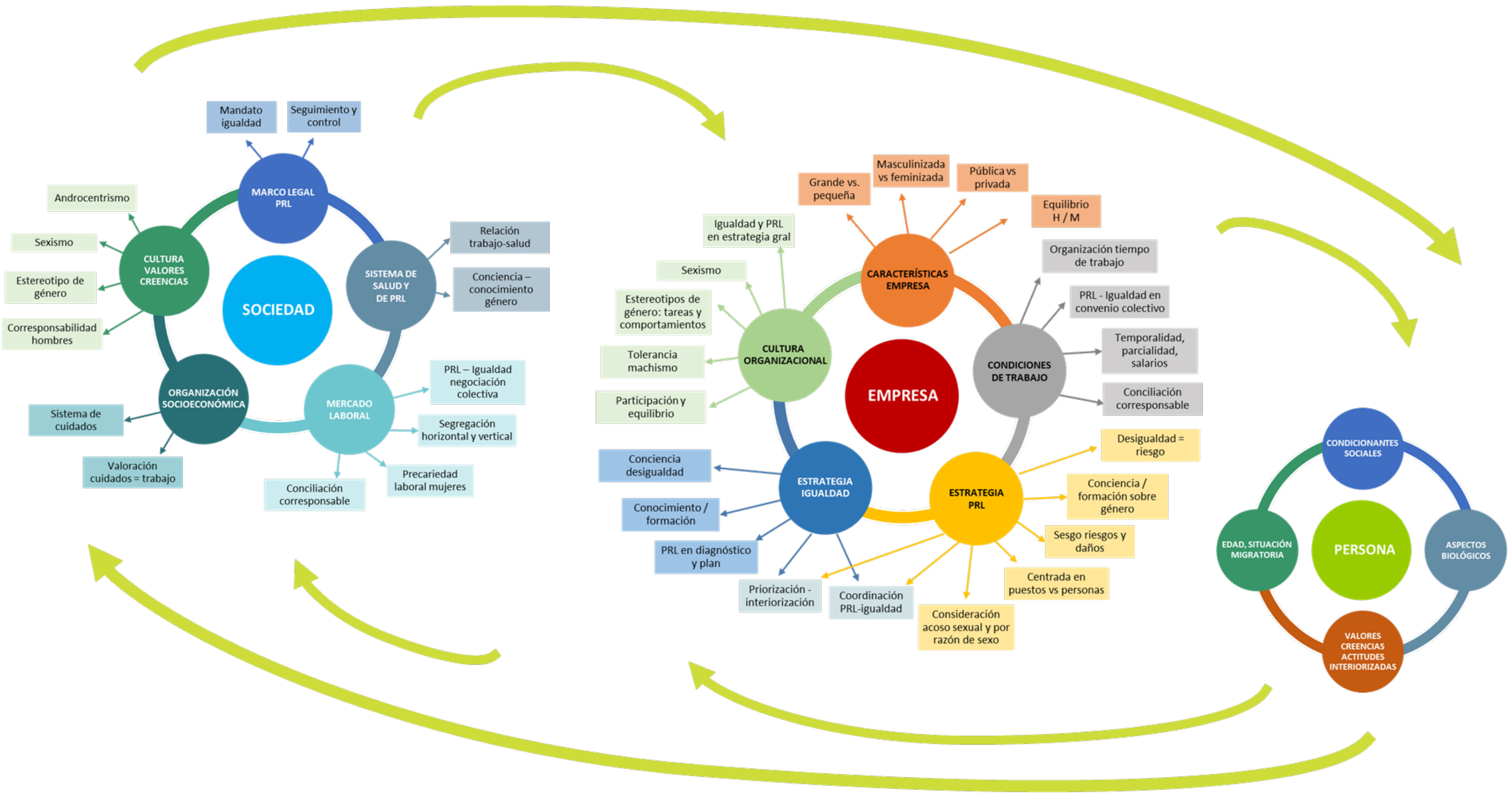
Genero-faktoreak deskribatzeko mapa

ENPRESAN LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOAN ERAGITEN DUTEN GENERO-FAKTOREAK



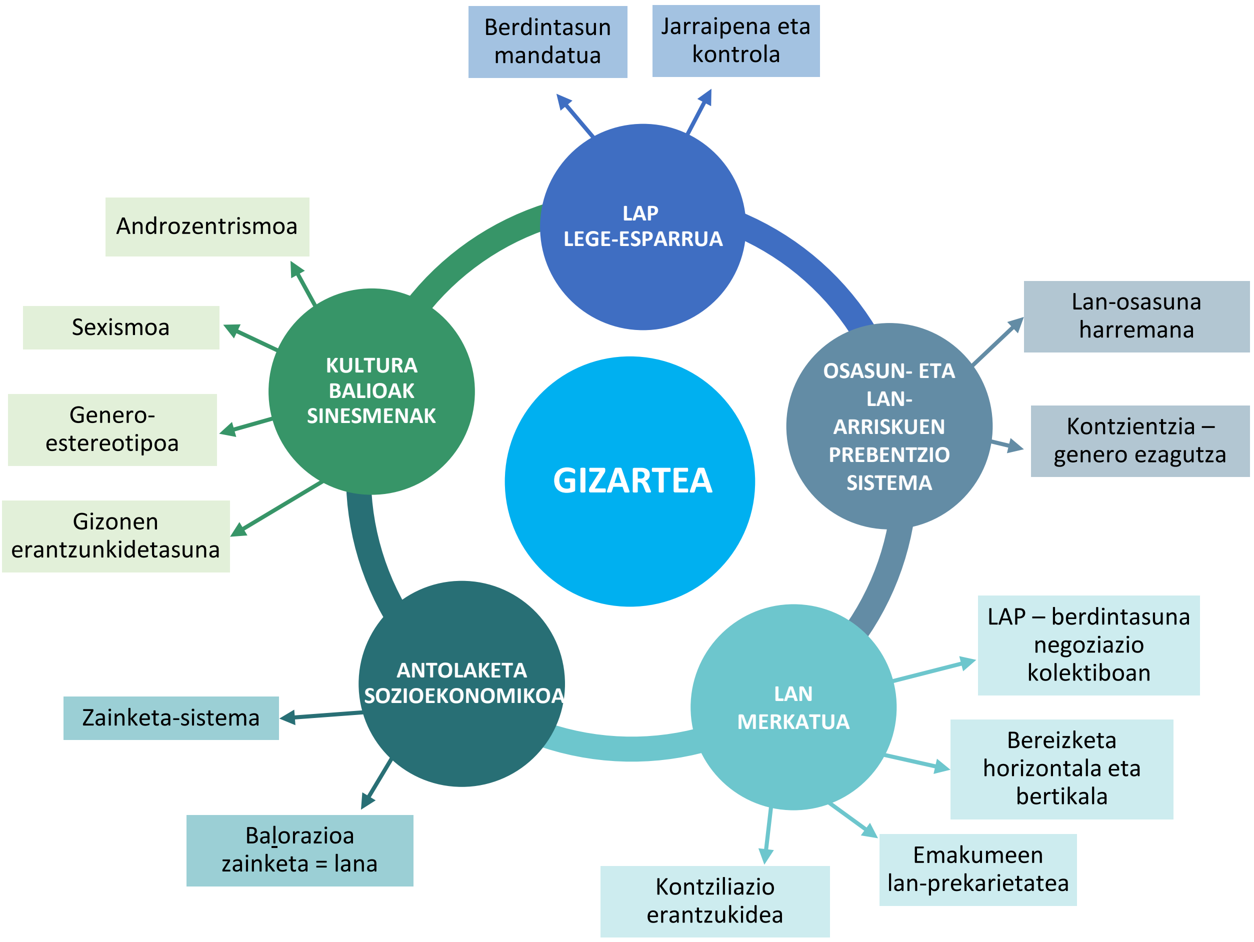
Mapa descriptivo de los factores de género

FACTORES DE GÉNERO QUE INFLUYEN EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA

