

## **“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.



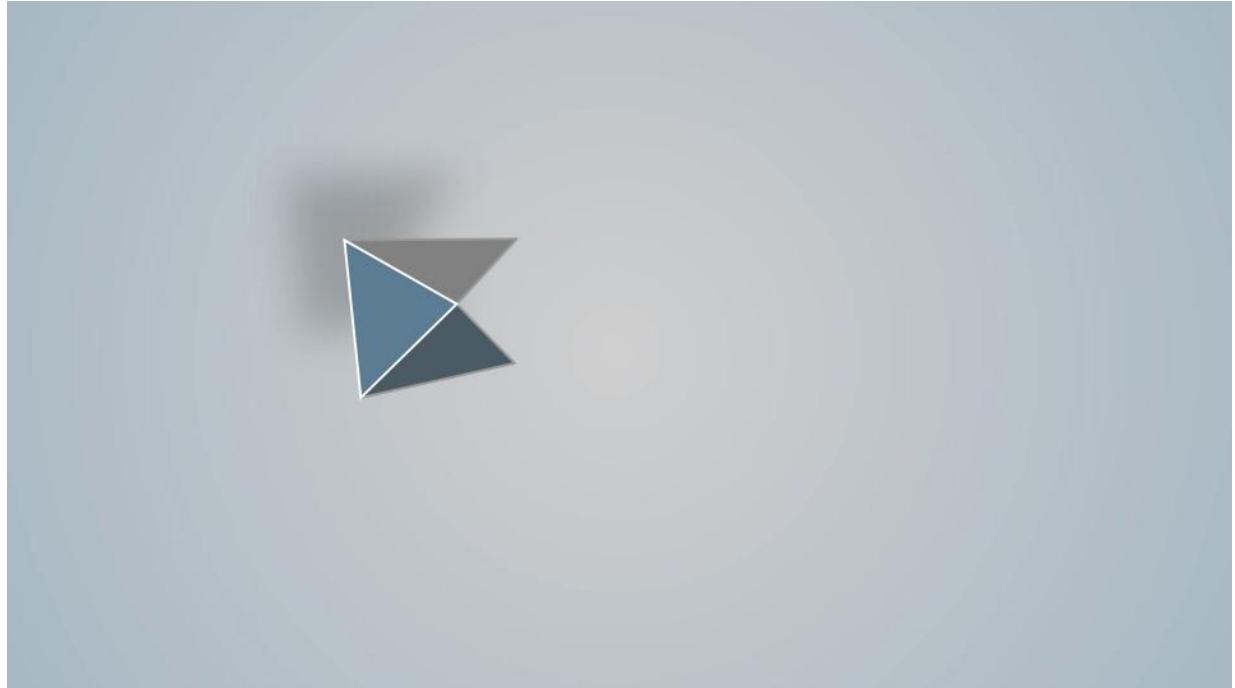
## Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020

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

2015-2020



**2015-2020**





2015-2020

# V I S I Ó N

La prevención de los riesgos laborales como **rasgo cultural** de la sociedad vasca: **interiorizada** por la ciudadanía

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**

La **Administración pone en valor** la seguridad y salud laborales: Implicación y liderazgo del **Gobierno Vasco**

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 intervintes 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**

Eje procedural  
**3. GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES**  
Poder

