

2015.11.13

Jornada Osala: PRL con perspectiva de género

En nuestro cliente tipo las mujeres ocupan puestos de administración, o bien puestos de cuidado de personas, tanto en un caso como en otro es complicado comparar puesto que donde hay cuidado de personas no hay hombres y donde trabajan de administrativas, no hay administrativos masculinos, así que suelen ser fontaneros, constructores, pintores...

1. Normalmente en los **puestos administrativos** los riesgos **no son** de seguridad, sino que son de **ergonomía y psicosociología**; y esto, unido al desconocimiento sobre los riesgos de este tipo desde el punto de vista de sus compañeros y en muchos casos jefes, acostumbrados a riesgos de seguridad e higiene que son mucho más visibles; trae **problemas de salud** de tipo ergonómico y psicosocial, por la **falta de toma de medidas**, ya que suelen verse como "**riesgos menores**".

En este tipo de puestos desde el punto de vista de los riesgos ergonómicos no suele haber grandes problemas en estos puestos, ya que una adecuación de un puesto de administración (PWD's, temperatura, posturas...etc) no suele ser costosa ni compleja.

El problema suele ser en riesgos psicosociales, que pueden tener **graves consecuencias** en empresas basadas más en la producción que en la propia organización. Son empresas en las que las funciones, responsabilidades, estructura organizativa, recursos humanos... no son temas que se tengan demasiado en cuenta. El problema añadido es que existe una gran complicación para evaluar riesgos psicosociales de este tipo de puestos, ya que en estas evaluaciones hay que mantener anonimato y confidencialidad y es muy complicado, porque habitualmente hay un puesto por oficina o empresa.

En definitiva, en estos puestos los problemas suelen ir por el siguiente lado:

- Las **exigencias cuantitativas** suelen ser **altas** y sobre todo no lineales, porque dependen de las fechas para temas de nóminas, partes de accidentes, cierres de IVA, facturación, informes estadísticos, cuyo trabajo suelen darse en fechas determinadas.
- **Exigencias emocionales** debido al trato con cliente, y en esta época más todavía debido al crecimiento de la morosidad.
- **Conflictos trabajo familia.** Son las que acuden inmediatamente para atender a los hijos en guarderías, colegio cuando hay un problema de salud. Estas situaciones ocurren a menudo y la frustración aparece porque sienten que se debería estar en casa, cuando se está trabajando. Este tema se da en general en todas las mujeres independientemente del puesto que ocupen (algo menos conforme el puesto es de más altura jerárquica); Esto es debido normalmente a nuestra cultura-historia, en el que la mujer ha tenido ese papel de trabajadora del hogar.
- Los diferentes **apoyos** pueden variar dependiendo de los **jefes** que se tengan y con ellos los **tipos de liderazgo que existen**, y el **sentimiento de grupo** tiene un componente parecido, que dependerá de si son muchos los trabajadores técnicos (productivos), y de si esto hace que se creen grupos que dejen fuera a los administrativos, normalmente de otro sexo y en menor número (muchas veces uno sólo).
- **La inseguridad** sobre el trabajo y sobre las condiciones de trabajo están al orden del día en casi todos los ámbitos, pero en este caso más si cabe, porque pueden ser los primeros en caer de la empresa.

2. En los **puestos asistenciales** (residencias, sanidad etc.) o de tratamiento con personas (guarderías, academias....) que son otro sector donde hay más mujeres trabajando, también realizan tareas donde la ergonomía y la psicosociología tienen más importancia que la seguridad por lo menos, aunque sí que puede haber más riesgos biológicos también en este caso.

Si la mayoría de los trabajadores son mujeres, tampoco hay comparativa posible; aunque el hecho de que se dediquen a este

tipo de puestos más mujeres, ya las expone más a unos riesgo que a otros.

En lo que se refiere a **ERGONOMIA** existen manipulación de personas y posturas forzadas sobre todo; como medidas preventivas para estos puestos, **la utilización de medios mecánicos** y de **ayuda de compañeros**, **la rotación de tareas**, una **buena vigilancia de la salud** y la **formación e información** en manipulación manual de cargas son las medidas a tener en cuenta.