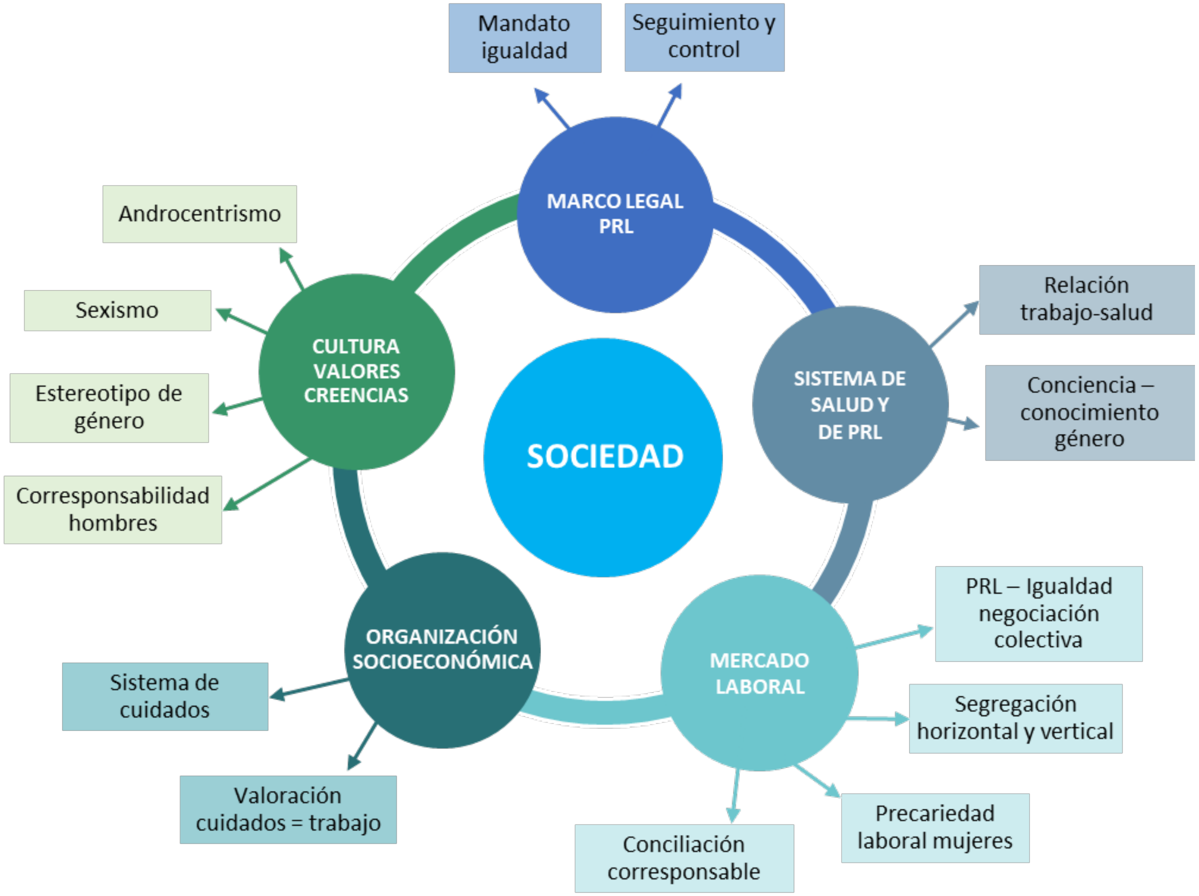


Laneko arriskuen aurrean diren jarreretan eta portaeretan eta horien ondoriozko kalteetan eragiten duten genero-faktore nagusiak
Factores de género que inciden en las actitudes y comportamientos ante los riesgos laborales y en los daños derivados de los mismos

Gizartea



Sociedad


Mandato igualdad
Seguimiento y control
MARCO LEGAL PRL
Androcentrismo
Sexismo
Estereotipo de género
Corresponsabilidad hombres
CULTURA VALORES CREENCIAS
SOCIEDAD
Relación trabajo-salud
Conciencia – conocimiento género
SISTEMA DE SALUD Y DE PRL
PRL – Igualdad negociación colectiva
Segregación horizontal y vertical
Precariedad laboral mujeres
Conciliación corresponsable
MERCADO LABORAL
ORGANIZACIÓN SOCIOECONÓMICA
Sistema de cuidados
Valoración cuidados = trabajo

Laneko arriskuen aurrean diren jarreretan eta portaeretan eta horien ondoriozko kalteetan eragiten duten genero-faktore nagusiak
Factores de género que inciden en las actitudes y comportamientos ante los riesgos laborales y en los daños derivados de los mismos

