

# HACIA UNA PRL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EMPRESA

Nora M. Martínez Yáñez

Profesora de la Universidad de Vigo

Jornada EMAKUNDE «APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE  
GENERO EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL», Vitoria-Gasteiz,  
Febrero 2017

# ¿ES NECESARIA UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PRL?

- Materialmente, sí, porque los riesgos laborales no afectan en la misma medida o con la misma intensidad a mujeres y hombres
- **CAUSAS:**
  - Diferencias derivadas del sexo
  - Diferencias derivadas de la aplicación de roles de género

# FACTORES DIFERENCIALES DERIVADOS DEL SEXO

- **Maternidad, lactancia** (procesos anecdóticos por su carácter aislado en el tiempo): art. 26 LPRL
- **OTROS:**
  - Menopausia, menstruación y patologías asociadas a ellas.
  - Por lo general...: menor estatura, menor peso, menor fuerza muscular...
  - Mayor incidencia de determinadas patologías (cáncer de pecho, dolencias vasculares, etc.)

# FACTORES DIFERENCIALES DERIVADOS DEL GÉNERO

- SEGREGACIÓN LABORAL HORIZONTAL
- SEGREGACIÓN LABORAL VERTICAL
- IMPACTO DEL CONFLICTO GENERADO POR UNA INSUFICIENTE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

# SEGREGACIÓN LABORAL HORIZONTAL

- **SEGREGACIÓN POR SECTORES O TRABAJOS: determina un mayor impacto de ciertos riesgos sobre la población trabajadora femenina y/o masculina**
- **SECTORES Y RIESGOS TÍPICAMENTE MASCULINOS**
  - Construcción, obras públicas, transporte, industria química...
  - Riesgos de naturaleza física, derivados de la manipulación manual de cargas o de la exposición a productos tóxicos
- **SECTORES Y RIESGOS TÍPICAMENTE FEMENINOS**
  - Sector sanitario –enfermería-, cuidado de la salud –ancianos-, educación, trabajo social, comercio, limpieza de edificios y locales, empleo doméstico...
  - Riesgos psicosociales -acosos, acoso sexual o por razón de sexo o género, violencia en el trabajo-, riesgos ergonómicos -derivados de posturas forzadas, bipedestación prolongada, movimientos repetitivos, etc.-

# SEGREGACIÓN LABORAL VERTICAL

- Lo puestos con mayor responsabilidad y jerárquicamente superiores suelen ser ocupados por hombres
- Ello provoca una mayor exposición de las trabajadoras a:
  - Riesgos psicosociales (acosos –moral, sexual, por razón de sexo y por razón de género-).

# DEFICIENTE CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR/LABORAL

- DIFERENCIAS DE GÉNERO: INEXISTENCIA DE CORRESPONSABILIDAD
- TRABAJADORAS: DOBLE JORNADA LABORAL (labores domésticas y de cuidado)
- RIESGOS LABORALES: mayor exposición al estrés, cansancio, fatiga crónica...

# PESE A TODO... PERSPECTIVA NEUTRA EN LA PRL

- **RESULTADO:**

- **Infravaloración de los riesgos que afectan mayoritariamente a mujeres**

- Trastornos musculo-esqueléticos, riesgos psicosociales, interacciones de trabajo doméstico y el trabajo asalariado...
- Tendencia a identificar las situaciones de acoso con problemas interpersonales
- Infravaloración de la exposición a sustancias tóxicas en sectores feminizados no industriales (limpieza, trabajo a domicilio...)

- **Incorrecta identificación de riesgos laborales exclusivamente femeninos**

- Insuficiente atención a la relación entre trabajo y patologías mayoritariamente femeninas (por ejemplo, incidencia del cáncer de mama y trabajo nocturno y a turnos, o alteradores endocrinos)
- Ausencia de estudios epidemiológicos con perspectiva de género
- Ausencia de integración de datos de salud laboral, salud pública e igualdad



# OBSTÁCULOS PARA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PRL

- Dificultades técnico-científicas para desarrollar una concepción holística de la salud
- Dificultades derivadas del carácter interdisciplinar del análisis de los riesgos laborales
- Dificultades en el acceso a la información y su tratamiento desde un punto de vista de género
- Interés en mantener el empleo femenino infravalorado porque ello implica menos costes
- Heterogeneidad del colectivo de trabajadoras y de los riesgos concretos que les afectan
- **Riesgo de que la integración de la perspectiva de género aiente la construcción de un nuevo estereotipo sobre las trabajadoras**

# ¿ES OBLIGATORIO INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO?

- **NO, PERO SÍ....**
- No hay normas que obliguen a incorporar la perspectiva de género en la empresa
- Las referencias a la perspectiva de género se dirigen a las AAPP: art. 5.4 LPRL
- A nivel de políticas públicas:
  - ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SS 2015-2020
  - Comunicación de la Comisión, relativa a un marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020, Bruselas, 6.6.2014, COM(2014) 332 final
  - OIT, *10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice – Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health, Working Paper*, Geneva (2013)

# ¿ES OBLIGATORIO INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO?

- Ahora bien, sí hay normas genéricas en las que podemos encajar esta exigencia en el marco de la empresa:
  - Principio general de la acción preventiva: adaptar el trabajo a la persona (art. 15.1.d) LPRL)

# TIPO DE RESPUESTAS

- **INTEGRAL:** INTENTANDO ERRADICAR LOS FACTORES DE DESIGUALDAD
  - Ello exige en la empresa coordinación entre los planes de igualdad y la RSC
- **PARCIAL:** implantación de medidas de alcance reducido, que no evitan el problema de raíz, pero que lo alivian mientras a nivel social no se producen los cambios necesarios.

# CLAVES PARA APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EMPRESA

## 1. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PRL:

- Aplicar el principio de transversalidad en cada uno de los pasos que se den en PRL
- Formación en riesgos laborales desde la perspectiva de género de los especialistas en PRL. Formación permanente y dinámica
- Información al resto de los trabajadores de la empresa: Campañas informativas, carteles, información destacada en la web...

# CLAVES PARA APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EMPRESA

## 2. COORDINACIÓN Y COHESIÓN ENTRE EL PLAN DE PRL, EL PLAN DE IGUALDAD, LOS DOCUMENTOS DE RSC, LAS MEDIDAS DE ACCIÓN SOCIAL Y EL SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD

- Explotar las sinergias entre todas las estrategias de la empresa en diversos ámbitos, y que no pueden ser concebidas como compartimentos estancos.

# CLAVES PARA APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EMPRESA

## 3. GARANTIZAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS TRABAJADORAS EN LA POLÍTICA DE PRL DE LA EMPRESA

- En todos los momentos relevantes de la acción preventiva (evaluación de riesgos, elaboración del Plan de PRL)
- Cauces de participación permanente (reuniones periódicas)

# CLAVES PARA APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EMPRESA

4. **EVALUACIÓN DE RIESGOS DE CADA PUESTO DE TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO/SEXO:**
- EVITAR ESTEREOTIPOS Y SESGOS DE GÉNERO EN LA DETECCIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS
  - MOMENTO PARA INTRODUCIR EN LA EVALUACIÓN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO:
    - DESDE LA PRIMERA EVALUACIÓN
    - Art. 26 LPRL: OBLIGA A EVALUAR DESDE EL INICIO LOS RIESGOS PARA LA MATERNIDAD Y LA LACTANCIA
  - MANTENER EL ENFOQUE DE GÉNERO EN TODAS LAS EVALUACIONES POSTERIORES
  - PRESTAR ESPECIAL ATENCIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES
    - En especial, acosos y riesgos derivados de la doble jornada
  - PRESTAR ESPECIAL ATENCIÓN A LOS RIESGOS QUE, POR RAZÓN DE SEXO, PUEDAN AFECTAR EN MAYOR MEDIDA A LAS MUJERES
    - Bipedestación prolongada, movimientos repetitivos...



# CLAVES PARA APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EMPRESA

## 5. ORIENTACIONES CONCRETAS EN LOS CASOS DE RIESGO PARA EL EMBARAZO O PARA LA LACTANCIA NATURAL

- Evitar por todos los medios llegar a la suspensión por riesgo
- Favorecer la lactancia natural (salas de lactancia...)

# CLAVES PARA APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EMPRESA

## 6. CORRECTA ELECCIÓN Y ADAPTACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO Y DE LOS EPIS:

- En muchas ocasiones los equipos de trabajo y epis son concebidos para hombres de talla media, y no se adaptan a gran parte de las mujeres o a hombres que no alcancen dicha talla.

# CLAVES PARA APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EMPRESA

## 7. ELABORAR PROTOCOLOS PARA LA DETECCIÓN PRECOZ DE CONDUCTAS DE ACOSO Y DE REACCIÓN CONTRA LAS MISMAS

- Campañas informativas, formación de prevención de acosos
- Protocolos que involucren a los responsables jerárquicos de la empresa y a

# CLAVES PARA APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EMPRESA

## 8. GESTIÓN DE LA FLEXIBILIDAD HORARIA: LOS RIESGOS (PSICOSOCIALES) INVISIBLES DE LAS JORNADAS IRREGULARES

- La gestión de la jornada irregular, tanto en el trabajo a tiempo completo como a tiempo parcial, así como la gestión de las horas complementarias en el TTP, debe ser analizada y supervisada desde el punto de vista de la PRL, para evitar que sea una fuente de estrés laboral

# CLAVES PARA APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EMPRESA

## 9. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR (impulsando su inclusión en el CC)

- MEJORA DE LAS MEDIDAS LEGALES (p. ej.: reducción de jornada “diaria” (art. 37.6 ET, mejora de ciertos permisos, como la hospitalización de familiar, acumulación de horas por lactancia)
- CREACIÓN DE NUEVAS MEDIDAS CONVENCIONALES (permisos específicos, horarios flexibles, teletrabajo, trabajo por objetivos, convenios con guarderías o centros de día)

# CLAVES PARA APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EMPRESA

- 10. INCLUIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN PRL**
- 11. GARANTIZAR QUE LA VIGILANCIA DE LA SALUD INCLUYE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

# CLAVES PARA APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EMPRESA

## **12. LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA DEBE INCLUIR:**

- UNA EVALUACIÓN DE PARTIDA DE LOS RIESGOS LABORALES DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL GÉNERO
- OBJETIVOS A ALCANZAR EN UN PLAZO DETERMINADO
- UN PLAN DE SEGUIMIENTO PARA VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE ESTOS OBJETIVOS Y PODER ARTICULAR MEDIDAS DE MEJORA, EN SU CASO

# BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

- *DIRECTRICES PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO*, MESS e INSHT, [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias\\_INSHT/2011/ficheros/2011\\_11\\_23\\_DIR\\_MATER.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2011/ficheros/2011_11_23_DIR_MATER.pdf)
- *La inclusión de los aspectos de género en la evaluación de riesgos*, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, Factsheet 43.
- OIT, *10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice – Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health, Working Paper*, Geneva (2013)
- NORA M<sup>a</sup> MARTÍNEZ YÁÑEZ, “Algunas consideraciones sobre igualdad por razón de género en el marco de la seguridad y salud en el trabajo”, *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, N<sup>o</sup> 25, (2011)
- MIREN EDURNE LÓPEZ RUBIA, *Regulación jurídica y preventiva de la seguridad y salud de la mujer trabajadora*, Ed. Aranzadi (2015)



***Eskerrik Asko***