Eje conceptual  
**2. GENERACIÓN Y DIFUSIÓN DE  
CONOCIMIENTO**  
Saber

Eje actitudinal  
**1. CULTURA DE PREVENCIÓN DE  
RIESGOS LABORALES**  
Querer

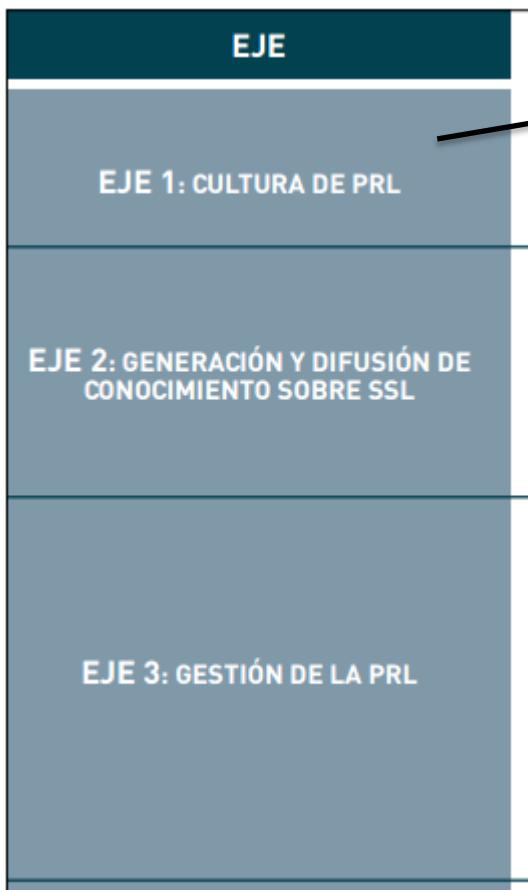
**Eje 4. ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

## 4 EJES

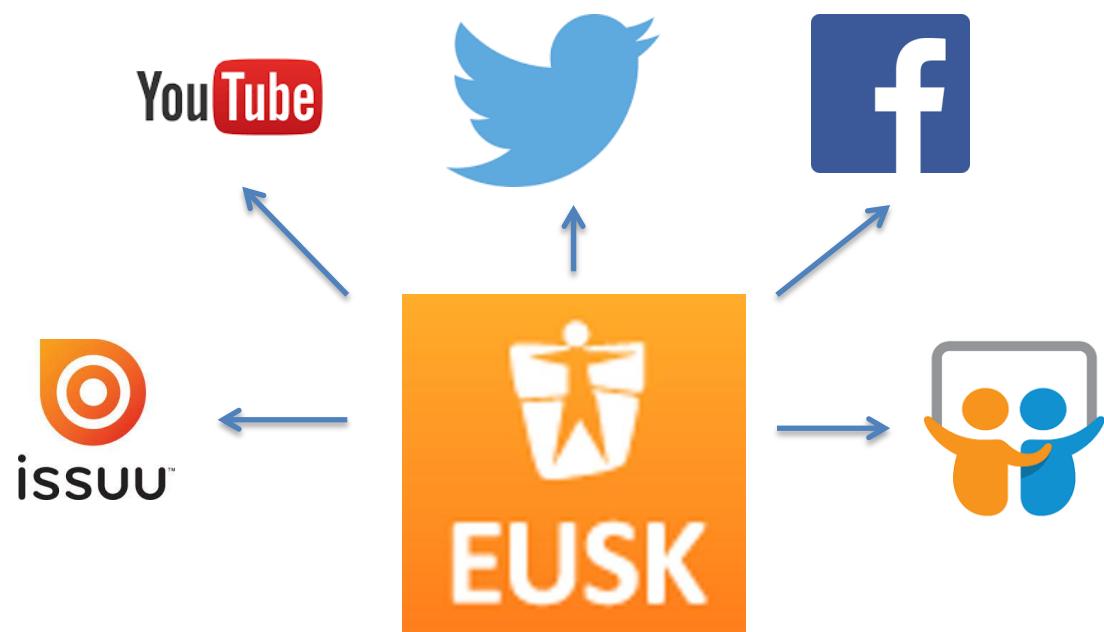
## 11 ÁREAS DE ACTUACIÓN

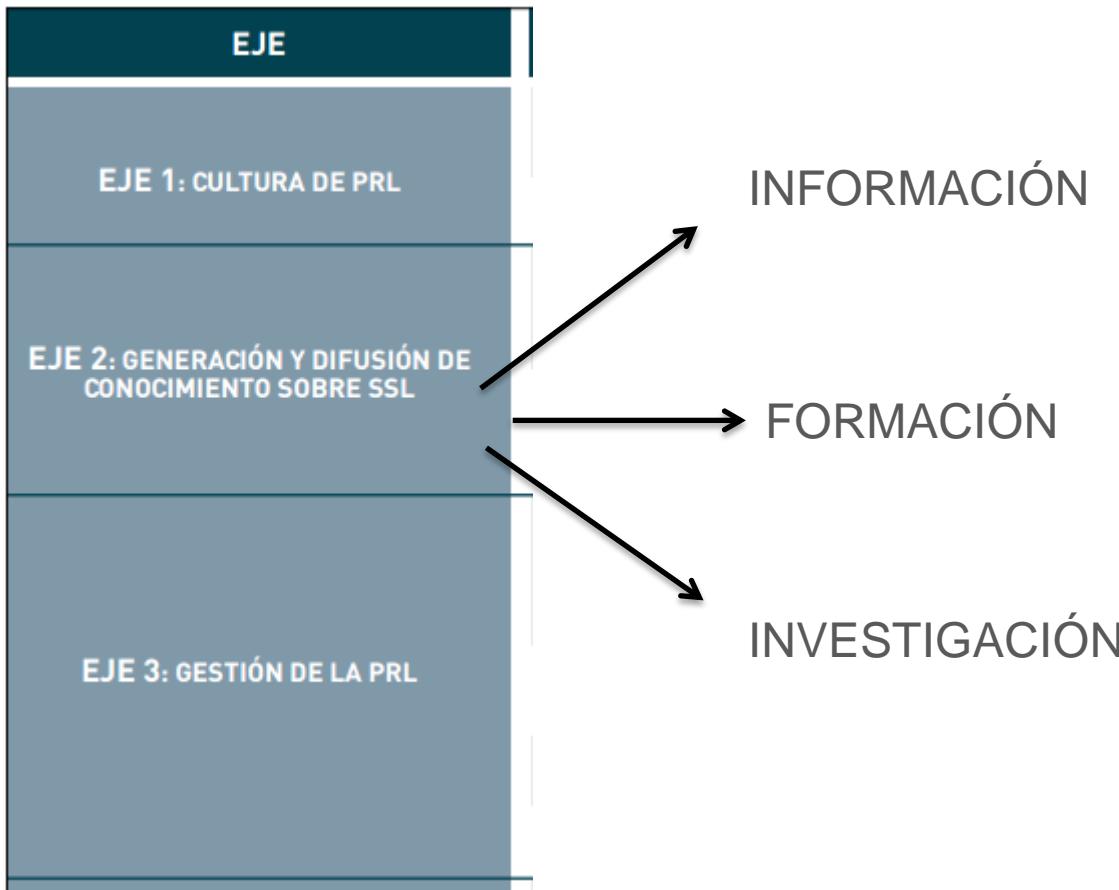
<b>1. EJE CULTURA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>	FOMENTO DE COMPORTAMIENTOS SEGUROS Y SALUDABLES EN EL TRABAJO IMPLICACIÓN Y COLABORACIÓN DE LOS AGENTES
<b>2. EJE GENERACIÓN Y DIFUSIÓN DE CONOCIMIENTO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD LABORALES</b>	INFORMACIÓN FORMACIÓN INVESTIGACIÓN
<b>3. EJE GESTIÓN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

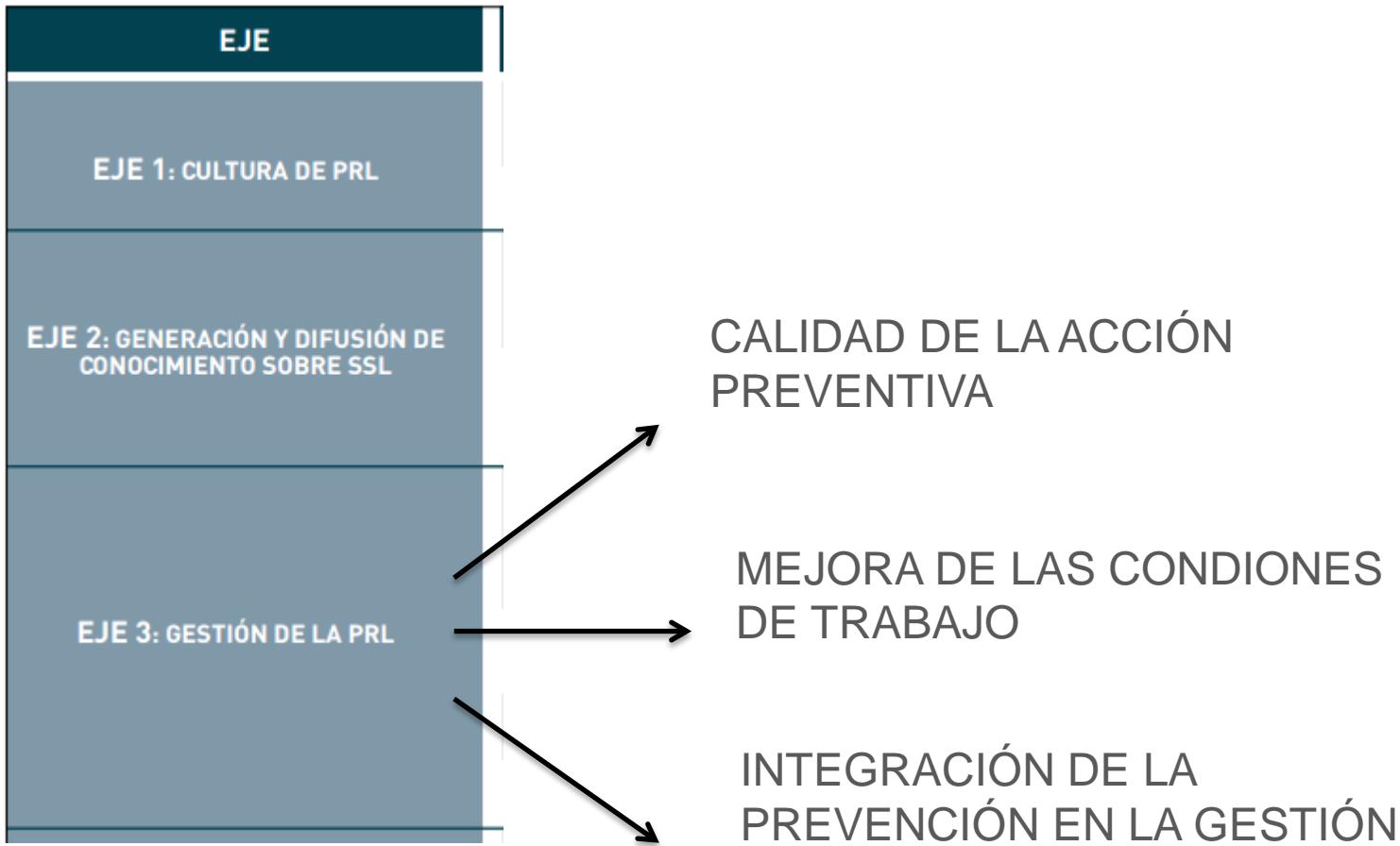
EJE	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE OSALAN
<b>EJE 1: CULTURA DE PRL</b>	<p>0.1.- Fomentar la cultura de Prevención de Riesgos Laborales.</p> <p>0.2.- Facilitar la participación de los agentes y de la ciudadanía.</p>
<b>EJE 2: GENERACIÓN Y DIFUSIÓN DE CONOCIMIENTO SOBRE SSL</b>	<p>0.3.- Contar con un sistema 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>
<b>EJE 3: GESTIÓN DE LA PRL</b>	<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>
<b>EJE 4: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b>	<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



## UNIDAD de PSICOSOCIOLOGÍA LABORAL



### Investigación

- MAPA DE SITUACIÓN Y PROPUESTA DE ACTUACIÓN
- ESTUDIO COMPARATIVO DE DOS METODOLOGIAS 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.

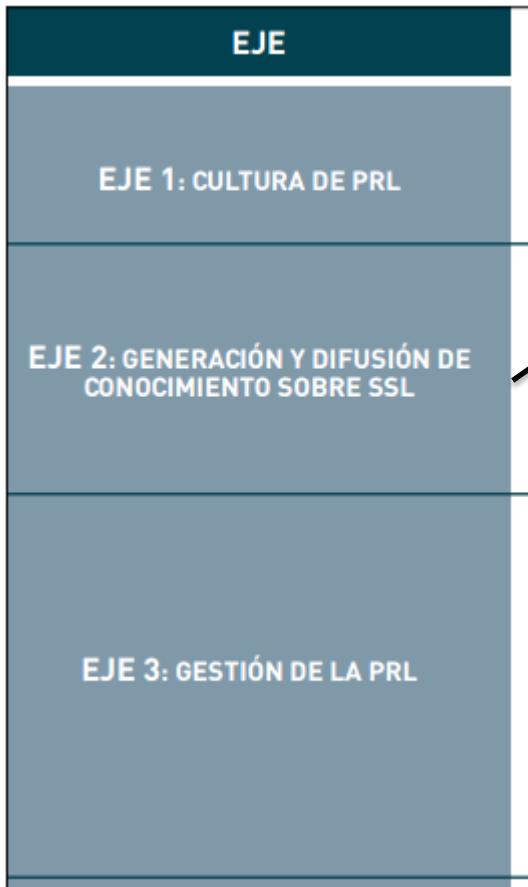
- **PSIKOPREBEN > “Hagamos que salga el sol en todos los puestos de trabajo”**

## 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



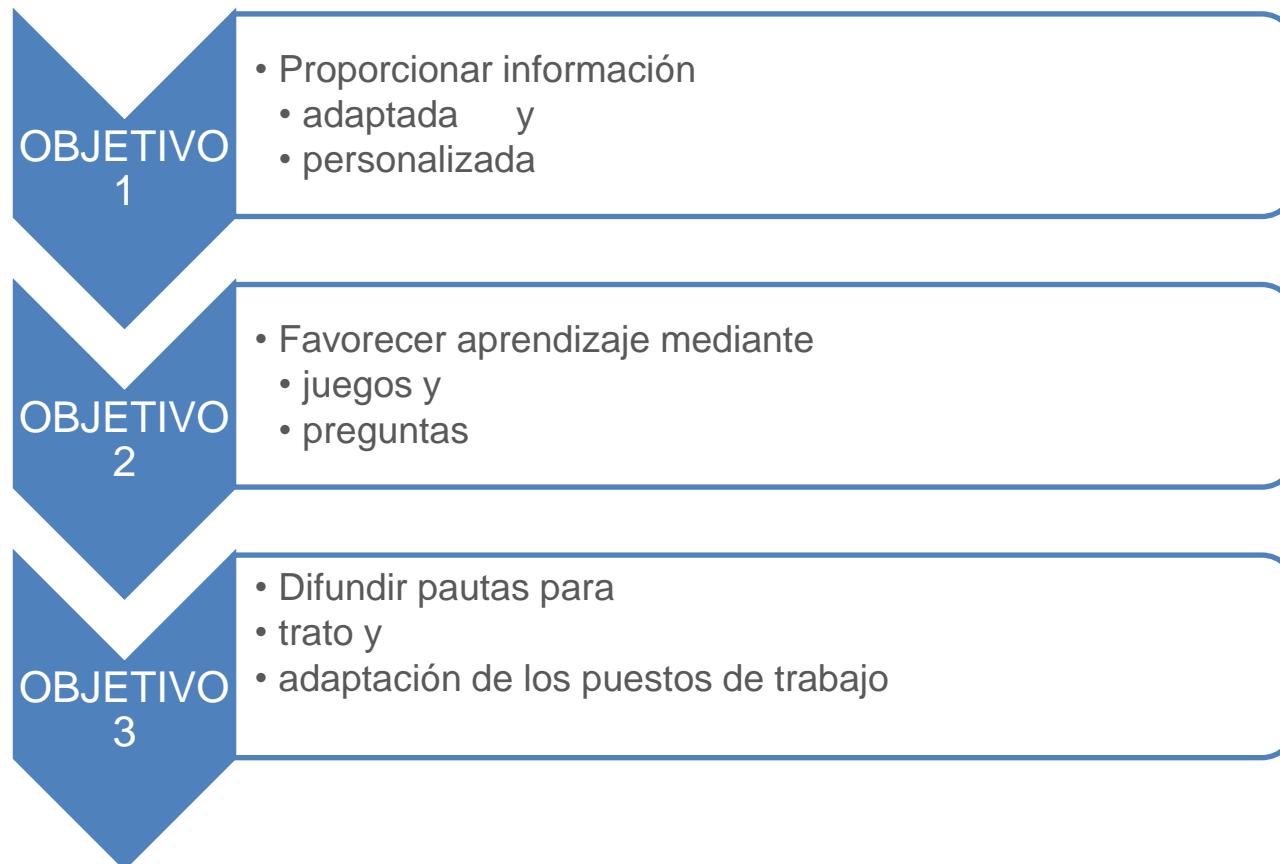
## INVESTIGACIÓN

**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



## 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

<b>1.- Actividades Previas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recopilación de la normativa de aplicación</li> <li>• Cultura preventiva</li> </ul>	<p>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</p>
<b>2.- Organización del sistema</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elección -previa consulta al personal trabajador- de una modalidad de organización preventiva</li> <li>• Integración de la prevención en la estructura organizativa de la empresa</li> <li>• Mecanismos de consulta y participación del colectivo trabajador</li> </ul>	
<b>3.- Asunción por el responsable de la empresa de los objetivos y principios preventivos establecidos en la LPRL</b>	Definición de la política y objetivos en materia de prevención	
<b>4.- Análisis general de las características de la empresa</b>	Adquisición de datos (por centro de trabajo) sobre los procesos productivos y sus principales riesgos, la plantilla y sus condiciones de trabajo o contratación (con relevancia preventiva), el sistema general de gestión, etc.	