En lo que se refiere a **PSICOSOCIOLOGÍA**, los temas más importantes pasan por los cargas emocionales, al tratar con personas directamente. Para estos tipo de puestos, que no se pueden cambiar, porque siempre tendrán que realizar tareas en contacto directo con personas, lo que habría que hacer sería **preparar a las trabajadoras en ese sentido, FORMAR e INFORMAR.**

3. Otro sector en el que hay muchas mujeres sería **la limpieza**; en este sector **la ergonomía** debido a posturas, movimientos repetitivos sobre todo y algo de manipulación de cargas; **la higiene**, por productos químicos y **la psicosociología**, debido a temas de horarios, desplazamientos, inseguridad en el trabajo, doble presencia lo que siempre viene bien es el apoyo de compañeros en general.

En los temas de ergonomía, las herramientas han evolucionado, **palos telescopicos ...etc**, los movimientos repetitivos, son más complicados de evitar; así que **la información, la formación, la vigilancia de la salud, la rotación de tareas** suelen ser medidas que se puede aplicar.

4. En general **en industrias** donde existe coincidencias de mujeres y hombres, hay que tener en cuenta las diferencias entre unos y otros, desde el punto de vista de la seguridad e higiene, habría que cuidar los EPI's, tema de los tallajes, para que su función no se vea perjudicada (gafas grandes por los que entran proyecciones etc.)

En lo que se refiere a ergonomía, las alturas de las mesas, sillas, los pesos de las cargas manipuladas... sobre todo, deberán de ser adecuadas. No sólo a las mujeres sino a los trabajadores, porque no deben de ser menos fuertes ni más bajas las mujeres, aunque en una gran mayoría sucede así.

En lo que se refiere a psicosociología el método ISTAS permite ver todas sus variables evaluadas por sexo, para saber así que variables influyen de manera diferente según el género.

Desde el punto de vista psicosocial también, hay procedimientos de violencia en el trabajo, dentro de éstos se trata la violencia sexual también.

Por no hablar de situaciones de embarazo, porque ahí no hay comparativa, pero en nuestro sistema de prestación de servicios tenemos muy bien definido el procedimiento y los registros correspondientes para que nuestros técnicos y el personal médico sepa como asesorar a las empresas clientes cuando valoran el factor de riesgo que se llama embarazos, postparto y lactancia y qué es lo que debería hacer la la empresa clientes con las trabajadoras embarazadas.

2015.11.13

Jornada Osalan_Violencia de género_perspectiva de la PRL

Medidas internas nuestro Servicio de Prevención empresa:

60% de nuestras empleadas son MUJERES y de ellas un 50% son MADRES

De los puestos de responsabilidad un 50% lo ocupan las MUJERES y de ellas el 70% son MADRES

De los Representantes de los trabajadores un 60% son MUJERES y todas son MADRES

Se han introducido en la mesa de negociación con los trabajadores los siguientes temas:

- HORARIO LABORAL de jornada INTENSIVA
 - o El trabajador tiene la posibilidad de elegir su horario laboral y las horas de entrada y salida siempre en consenso con los responsables de las oficinas.
 - o Como consecuencia está mas contento, mas feliz y se nota en su rendimiento
- HORARIO LABORAL con ENTRADA y SALIDA FLEXIBLE
 - o El trabajador o la trabajadora puede cumplir con sus obligaciones familiares más fácil y esto le ayuda sentirse útil
- REDUCCIÓN DE HORARIO LABORAL por el cuidado de hijos
 - o Siempre que lo solicitan se les aprueba la misma
- ADAPTACIÓN DE LA JORNADA LABORAL por el cuidado de familiares dependientes
- Se estudia cada caso con atención
-
- CONCESIÓN DE EXCEDENCIAS TEMPORALES por el cuidado de familiares dependientes
 - o Se estudia cada caso con atención
 - o En todos los casos la respuesta de la empresa ha sido positiva

De estas reuniones resultan PACTOS que se firman y se actualizan periodicamente.