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

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

Integración del género en la prevención de riesgos laborales

Visión de OSALAN

Victoria Álvarez
Grupo de género de OSALAN

- **ÍNDICE**

1. Qué es integrar el género en la PRL
2. Sistema de prevención
3. ¿Cómo se integra el género en la prevención de riesgos laborales?
4. Etapas del desarrollo de un plan de prevención
5. Integración del género en el desarrollo del plan de prevención
6. Integración del género en la evaluación de riesgos
7. Próximos pasos

QUÉ ES INTEGRAR EL GÉNERO EN LA PRL

- MATERNIDAD / LACTANCIA
- VIOLENCIA: ACOSO SEXUAL Y SEXISTA
- DOBLE PRESENCIA / TECHO DE CRISTAL -> MEDIDAS PARA CONCILIACIÓN ¿arma de doble filo?

QUÉ ES INTEGRAR EL GÉNERO EN LA PRL

ALGO MÁS…

INTEGRAR EL GÉNERO EN EL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE LA EMPRESA

Tener en cuenta la perspectiva de género en cada una de las etapas de implantación del sistema

SISTEMA DE PREVENCIÓN

El sistema de prevención = subsistema dentro del sistema de gestión de la empresa, fruto de la integración de la prevención en este último

Debe contemplar:

- la organización de que dispone la empresa
- las actividades preventivas que gestiona

Objetivo:

Garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras al servicio de la empresa

SISTEMA DE PREVENCIÓN

Organización del sistema

- Elección de una **modalidad de organización preventiva**
- Integración de la prevención en la **estructura organizativa** de la empresa, asignando las funciones y responsabilidades
- Mecanismos de **consulta y participación** del colectivo trabajador

SISTEMA DE PREVENCIÓN

Actividades de prevención

- **Evaluación de los riesgos** y **planificación de la actividad preventiva**
- **Control de las condiciones de trabajo** y forma de realización del trabajo, así como planificando la actuación frente a los cambios
- **Formación e información** y **vigilancia de la salud**
- Actividades “reactivas”: la **actuación frente a emergencias** y la **notificación e investigación de las causas de los daños** para la salud.

SISTEMA DE PREVENCIÓN

Requisitos legales aplicables a un sistema de prevención

1. Selección de modalidad de organización preventiva
2. Integración de la prevención en la estructura organizativa
3. Consulta y participación de las personas trabajadoras
4. Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva
5. Control de las condiciones y forma de realización del trabajo
6. Actuación frente a los cambios
7. Formación e información del colectivo trabajador
8. Vigilancia de la salud de las personas trabajadoras
9. Actuación frente a emergencias
10. Investigación de daños para la salud

INTEGRAR EL GÉNERO EN CADA UNO DE ELLOS

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

Mediante la principal herramienta con que cuenta la empresa para realizar la gestión preventiva….

El plan de prevención de riesgos laborales

ETAPAS DEL DESARROLLO DE UN PLAN DE PREVENCIÓN

1.- Actividades Previas	• Recopilación de la normativa de aplicación • Cultura preventiva
2.- Organización del sistema	• Mecanismos de consulta y participación del colectivo trabajador. • Elección -previa consulta al personal trabajador- de una modalid organización preventiva • Integración de la prevención en la estructura organizativa de la em
3.- Asunción por la persona responsable de la empresa de los objetivos y principios preventivos establecidos en la LPRL	Definición de la política y objetivos en materia de prevención
4.- Análisis general de las características de la empresa	Adquisición de datos (por centro de trabajo) sobre los procesos produ y sus principales riesgos, la plantilla y sus condiciones de trab contratación (con relevancia preventiva), el sistema general de gestió
5.- Diseño del sistema de prevención	Diseño de las actuaciones e interrelaciones en prevención de las di unidades del sistema de gestión
6.- Implantación del sistema	Fases de implantación: Condiciones mínimas para considerar básicamente implantado y pasos sucesivos
7.- Revisión y mejora del sistema	Revisión y mejora del sistema: • al producirse un incidente o daño • Al preverse un cambio sustancial en las condiciones de trabajo • tras una auditoría • dinámica de mejora continua

Un Plan no es un simple documento elaborado de forma autónoma por el Servicio de prevención.