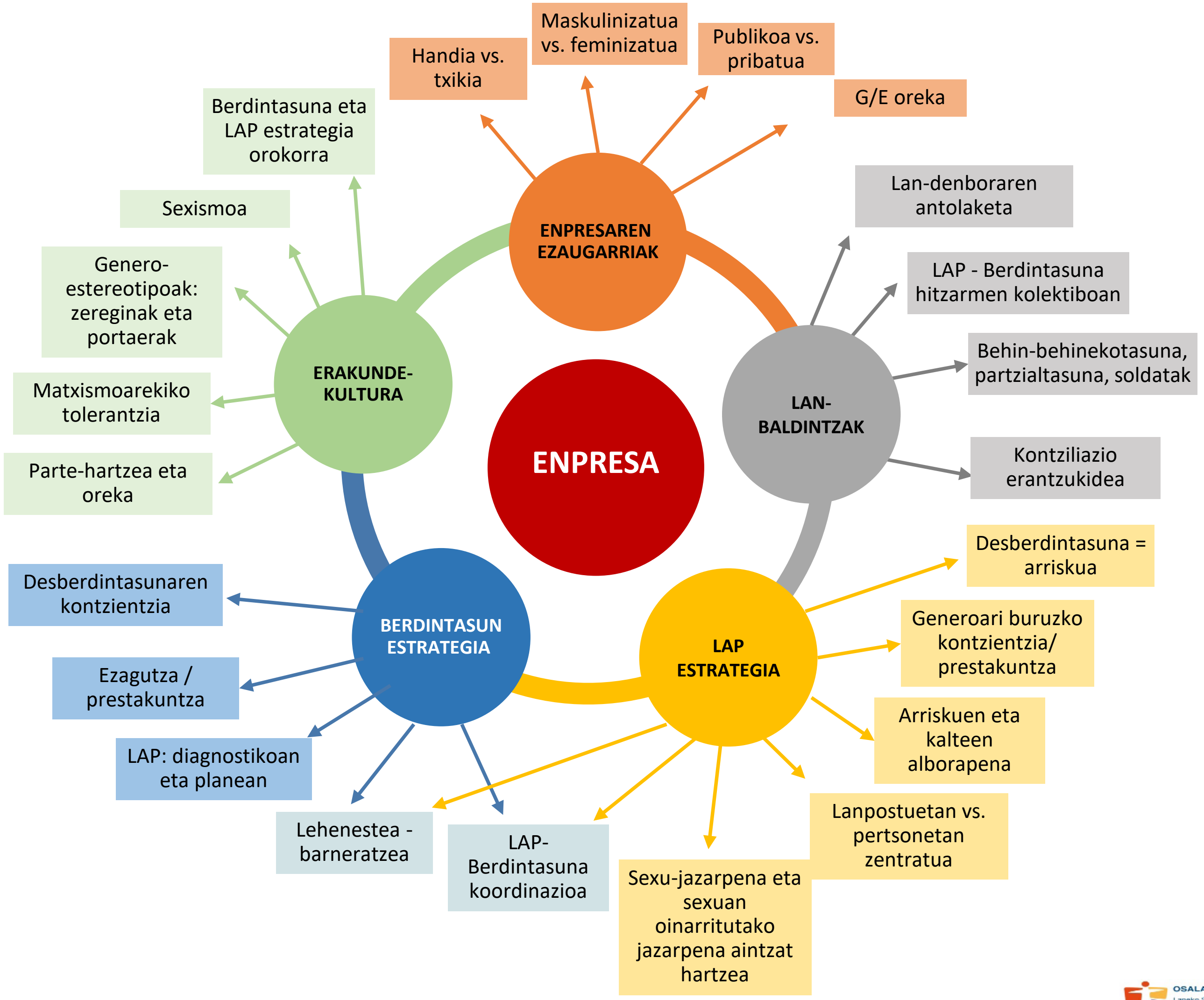
Gizartea

- Gaur egungo **lege-esparruan sentsibilitate gutxi** dago emakumeei berariaz eragiten dieten lan-osasunen arazoekiko, non eta ez dauden lotuta ugalketa eta hazkuntza-alderdiei.
- **Antolaketa sozioekonomikoan** eta **lan-merkatuan** oraindik ere badago **sexuaren araberako lan-banaketa** bat, ohiko genero-roletan oinarritua, eta horrek **genero-bereizketa** handia eragin du lan-merkatuan (bereizketa bertikala eta horizontala).
- **Sozializazioaren eta genero-estereotipoen** ondorioz, rol desberdinak esleitu zaizkie gizonei eta emakumeei, eta ia esklusiboki emakumeak arduratu dira **etxeko lanez eta zainketez.**
- **Genero-estereotipoak** lan-merkatuaren testuinguruan ere errepikatzen dira.
- Emakume langileei eragiten dieten **laneko gaixotasun** askok **ikusezin** irauten dute edo **gaixotasun arruntak** balira bezala tratatzen dira.
- **Negoziazio kolektiboak** oso garapen **eskasa** du prebentzioaren arloan, eta, gainera, gabezia handia dago arlo horretan genero-ikuspegia behar bezala ezartzean.

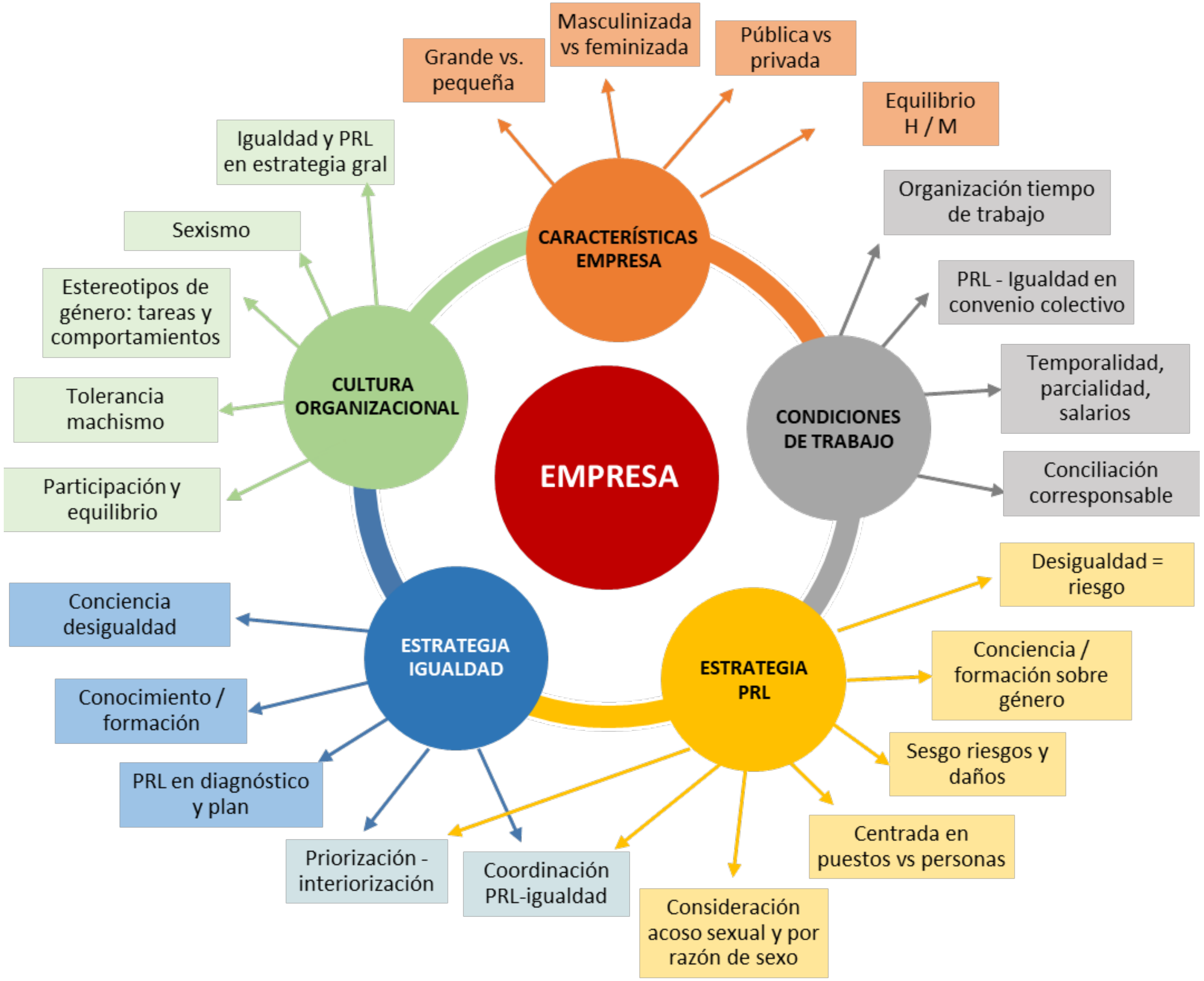
Sociedad

- Hay una **escasa sensibilidad** en el **marco legal** actual hacia los problemas de salud laboral que afectan específicamente a las mujeres, salvo que se vinculen expresamente a los aspectos reproductivos y de crianza.
- En la **organización socio-económica** y el **mercado laboral**, aún existe una **división sexual del trabajo**, basada en los roles de género tradicionales, lo que ha generado una importante **segregación** de género en el mercado laboral (segregación vertical y horizontal).
- La **socialización y los estereotipos de género** han llevado a la asignación de roles diferentes a hombres y mujeres, haciendo responsables, casi en exclusiva, a las mujeres de la realización de las **tareas domésticas y de cuidados**.
- Los **estereotipos de género** se reproducen también en el contexto del mercado laboral.
- Muchas **enfermedades de origen laboral** que afectan a las mujeres trabajadoras permanecen **invisibles** o son tratadas como si fueran **enfermedades comunes**.
- La **negociación colectiva** tiene un desarrollo en materia preventiva muy **pobre**, y además existe un importante déficit en la adecuada implementación de la perspectiva de género en este campo.

Enpresa


ENPRESA
ENPRESAREN EZAUGARRIAK
Handia vs. txikia
Maskulinizatua vs. feminizatua
Publikoa vs. pribatua
G/E oreka
LAN-BALDINTZAK
Lan-denboraren antolaketa
LAP - Berdintasuna hitzarmen kolektiboan
Behin-behinekotasuna, partzialtasuna, soldatak
Kontziliazio erantzukidea
LAP ESTRATEGIA
Desberdintasuna = arriskua
Generoari buruzko kontzientzia/ prestakuntza
Arriskuen eta kalteen alborapena
Lanpostuetan vs. pertsonetan zentratua
Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena aintzat hartzea
BERDINTASUN ESTRATEGIA
Desberdintasunaren kontzientzia
Ezagutza / prestakuntza
LAP: diagnostikoan eta planean
Lehenestea - barneratzea
LAP-Berdintasuna koordinazioa
ERAKUNDE-KULTURA
Berdintasuna eta LAP estrategia orokorra
Sexismoa
Genero-estereotipoak: zereginak eta portaerak
Matxismoarekiko tolerantzia
Parte-hartzea eta oreka

La empresa


EMPRESA
CARACTERÍSTICAS EMPRESA
Grande vs. pequeña
Masculinizada vs feminizada
Pública vs privada
Equilibrio H / M
CONDICIONES DE TRABAJO
Organización tiempo de trabajo
PRL - Igualdad en convenio colectivo
Temporalidad, parcialidad, salarios
Conciliación corresponsable
ESTRATEGIA PRL
Desigualdad = riesgo
Conciencia / formación sobre género
Sesgo riesgos y daños
Centrada en puestos vs personas
Consideración acoso sexual y por razón de sexo
ESTRATEGJA IGUALDAD
Conciencia desigualdad
Conocimiento / formación
PRL en diagnóstico y plan
Priorización - interiorización
Coordinación PRL-igualdad
CULTURA ORGANIZACIONAL
Igualdad y PRL en estrategia gral
Sexismo
Estereotipos de género: tareas y comportamientos
Tolerancia machismo
Participación y equilibrio

Enpresa

- Enpresaren **tamainak** argi eta garbi eragiten du enpresa batek arriskuak prebenitzeko politika bat genero-ikuspegiarekin abian jartzeko duen **gaitasunean**. Enpresa handienek baliabide gehiago dituzte, eta enpresa txikienek, berriz, askoz ere mugatuagoak daude.
- **Sektoreari** dagokionez, **industria**-sektoreko enpresak **ohituago** daude arriskuen prebentzioetan, ibilbide historiko handiagoa eta arau-garapen handiagoa dutelako (izan ere, hainbat hamarkadatan sektore arriskutsuenak eta ezbehar-tasa handienekoak lehenetsi dira).
- Enpresak langileei eskaintzen dizkien **lan-baldintzak** ere faktore erabakigarriak dira lan-arriskuen prebentzioan eta genero-ikuspegian. **Feminizatutako** sektore askotan, **lan-prekarietatea** bereziki hedatuta dago (hala ere, sektore maskulinizatuetan ere hedatuta dago, hala nola eraikuntzan).
- Alde handiak daude **familia eta lana uztartzeko neurriak** aplikatzeko erraztasunari dagokionez, enpresaren jarduera-sektorearen, **lanaldiaren antolaketaren** (txandaka edo ez) eta betetako lanpostuaren arabera.
- **Antolaketa-kultura** funtsezkoa da enpresetan genero-ikuspegia ezartzeko, eta funtsezko oinarria da lan-arriskuen prebentzioan. Enpresaren kulturak **berdintasunaren aldeko konpromisoa** islatzen duenean, errazagoa da genero-ikuspegia aplikatzea laneko arriskuen prebentzioaren ereduan.

La Empresa

- El **tamaño** de la empresa influye claramente en la **capacidad de una empresa** para poner en marcha una política de prevención de riesgos con perspectiva de género. La empresas más grandes cuentan con más recursos, mientras que las empresas de menor tamaño se encuentran mucho más limitadas.
- En relación con el **sector**, las empresas del sector **industrial** se encuentran **más familiarizadas** con la prevención de riesgos, por su mayor recorrido histórico y mayor desarrollo normativo (efectivamente, durante décadas se han priorizado los sectores más peligrosos y mayor siniestralidad).
- Las **condiciones laborales** que la empresa ofrece a las personas trabajadores constituyen también un factor determinante en la prevención de riesgos laborales y la perspectiva de género. En muchos sectores **feminizados**, la **precariedad laboral** está especialmente extendida (aunque también lo está en sectores masculinizados, como la construcción).
- Se observan importantes diferencias en la facilidad para aplicar **medidas de conciliación entre la vida familiar y laboral**, en función del sector de actividad de la empresa, la **organización de la jornada** laboral (a turnos, o no) y el puesto de trabajo ocupado.
- La **cultura organizativa** es clave en la implementación de la perspectiva de género en las empresas, así como un pilar fundamental en la prevención de riesgos laborales. Cuando la cultura de la empresa refleja su **compromiso por la igualdad**, es más fácil aplicar la perspectiva de género en el modelo de prevención de riesgos laborales.

Enpresa

- Euskadin gero eta enpresa gehiagok erakusten dute sentsibilitatea eta interesa **berdintasun-diagnostikoak eta -planak** egiteko.
- Onartzen da azken urteotan **ahalegin** handiak egiten ari direla hizkuntzaren **erabilera ez-sexista zaintzeko eta genero-estereotipoak erreproduzitzen dituzten irudiak** saihesteko, besteak beste.
- **Lan-arriskuen tratamendua genero-ikuspegitik** ez da behar bezala kontuan hartu orain arte. Izan ere, laneko osasuna eta genero-ikuspegia ez dira lehentasunezko gaiak enpresetan.
- **Lotura zuzena** ikusten da enpresak berdintasunaren arloan **aldez aurretik egindako lanean** eta **arriskuen prebentzioen sentsibilizazioan, genero-ikuspegitik.**
- Oro har, ez da ohikoa **lan-arriskuen ebaluazioak egitea emakumeak eta gizonak bereizita.**
- **Emakumeen artean arrisku psikosozialen eta arrisku muskulu-eskeletikoen inpaktu handiagoa** hautematen da, eta **gizonen** artean **istripu** gehiago, hala nola kolpeak, erredurak edo erorketak.

La Empresa

- En Euskadi cada vez son más las empresas que demuestran su sensibilidad e interés por la elaboración de **diagnósticos y planes de igualdad.**
- Se reconoce que en los últimos años se están realizando importantes **esfuerzos** para cuidar el **uso no sexista del lenguaje** y **evitar imágenes que reproducen estereotipos** de género, entre otros.
- El **tratamiento de los riesgos laborales** desde una **perspectiva de género** es una temática insuficientemente considerada hasta la fecha. De hecho, la salud laboral y la perspectiva de género no son materias prioritarias en las empresas.
- Se observa una **relación directa** entre el **trabajo previo** desarrollado por la empresa en materia de **igualdad** y la **sensibilidad** en temas de **prevención de riesgos desde una perspectiva de género.**
- En general no es habitual realizar **evaluaciones de riesgos laborales diferenciando entre mujeres y hombres.**
- Se percibe en las **mujeres** un **mayor impacto de los riesgos psicosociales y riesgos musculoesqueléticos**, y entre los **hombres** una mayor incidencia de **accidentes** como golpes, quemaduras o caídas.

Enpresa

- **Emakumeek parte-hartze** txikia dute prebentzioaren arloko **kontsulta-prozesuetan** (parte-hartze txikia laneko segurtasun- eta osasun-batzordeetan eta negoziazio kolektiboko prozesuetan).
- **Arriskuen prebentzioaren eta berdintasunaren arteko koordinazioari** dagokionez, ondorioztatzen da oro har ez dagoela koordinazio hori enpresetan, Prebentzio eta Berdintasun sailak estankoak izaten direlako.
- Adostasun zabala dago **lan-arriskuen prebentzioaren arloan genero-ikuspegian prestatzeko eta gaitzeko beharrari** buruz.
- Enpresak berdintasunaren arloan ezarri dituen neurriei buruzko **informazioa eta komunikazioa hobetzeko edo indartzeko** beharra hautematen da (sexu-jazarpenaren kasuan esku hartzeko prozedurak barne), bai eta hartutako prebentzio-neurriak edo aplikatzen diren arriskuak ebaluatzeko prozedurak ere.

La Empresa

- Se da una escasa **participación de las mujeres en los procesos de consulta** en materia preventiva (escasa participación en los comités de seguridad y salud laboral y en los procesos de negociación colectiva).
- Respecto a la **coordinación entre la Prevención de Riesgos y la Igualdad**, se concluye que en general no existe dicha coordinación en las empresas, dado que Prevención e Igualdad suelen ser **departamentos estancos.**
- Hay un amplio consenso sobre la **necesidad de formación y capacitación en materia de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.**
- Se percibe la necesidad de **mejorar o reforzar la información y comunicación** a la plantilla acerca de las medidas en materia de igualdad que ha implantado su empresa (incluyendo los procedimientos de intervención en caso de acoso sexual), así como las medidas de prevención adoptadas o los procedimientos de evaluación de riesgos que se aplican.

