

“La discriminación laboral desde una perspectiva legal y psicosocial”

Izaskun Urien Azpitarte
Directora general de OSALAN



OSALAN

Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

Nace con la Ley 7/1993, del 21 de diciembre.

Gestiona las políticas que en materia de seguridad y salud laborales establezcan los poderes públicos de la Comunidad Autónoma.



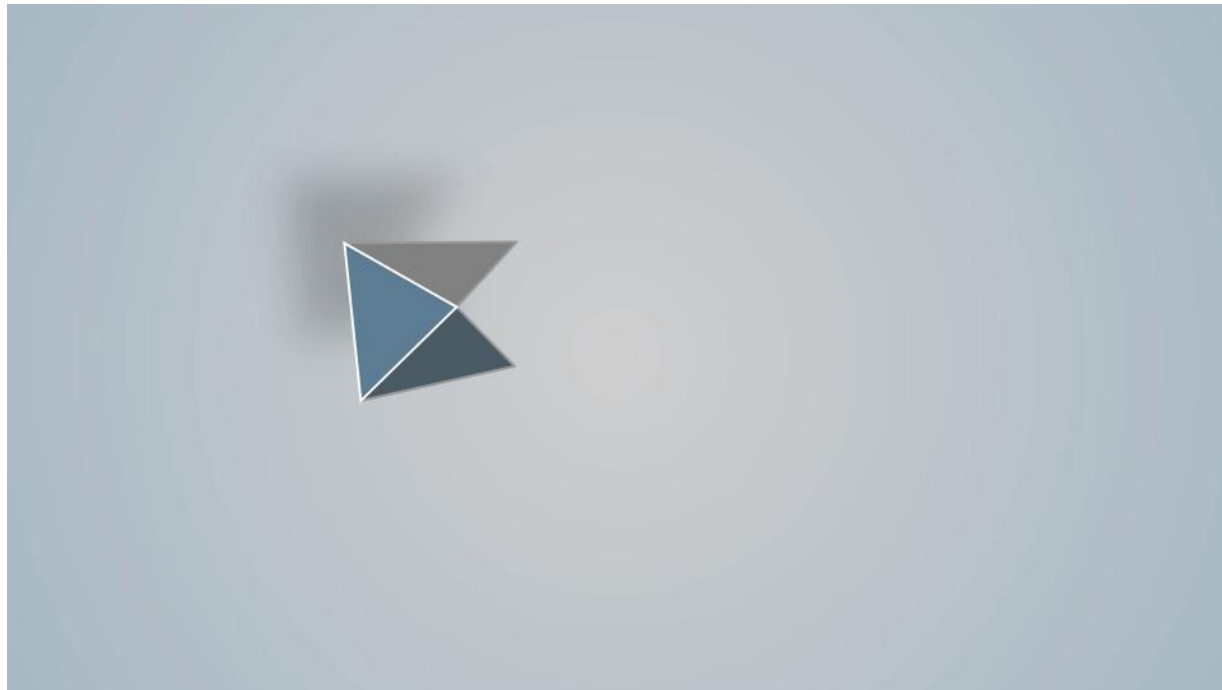
2015-2020

Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020

*“Un entorno de trabajo saludable como parte de una vida
saludable”*



2015-2020





2015-2020

- V** La prevención de los riesgos laborales como **rasgo cultural** de la sociedad vasca: **interiorizada** por la ciudadanía
- I**
- S** La prevención de los riesgos laborales como característica de **excelencia de las empresas**: Un modelo de empresa saludable y competitiva basado en la **participación**, con la prevención incluida en el proceso de **mejora continua**
- I** La **Administración pone en valor** la seguridad y salud laborales: Implicación y liderazgo del **Gobierno Vasco**
- Ó**
- N** Capacidad de hacer frente a los **nuevos retos** en prevención de riesgos laborales derivados de los cambios del escenario laboral y social: La prevención de los riesgos laborales centrada en las **personas**

M I S I Ó N

Integrar la seguridad y la salud en la **cultura** que la sociedad vasca tiene del trabajo bien hecho y de la excelencia empresarial

Facilitar las actividades de prevención de riesgos laborales a las empresas y administraciones públicas de la CAE, prestándoles **asistencia y asesoramiento técnico** según las necesidades de los diferentes tipos de empresa y de los distintos colectivos

Impulsar el **cumplimiento de la normativa** de prevención de riesgos laborales, ayudando a las empresas y organizaciones preventivas a solventar sus dificultades, a la vez que vigilando y sancionando los incumplimientos graves y/o reiterados

Coordinarse y colaborar con otras Administraciones e Instituciones públicas en proyectos y actuaciones para la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores que aporten valor

Cooperar con los agentes intervinientes en la prevención de los riesgos laborales, **fomentando la participación** activa de todos ellos y del conjunto de la sociedad para la mejora de la seguridad y salud en el trabajo

El **Gobierno Vasco se compromete** a liderar y pilotar el desarrollo de la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020



Saber, Poder, Querer

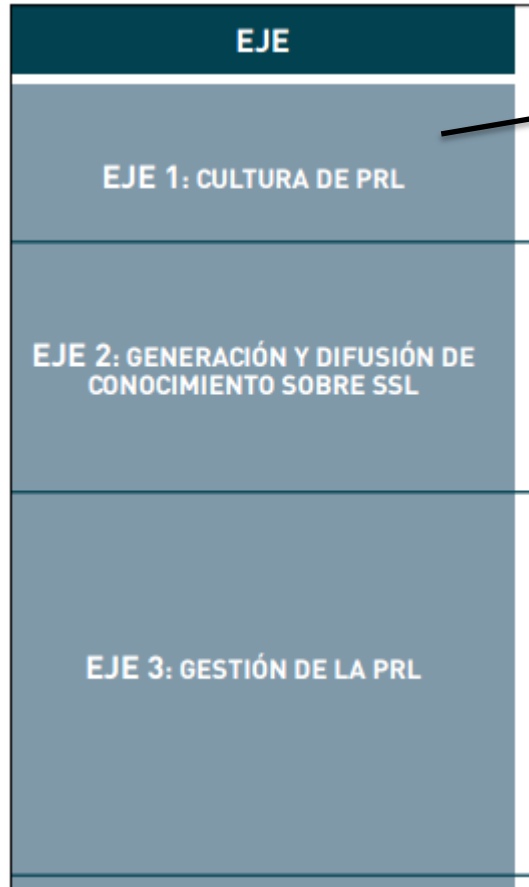


4 EJES

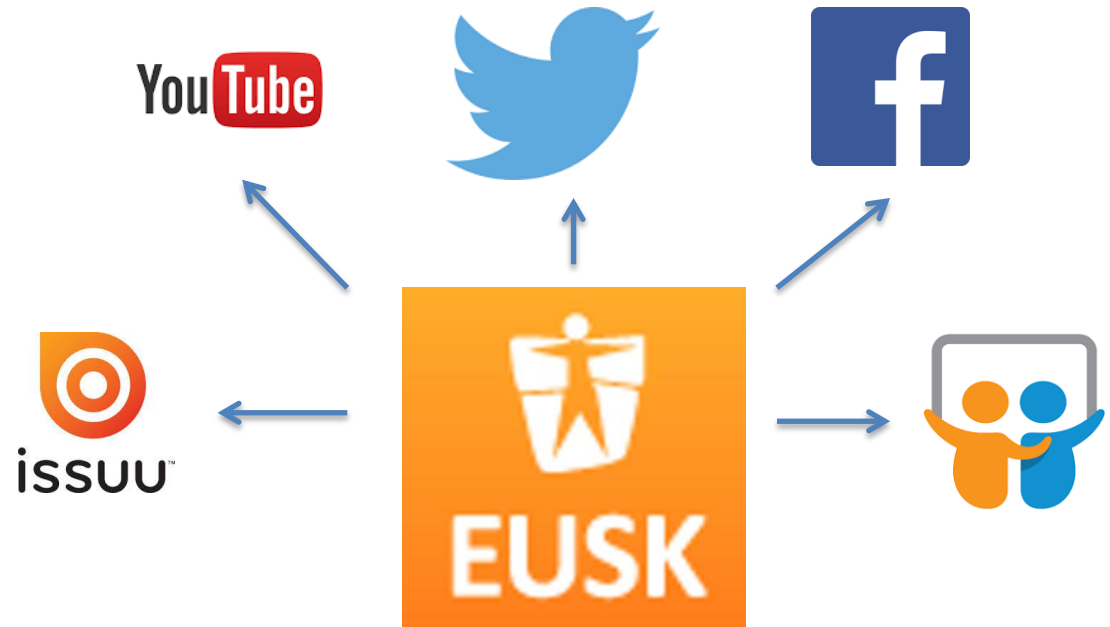
11 ÁREAS DE ACTUACIÓN

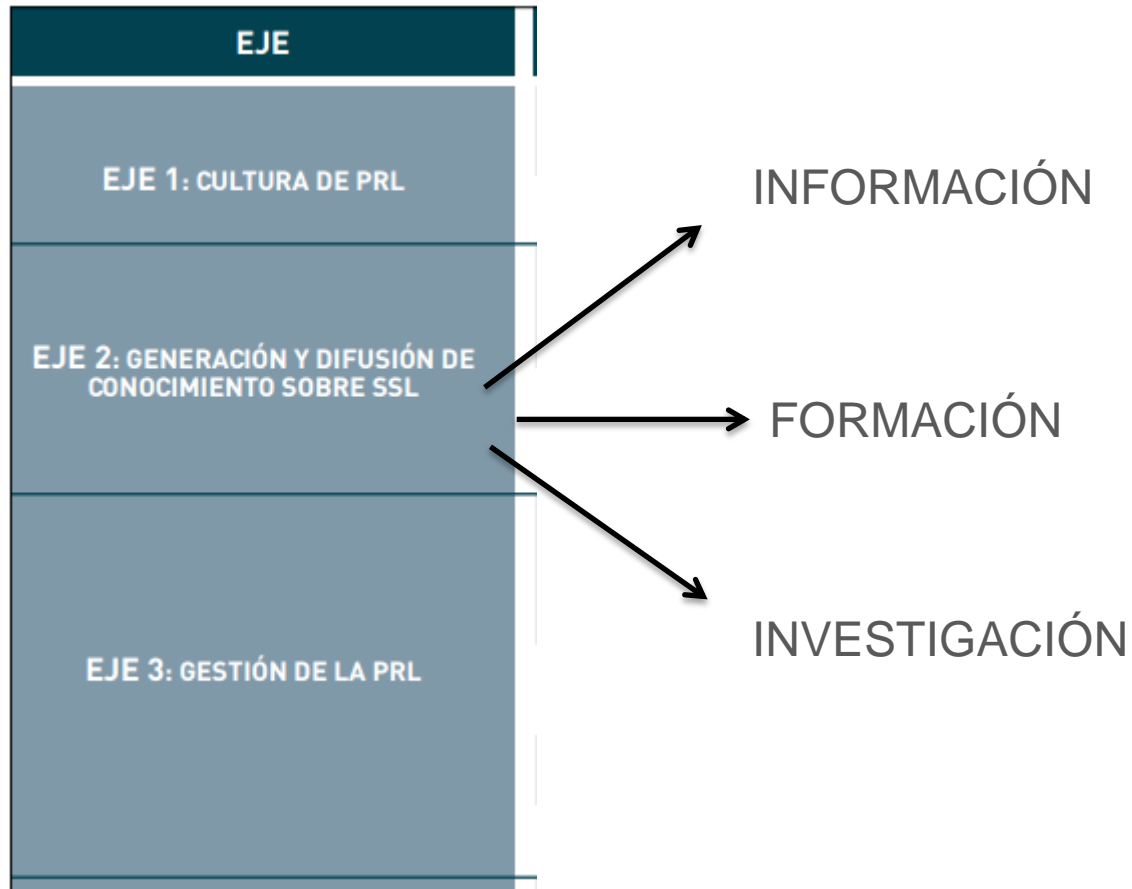
1. EJE CULTURA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	FOMENTO DE COMPORTAMIENTOS SEGUROS Y SALUDABLES EN EL TRABAJO
	IMPLICACIÓN Y COLABORACIÓN DE LOS AGENTES
2. EJE GENERACIÓN Y DIFUSIÓN DE CONOCIMIENTO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD LABORALES	INFORMACIÓN
	FORMACIÓN
	INVESTIGACIÓN
3. EJE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	GESTIÓN DE LOS RIESGOS Y MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
	INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA GESTIÓN DE LAS EMPRESAS
	ADAPTACIÓN DEL TRABAJO A LA PERSONA
4. EJE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	COHERENCIA Y COORDINACIÓN EN EL DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS
	ASESORAMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA Y CONTROL DE SU CUMPLIMIENTO
	COOPERACIÓN INSTITUCIONAL

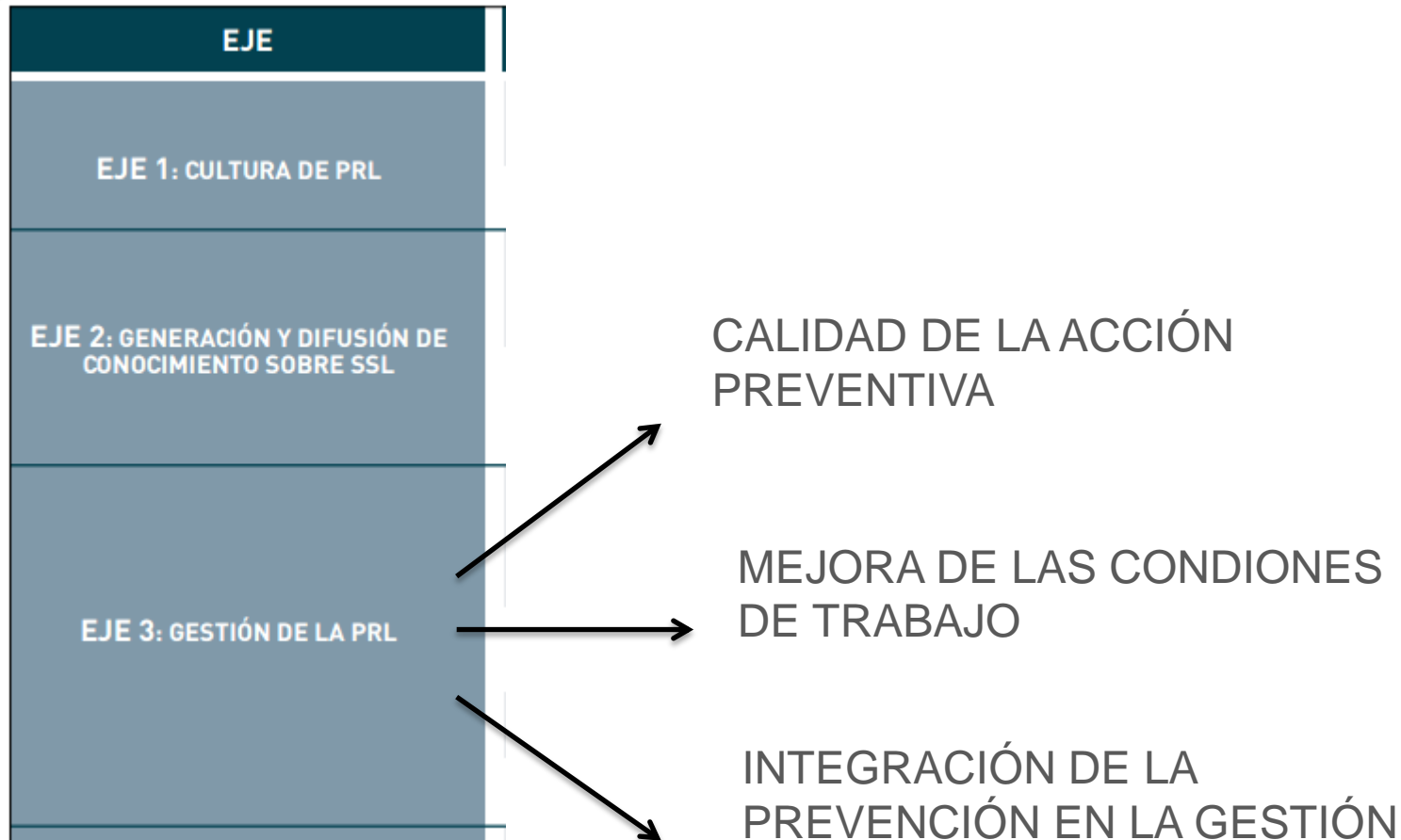
EJE	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE OSALAN
EJE 1: CULTURA DE PRL	<p>0.1.- Fomentar la cultura de Prevención de Riesgos Laborales.</p> <p>0.2.- Facilitar la participación de los agentes y de la ciudadanía.</p>
EJE 2: GENERACIÓN Y DIFUSIÓN DE CONOCIMIENTO SOBRE SSL	<p>0.3.- Contar con un sistema de información capaz de generar conocimiento sobre la exposición a riesgos, los daños y la eficacia de las medidas aplicadas.</p> <p>0.4.- Generar conocimiento para prevenir los daños y fomentar la mejora de la salud.</p> <p>Mediante investigación</p> <p>Mediante formación</p>
EJE 3: GESTIÓN DE LA PRL	<p>0.5.- Difundir conocimiento de manera que llegue a ser aplicado en las empresas y centros de trabajo mediante asesoramiento y apoyo técnico.</p> <p>0.6.- Fomentar la calidad de las actuaciones de PRL encaminadas a la gestión de los riesgos.</p> <p>0.7.- Promover la mejora de las condiciones de trabajo.</p> <p>0.8.- Impulsar la Integración de la PRL en la gestión.</p>
EJE 4: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	<p>0.9.- Coordinarse y colaborar con Órganos, Administraciones e Instituciones, mediante alianzas estratégicas.</p> <p>0.10.- Mejorar el servicio y la gestión de Osalan.</p>



Difundir la CULTURA DE LA PREVENCIÓN
potenciando el uso de nuevas formas de
comunicación







UNIDAD de PSICOSOCIOLOGÍA LABORAL

PREVENCIÓN



UNIDAD de PSICOSOCIOLOGÍA LABORAL



Investigación

- MAPA DE SITUACIÓN Y PROPUESTA DE ACTUACIÓN
- ESTUDIO COMPARATIVO DE DOS METODOLOGÍAS DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL SECTOR PESQUERO

UNIDAD de PSICOSOCIOLOGÍA LABORAL



Formación & Información

- GUIAS, TALLERES, JORNADAS, PROYECTOS



- . Guía de Introducción a los Riesgos Psicosociales/Organizativos.
- . Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales dirigida al Delegado y Delegada de Prevención
- . [Vídeo](#) y trípticos “Los riesgos psicosociales se pueden prevenir”.
- . Colaboración en la elaboración de la Guía del Observatorio Vasco de Acoso para la elaboración de un Protocolo sobre Conductas de Acoso Laboral.
- . Colaboración en la elaboración de Guía para la implantación de un Plan de Prevención de las Adicciones en las empresas.
- . 2016> VII. Jornadas de Psicosociología Laboral de OSALAN.

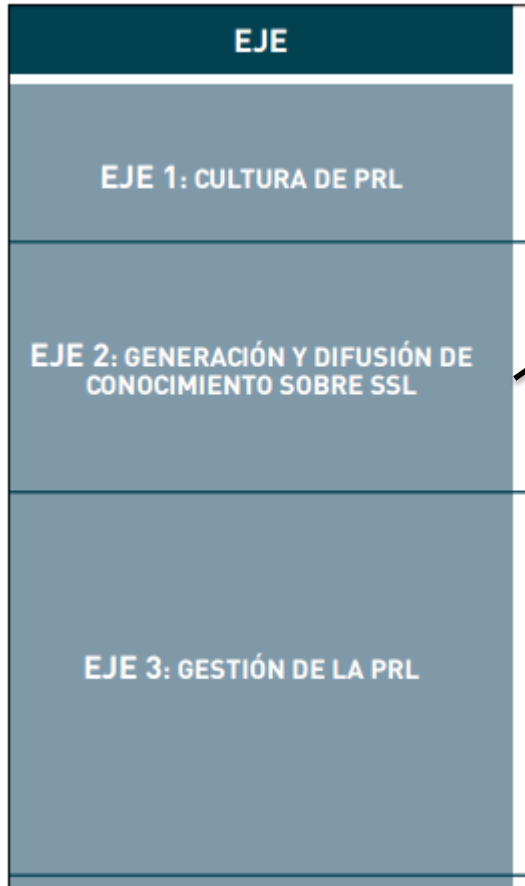
- PSIKOPREBEN > [“Hagamos que salga el sol en todos los puestos de trabajo”](#)

UNIDAD de PSICOSOCIOLOGÍA LABORAL



Asesoramiento & Coordinación

- Métodos Evaluación y Procedimientos de prevención y gestión de conflictos
- Colaboraciones internas y externas
- Atención de consultas y denuncias



INVESTIGACIÓN

Financiar mediante una línea de subvenciones **proyectos de investigación** en materia de Seguridad y Salud Laborales.

- 117 proyectos
- Más de 3 millones de euros invertidos
- Discapacidad y envejecimiento
- 6 proyectos
- 121.930 € de inversión

COMADAP

comunicación adaptada

OBJETIVO 1

- Proporcionar información
- adaptada y
- personalizada

OBJETIVO 2

- Favorecer aprendizaje mediante
- juegos y
- preguntas

OBJETIVO 3

- Difundir pautas para
- trato y
- adaptación de los puestos de trabajo

COMADAP

comunicación adaptada



COMADAP

comunicación adaptada



Integración del género en la prevención de riesgos laborales

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:

Cumplimiento de los requisitos legales aplicables para garantizar la seguridad y salud de los y las 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 los trabajadores
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 de los trabajadores
8. Vigilancia de la salud de los trabajadores
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	<ul style="list-style-type: none"> • Recopilación de la normativa de aplicación • Cultura preventiva 	<p>Un Plan no es un simple documento elaborado de forma autónoma por el Servicio de prevención.</p> <p>En su diseño e implantación deben participar, tanto la estructura organizativa como el colectivo trabajador, mediante un proceso continuo de consulta y participación</p>
2.- Organización del sistema	<ul style="list-style-type: none"> • Elección -previa consulta al personal trabajador- de una modalidad de organización preventiva • Integración de la prevención en la estructura organizativa empresa • Mecanismos de consulta y participación del colectivo trabajador 	
3.- Asunción por el 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 productos y sus principales riesgos, la plantilla y sus condiciones de trabajo o contratación (con relevancia preventiva), el sistema general de gestión, etc.	
5.- Diseño del sistema de prevención	Diseño de las actuaciones e interrelaciones en prevención de distintas unidades del sistema de gestión	
6.- Implantación del sistema	Fases de implantación: Condiciones mínimas para conseguir el sistema básicamente implantado y pasos sucesivos	
7.- Revisión y mejora del sistema	<p>Revisión y mejora del sistema:</p> <ul style="list-style-type: none"> • al producirse un incidente o daño • Al preverse un cambio sustancial en las condiciones de trabajo • tras una auditoría • dinámica de mejora continua 	

ALGUNOS ERRORES

Generalismo, 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

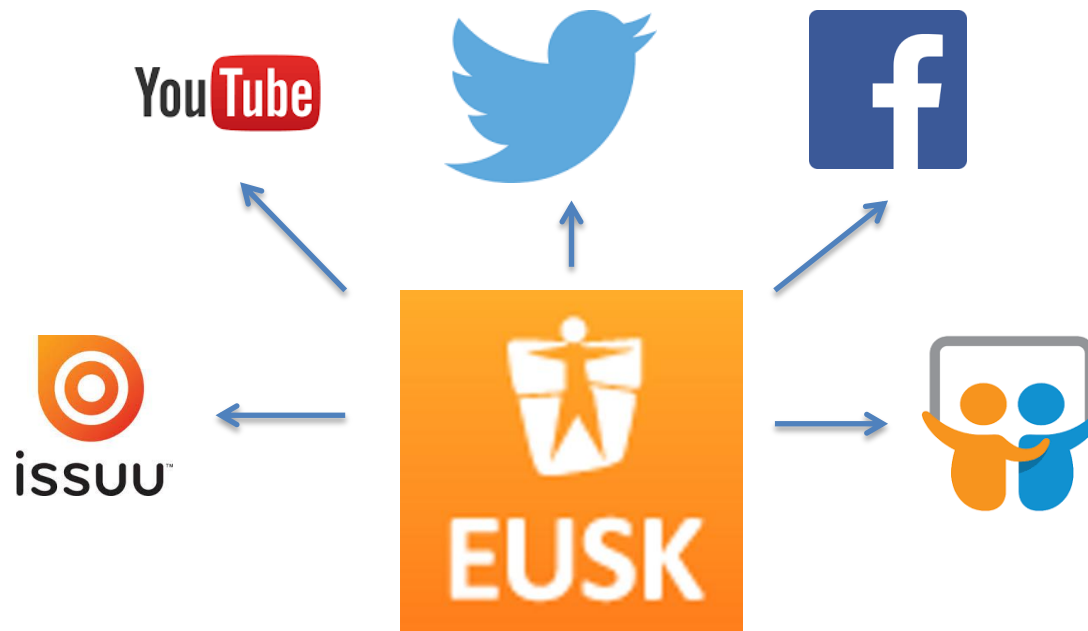
Decir simplemente que «**no hay**»

CUESTIÓN METODOLÓGICA

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



www.osalan.euskadi.eus

ESKERRIK ASKO

Gracias por su atención