En su diseño e implantación deben participar, tanto la estructura organizativa como el colectivo trabajador, mediante un **proceso continuo de consulta y participación**

INTEGRACIÓN DEL GÉNERO EN EL PLAN DE PREVENCIÓN

1.- Actividades previas

1.1.- Conocimiento de la normativa

Recopilación de legislación específica, Normas, Guías, Estudios, etc. referidos a las condiciones de trabajo de las mujeres

1.2.- Integración del género en la cultura preventiva

Sensibilizar: Hacer ver a todos los integrantes de la organización las razones por las cuales es preciso integrar el género en la gestión preventiva:

- Formación en igualdad de la persona responsable de la prevención
- Contenidos respecto a género en la información / formación sobre prevención

2.- Organización del sistema

2.1.- Mecanismos de consulta y participación del colectivo trabajador

Acceso de las mujeres a la información y a los niveles de decisión sobre prevención -> Condicionado a que haya mujeres:

- en la estructura organizativa en puestos directivos y de mando
- que integren la representación sindical (personal delegado de prevención y comités de seguridad y salud)

2.2.- Elección de una modalidad de organización preventiva

La integración del género en la gestión preventiva como un criterio más para la selección de la modalidad de organización preventiva

- Preparación de las personas, bien de la plantilla propia o de la entidad externa
- Servicios de prevención ajenos que incidan en esta cuestión en sus ofertas de servicios

2.3.- Integración de la prevención en la estructura organizativa de la empresa

Asignación de funciones y responsabilidades de PRL basada en el organigrama de la empresa

- Presencia de las mujeres en los distintos niveles jerárquicos de la empresa
- Análisis del organigrama de la empresa desagregado por sexo -> identificación de desequilibrios -> posible factor de riesgo psicosocial
- Identificar las causas de las desigualdades y adoptar medidas respecto a ellas -> **plan de igualdad**

3.- Asunción por la persona responsable de la empresa de los objetivos y principios preventivos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

- La **política** de la empresa en materia de seguridad y salud laborales contempla la integración del género en la gestión preventiva

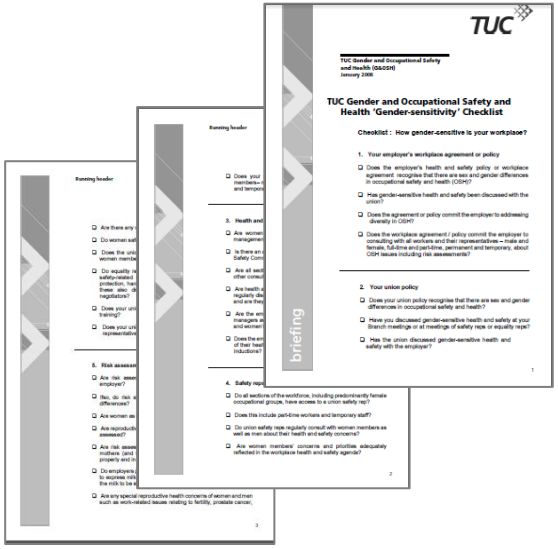
- Reflejada en **objetivos estratégicos** encaminados a lograrlo