Pertsona

BALDINTZA SOZIALAK
ADINA, MIGRAZIO-EGOERA
PERTSONA
ALDERDI BIOLOGIKOAK
BARNERATUTAKO BALIOAK SINESMENAK JARRERAK

La persona

CONDICIONANTES SOCIALES
EDAD, SITUACIÓN MIGRATORIA
PERSONA
ASPECTOS BIOLÓGICOS
VALORES CREENCIAS ACTITUDES INTERIORIZADAS

Pertsona

- Hain zuzen ere, emakumeak eta gizonak desberdinak dira beren **biologian**, eta laneko arriskuen prebentzioan genero-analisia egiteko, hainbat gai hartu behar dira kontuan, hala nola toxiko batzuekiko zaurgarritasun desberdina edo emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun antropometrikoekin lotutako arrisku ergonomikoaren erantzun desberdina.
- Pertsonen **nortasuna, balioak edo jarrerak** genero-sozializazioko prozesuek baldintzatzen dituzte, eta eragin zuzena dute enpresako lan-arriskuen prebentzioan.
- Talde-dinamiketan parte hartzen duten pertsonak bat datoz gizonak oldarkorragoak eta emakumeak zuhurragoak diren pertzepzioa dagoela, eta, horrela, gure gizartean gertatzen diren **genero-rolen erreprodukzioa** baieztatzen da **enpresen barruan**. Hala ere, parte-hartzaile batzuek adierazi dute gai horri ez diotela behar beste erreparatu.
- **Testuinguru pertsonala, gizarte-euskarria edo familia-egoera** ere kontuan hartu behar dira, bai eta "presentzia bikoitza" eta "absentzia bikoitza" fenomenoan duten eragina ere.
- Halaber, emakumeen eta gizonen lan-osasunean generoak beste aldagai batzuekin (adina, jatorria...) eta beste gizarte-determinatzaile batzuekin (lan-prekarietatea, estatus migratzailea...) duen lotura adierazten da; lan-arriskuen prebentzioa ikuspegi intersekzionaletik aztertzeko oso garrantzitsuak diren gaiak.

La Persona

- Efectivamente, mujeres y hombres difieren en su **biología**, y el análisis de género en la prevención de riesgos laborales requiere tener en cuenta numerosas cuestiones, como la diferente vulnerabilidad a algunos tóxicos o la distinta respuesta al riesgo ergonómico relacionada con las diferencias antropométricas entre mujeres y hombres.
- La **personalidad, valores o actitudes** de las personas están mediadas por los procesos de socialización de género y tienen un impacto directo sobre la prevención de los riesgos laborales en la empresa.
- Las personas participantes en las dinámicas de grupo, coinciden en que existiría cierta percepción de que los hombres son más arriesgados y las mujeres más precavidas, confirmándose así una **reproducción dentro de las empresas de los roles de género** que se dan en nuestra sociedad. Sin embargo, varias personas participantes han señalado que éste es un tema sobre el que no han reparado suficientemente.
- También se debe tener en cuenta el **contexto personal, el soporte social o la situación familiar y su** influencia en el fenómeno de la “doble presencia” y “doble ausencia”.
- Asimismo, cabe dejar constancia de la interrelación del género con otras variables (edad, origen..) y otros determinantes sociales (precariedad laboral, estatus migratorio…) en la salud laboral de mujeres y hombres, cuestiones muy relevantes para el análisis de la prevención de riesgos laborales desde una mirada interseccional.

ETORKIZUNERAKO GOMENDIOAK

RECOMENDACIONES A FUTURO

Etorkizunerako gomendioak — Recomendaciones a futuro

Jarduera-proposamenak	Propuestas de actuación
INDARREAN DAGOEN LEGERIA ALDATZEKO PROPOSAMENAK EGITEA, LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOAN GENERO-IKUSPEGIAREN GARAPENA BULTZATZEKO.	REALIZAR PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE PARA IMPULSAR EL DESARROLLO DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES.
GAINBEGIRATZE- ETA KONTROL-PROZESUAK DISEINATZEA, LANEKO OSASUNAREN ETA BERDINTASUNAREN ARLOAN INDARREAN DAGOEN ARAUDIA BETETZEN DELA BERMATZEKO.	DISEÑAR PROCESOS DE SUPERVISIÓN Y CONTROL PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA VIGENTE EN MATERIA DE SALUD LABORAL E IGUALDAD.
GOGOETARAKO ETA BERDINTASUNERAKO POLITIKAK ETA LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIORAKO POLITIKAK KOORDINATZEKO GUNEAK SUSTATZEA.	FOMENTAR ESPACIOS DE REFLEXIÓN Y COORDINACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD Y DE POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Etorkizunerako gomendioak

Jarduera-proposamenak

LAN-ARRISKUEN PREBENTZIOARI BURUZKO PRESTAKUNTA ETA GAIKUNTZA ESPEZIFIKOA ESKAINTZEA, GENERO-IKUSPEGIAREKIN

- Enpresa-erakundeak
- Erakunde sindikalak
- Prebentzioko ordezkariak
- Berdintasun-eragileak
- Prebentzio-zerbitzuak

Recomendaciones a futuro

Propuestas de actuación

OFRECER FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN ESPECÍFICA SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

- Organizaciones empresariales
- Organizaciones sindicales
- Delegadas y delegados de prevención
- Agentes de igualdad
- Servicios de prevención

Etorkizunerako gomendioak

Jarduera-proposamenak

ENPRESEI ZUZENDUTAKO KONTZIENTZIAZIO- ETA SENTTSIBILIZAZIO-KANPAINAK BULTZATZEA, LAN-ARRISKUEN PREBENTZIOAN GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEAREN GARRANTZIARI BURUZ.

ENPRESEI ZUZENDUTAKO TRESNA ERRAZAK GARATZEA (GIDAK, OHAR TEKNIKOAK…), ARRISKUEN PREBENTZIOAN GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEKO.

LAGUNTZA ZUZENA (TEKNIKOA EDO EKONOMIKOA) EMATEA ENPRESEI, BATEZ ERE ENPRESA TXIKIENEI:

- Lan-arriskuen prebentzioan genero-ikuspegia txertatzeko laguntza
- Lan-arriskuen prebentzioa berdintasun-planetan txertatzeko laguntza

Recomendaciones a futuro

Propuestas de actuación

IMPULSAR CAMPAÑAS DE CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DIRIGIDAS A LAS EMPRESAS SOBRE LA IMPORTANCIA DE INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

DESARROLLAR HERRAMIENTAS SENCILLAS (GUÍAS, NOTAS TÉCNICAS…) DIRIGIDAS A LAS EMPRESAS PARA INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS.

OFRECER APOYO DIRECTO (TÉCNICO O ECONÓMICO) A LAS EMPRESAS, ESPECIALMENTE A LAS DE MENOR TAMAÑO:

- Apoyo para incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales
- Apoyo para incorporar la prevención de riesgos laborales en los planes de igualdad

Etorkizunerako gomendioak

Jarduera-proposamenak

LANEKO ARRISKUEI ETA OSASUNEAN DUTEN ERAGINARI BURUZKO DATUEN BILKETA SUSTATZEA ENPRESETAN, GENERO-IKUSPEGIA KONTUAN HARTUTA.

ENPRESETAN ARRISKU PSIKOSOZIALEN EBALUAZIOAK EGIN DAITEZEN SUSTATZEA.

Recomendaciones a futuro

Propuestas de actuación

FOMENTAR LA RECOGIDA DE DATOS DE RIESGOS LABORALES Y DE IMPACTO EN LA SALUD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS.

FOMENTAR LA REALIZACIÓN DE EVALUACIONES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS EMPRESAS.

Etorkizunerako gomendioak

Recomendaciones a futuro

Etorkizunerako ikerketa-ildoak

BERDINTASUNAREN ETA PREBENTZIOAREN ARLOAN ENPRESEK EGITEN DUTEN JARDUERAREN BERRI IZATEA, EGINDAKO AURRERAPENAK ETA AURKITUTAKO LANEKO ARRISKU ZAILTASUNAK NEURTZEKO.

EMAKUMEEI BEREZIKI ERAGITEN DIETEN ARRISKUEI BURUZKO IKERKETA, HALA NOLA ARRISKU ERGONOMIKOAK ETA ARRISKU PSIKOSOZIALAK.

SEKTORE FEMINIZATUEN LAN-ARRISKUAK, HALA NOLA, ETXEKO LANA, ETXEZ ETXEKO LAGUNTZA ZERBITZUA, GIZARTE ESKU-HARTZE EDO MERKATARITZAREN ESPARRUA.

Líneas de investigación a futuro

CONOCIMIENTO DE LA ACTIVIDAD DE LAS EMPRESAS EN MATERIA DE IGUALDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA MEDIR LOS AVANCES REALIZADOS Y LAS DIFICULTADES ENCONTRADAS.

INVESTIGACIÓN SOBRE RIESGOS QUE AFECTAN ESPECIALMENTE A LAS MUJERES, COMO SON LOS RIESGOS ERGONÓMICOS Y RIESGOS PSICOSOCIALES.

RIESGOS LABORALES DE SECTORES FEMINIZADOS COMO ES EL TRABAJO DOMÉSTICO, EL SERVICIO DE ATENCIÓN DOMICILIARIA, EL ÁMBITO DE LA INTERVENCIÓN SOCIAL O DEL COMERCIO.

Etorkizunerako gomendioak

Recomendaciones a futuro

Etorkizunerako ikerketa-ildoak

BIZTANLE MOTAK, LANEKO ARRISKUEN AURREAN DITUZTEN PORTAERA ETA JARREREI DAGOKIENEZ (EZAUGARRI SOZIODEMOGRAFIKOAK).

LAN-ARRISKUEN PREBENTZIOAREN ANALISIA IKUSPEGI INTERSEKTORIALETIK EGITEA, BESTE ALDAGAI ETA DETERMINATZAILE SOZIAL BATZUK KONTUAN HARTUTA.

Líneas de investigación a futuro

TIPOLOGÍAS DE POBLACIÓN EN RELACIÓN A SUS COMPORTAMIENTOS Y ACTITUDES ANTE LOS RIESGOS LABORALES (RASGOS SOCIO-DEMOGRÁFICOS)

ANÁLISIS DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE UNA MIRADA INTERSECCIONAL, CONSIDERANDO OTRAS VARIABLES Y DETERMINANTES SOCIALES.

Eskerrik asko !

Jessica Durán (jduran@ikei.es)

Laura Gallo (lgallo@ikei.es)