<b>5.- Diseño del sistema de prevención</b>	Diseño de las actuaciones e interrelaciones en preventión entre las distintas unidades del sistema de gestión	
<b>6.- Implantación del sistema</b>	Fases de implantación: Condiciones mínimas para considerar el sistema básicamente implantado y pasos sucesivos	
<b>7.- Revisión y mejora del sistema</b>	<p>Revisión y mejora del sistema:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• al producirse un incidente o daño</li> <li>• Al producirse un cambio sustancial en las condiciones de trabajo</li> <li>• tras una auditoría</li> <li>• dinámica de mejora continua</li> </ul>	

## 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

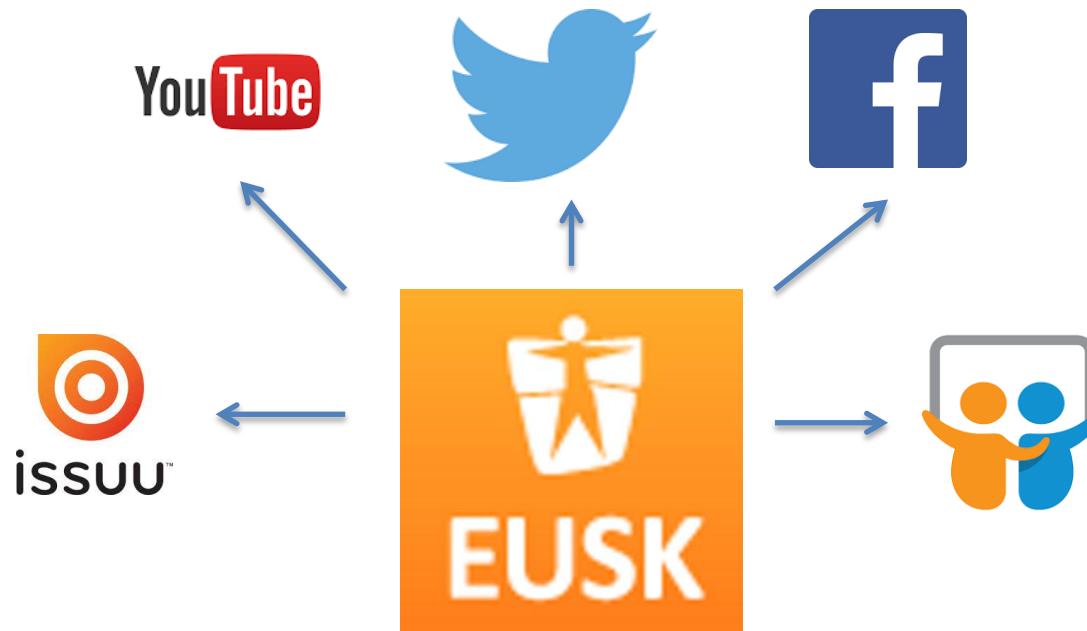
Decir simplemente que «**no hay**»

## 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](http://www.osalan.euskadi.eus)

# ESKERRIK ASKO

## Gracias por su atención



**OSALAN**

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



**EUSKO JAURLARITZA**  
**GOBIERNO VASCO**