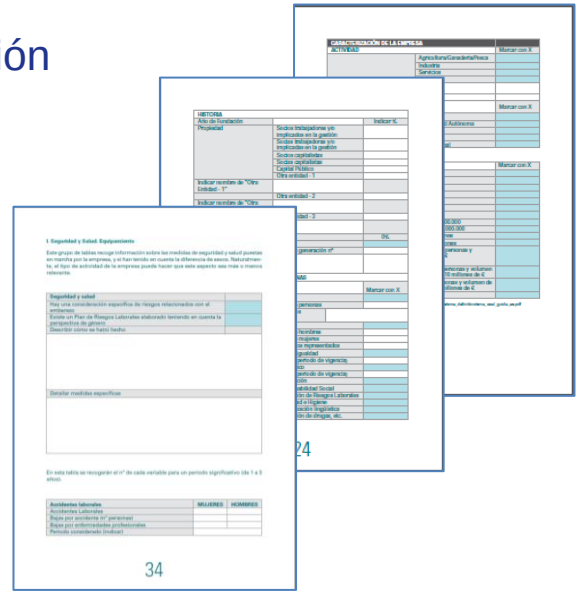
Comunicados y asumidos por la plantilla y por la organización preventiva

4.- Análisis general de las características de la empresa

Recopilar y analizar la información sobre la empresa y su situación en prevención de riesgos laborales

Herramientas de recogida y explotación de la información (datos desagregados, indicadores,…)





3.5.- Diseño del sistema de prevención

Identificación y descripción de las **actividades de prevención** que gestiona el sistema -> procedimientos, que configuran el Manual de prevención de la empresa

- **Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva**
- **Control de las condiciones y forma de realización del trabajo**
  - Actividades potencialmente peligrosas
  - Mantenimiento/revisión de instalaciones/equipos peligrosos
- **Actuación frente a los cambios**
  - Adquisición de productos
  - Contratación de personal o cambio de puesto de trabajo
  - Contratación de obras o servicios
- **Actividades preventivas que afectan directamente a las y los trabajadores**
  - Formación e información
  - Vigilancia de la salud
- **Actividades "reactivas"**
  - Actuación frente a emergencias
  - Notificación e Investigación de daños para la salud

Otras en función de la actividad y características de la empresa

INTEGRACIÓN DEL GÉNERO EN LA EVALUACIÓN DE RIESGOS

ALGUNOS ERRORES

- Visión generalista, falta de concreción en los factores de riesgo y en la exposición

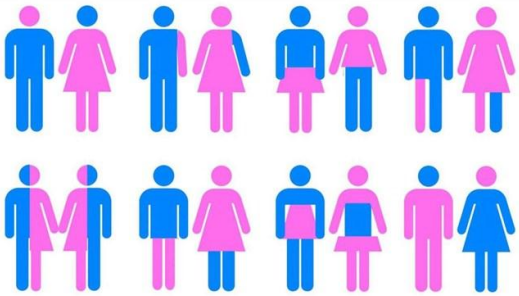
- Perspectiva reactiva y no preventiva: Hablar de las y los trabajadores sensibles con una declaración de intenciones de considerar cada caso cuando se produzca
  -> Caso maternidad: cuando la trabajadora comunique que está embarazada…. ¿y antes de saberlo o comunicarlo no está expuesta?

- Considerar a las y los trabajadores sensibles como un factor de riesgo

- Decir simplemente que «no hay»

CUESTIÓN METODOLÓGICA

Evaluar un puesto de trabajo



Analizar la(s) tarea(s)/operación(es)

Peligros – Factores de riesgo

- Equipos de trabajo
- Productos químicos
- Agentes biológicos
- Factores ergonómicos (cargas, posturas)
- Factores psicosociales

Analizar quién la ejecuta (¿segregación por cuestión de género?)

- Exposición: Cuantificarla o estimarla
  Quién ejecuta las tareas ordinarias y extraordinarias
  Periodicidad, duración,…
  Mediciones

- Consecuencias / Daño (¿diferencias por cuestión de sexo?)
  Características personales / Estado biológico
  Especial sensibilidad (sentidos menguados, alergias, maternidad, TME, edad,….)

Evaluar el riesgo -> medidas preventivas/ restricciones / medidas preventivas adicionales

PRÓXIMOS PASOS

Línea de trabajo de Osalan (Plan de gestión 2015-2016)

Pautas para la integración del género en la prevención de riesgos laborales

Aplicables en las empresas / organizaciones

En colaboración con los agentes

ESKERRIK ASKO

Gracias por su atención

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

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO