

# INTEGRACIÓN DE LA **PERSPECTIVA DE GÉNERO** EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y LA SALUD LABORAL



# 01

## INTRODUCCIÓN

Existen muchos factores que demuestran que integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y en la gestión de la salud laboral es beneficioso tanto para las personas empleadas como para la empresa. De entre todos ellos, podemos destacar que la integración de la perspectiva de género aumenta la eficiencia de las acciones preventivas porque puede sacar a la luz riesgos hasta ahora “invisibles”, y, por tanto, permite intervenir sobre ellos.

Apostar por una gestión de salud que tiene en cuenta cuestiones que afectan a grupos concretos, como en este caso las mujeres, supone una mejora en la cultura preventiva de la empresa, ya que transmite que la salud es un valor fundamental en el funcionamiento de la entidad y hace patente su compromiso con el cumplimiento de su responsabilidad social y ética.

Además, asegurarse de que todos los miembros que conforman la plantilla de la empresa gocen de una buena salud laboral favorece el sistema productivo, ya que el bienestar de las personas repercute directamente en su productividad.



# DECÁLOGO

## QUÉ ES NECESARIO PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PRÁCTICA PREVENTIVA

- 1.** Tener en cuenta e incorporar las experiencias, el consentimiento y los intereses de mujeres y hombres, adoptando estrategias para atender a sus necesidades.
- 2.** Facilitar la participación de mujeres y hombres en los planes de igualdad y en actividades preventivas de forma equitativa a la hora de tomar acciones.
- 3.** Prestar atención a las diferencias de sexo y género en las fases de identificación y valoración de los riesgos, así como en el diseño de medidas y en la implementación de las mismas.
- 4.** Atender cómo la doble presencia, o doble exposición, puede afectar a la manifestación de los riesgos laborales, especialmente en los riesgos higiénicos, psicológicos y ergonómicos.
- 5.** Superar el sesgo del referente masculino a la hora de determinar estándares en el diseño de puestos de trabajo, herramientas, elección de EPI, etc.
- 6.** Recoger, analizar y mostrar la información derivada de estudios epidemiológicos, de siniestralidad, etc., desagregados por sexo.
- 7.** Llevar a cabo acciones preventivas e informativas que potencien la sensibilización y detección precoz de agresiones sexuales o por razón de sexo.
- 8.** Evitar que las medidas de conciliación se conviertan en una fuente de discriminación o una barrera para la promoción de las personas que las perciben.
- 9.** Establecer programas de vigilancia de la salud, sensibles a la detección de señales diferenciales en la salud de mujeres y hombres.
- 10.** Potenciar la presencia femenina en los órganos de representación, recogiendo su experiencia, preocupaciones y necesidades.

# 03

## CÓMO LLEVARLO A LA PRÁCTICA

Antes de empezar, hay que recordar que cuando hablamos de sexo aludimos a las diferencias entre hombres y mujeres determinadas por la naturaleza, como las diferencias biológicas y físicas. El género, sin embargo, es una categoría construida social y culturalmente, que se aprende con el tiempo, por lo que puede cambiar y/o evolucionar.

### Compromiso de la Dirección con la igualdad

- Ejecutar un liderazgo ejemplar que favorezca la concienciación con respeto.
- Incluir la perspectiva de género en las acciones y prácticas empresariales.
- Avalar que se incluya la dimensión de género en todas las políticas mediante el compromiso con las partes implicadas.
- Establecer auditorías internas que garanticen que se cumplen los compromisos adquiridos.

### Estrategias y procesos de participación

- Garantizar la representación femenina en todos los espacios de participación (comités de seguridad y salud, grupos de trabajo, etc.).
- Impulsar la aportación de las mujeres en procesos de toma de decisiones a todos los niveles.
- Generar canales de comunicación y espacios de participación seguros (métodos con anonimato, horario compatible con la vida familiar, etc.).



## Identificación de riesgos y análisis de las condiciones de trabajo

- Identificar factores de riesgo que puedan afectar de forma diferente a mujeres y hombres, a partir del conocimiento técnico inclusivo y de la información procedente de las personas que ocupan los puestos de trabajo.
- Recoger, analizar y valorar las posibles diferencias de la percepción del riesgo de mujeres y hombres, así como de los daños que se puedan producir.
- Diseñar las medidas preventivas teniendo en cuenta las diferencias biológicas, físicas y socioculturales entre mujeres y hombres, aplicando medidas diferenciadas cuando sea necesario.
- Certificar la labor preventiva a todas las personas que forman parte de la empresa, especialmente a la hora del diseño y planificación de acciones (disponibilidad de tiempo, accesibilidad de horarios, etc.).

## Riesgos químicos

- Tener en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a la acumulación y metabolización de las sustancias químicas.
- No generalizar la exposición a sustancias químicas tóxicas, asumiendo que si no hay riesgos de exposición para hombres tampoco los hay para mujeres.
- Comprobar en la introducción de nuevas sustancias su efecto sobre la salud reproductiva y durante la lactancia (H360, H361, H362).
- Eliminar el uso de productos químicos que contengan disruptores endocrinos o con xenoestrógenos, debido a sus consecuencias en la salud de las mujeres.
- Practicar el principio de la prevención si no se conoce con exactitud los criterios de valoración de una sustancia química.
- Comprobar que los equipos de protección individual para el riesgo químico están adaptados para ser utilizados por ambos sexos.

## Riesgos ergonómicos

- Tener presente siempre las diferencias antropométricas y biológicas entre mujeres y hombres.
- Procurar, siempre que sea posible, que las evaluaciones posturales sean equitativas para ambos sexos en la toma de muestras.
- Aplicar factores correctores en los métodos de evaluación como, por ejemplo, el tener presente la doble presencia o exposición.
- Identificar los espacios de trabajo que deban ser adaptados para las necesidades antropométricas de las mujeres.
- Asegurarse de que no se impedirá a ninguna mujer acceder a un puesto de trabajo porque este no se encuentre debidamente adaptado.
- Adaptar equipos, herramientas, maquinaria, EPI, etc. según las necesidades requeridas por mujeres y hombres.
- Revisar que la ropa de trabajo se ajuste adecuadamente a la anatomía tanto del hombre como de la mujer.
- Valorar el riesgo de las llamadas tareas ligeras, frecuentemente realizadas por mujeres (p. ej., tareas repetitivas), sin menospreciarlas frente a las tareas más pesadas.



## Riesgos psicosociales

- Visibilizar la existencia de riesgos relacionados con la organización del trabajo y el entorno social.
- Incorporar metodologías cuantitativas y cualitativas de recogida de datos, así como dinámicas de participación para evitar los riesgos no identificados.
- Identificar puestos y tareas especialmente vulnerables a este tipo de riesgos psicosociales (tareas repetitivas, sobrecarga, turnicidad, etc.).
- Fomentar la creación de espacios de apoyo mutuo con especial énfasis en aquellos en que se desarrollan tareas similares y en puestos altamente feminizados.
- Verificar si la implantación de las medidas de conciliación y su uso incorporan alguna diferencia de género.
- Continuar con el diseño y puesta en marcha de medidas que permitan la conciliación familiar, teniendo en cuenta las necesidades personales, por ejemplo:
  - > Incluir flexibilidad de horarios en entradas y salidas.
  - > Favorecer el acceso a guarderías y cuidados, así como ayudas en la crianza y logística.
  - > Posibilitar acuerdos de trabajos flexibles.

## Formación, información y sensibilización

- Desarrollar un programa de sensibilización que incluya acciones comunicativas y formativas.
- Diseñar las acciones formativas de manera que todas las personas puedan participar, buscando que sean lo más compatibles posible con la jornada laboral.
- Confirmar que todas las personas trabajadoras son conocedoras de los riesgos en su puesto de trabajo, incluyendo los que les afectan de forma especial por ser mujer u hombre.
- Incorporar el lenguaje no sexista a las comunicaciones, informaciones y actividades formativas preventivas.
- Promover la participación del sexo que esté menos representado, así como de los colectivos minoritarios.



## Vigilancia de la salud

- Evaluar y comprobar si mujeres y hombres sufren diferentes patologías para su posterior estudio.
- Desarrollar estudios epidemiológicos para la identificación de diferencias en el impacto de la salud por razón de sexo o género.
- Incluir indicadores de seguimiento que puedan aportar contrastes, como procesos hormonales (menstruación, menopausia...).
- Incorporar a la historia clínica los efectos de la doble presencia, o doble exposición, que puedan darse en relación con los riesgos químicos, ergonómicos y psicosociales.
- Recoger y analizar los datos segregados por sexo.
- Elaborar campañas de información y sensibilización, para hacer visibles las derivaciones diferenciales en la salud de mujeres y hombres.

## Protección del embarazo y de la lactancia natural

- Elaborar un listado de los puestos de trabajo que requieran una evaluación específica respecto a esta cuestión.
- Establecer un protocolo con los pasos a seguir cuando se notifica un embarazo en la empresa.
- Revisar la lista, no exhaustiva, de riesgos que se deben evitar durante el embarazo según el Real Decreto 298/2009, así como otras recomendaciones del Instituto de la Mujer.

## Riesgo de acoso sexual o por razón de sexo (género)

- Integrar en las evaluaciones de riesgos y en los planes de igualdad la detección de factores de riesgo por acoso sexual o por razón de sexo.
- Elaborar un protocolo de prevención y abordaje de estas situaciones, que también integre la perspectiva de género.
- Implantar una canal seguro donde poder denunciar las situaciones de acoso, con personal competente detrás para poder gestionarlas.
- Establecer medidas para garantizar la confidencialidad y seguridad de las personas que denuncian una situación de acoso.
- Desarrollar campañas formativas y de sensibilización para la plantilla, que muestren actitudes o situaciones que puedan considerarse como acoso sexual.
- Promover acciones que ayuden a generar espacios de trabajo que impidan que se den estas situaciones (estimulación de cohesión grupal, eliminación de estereotipos de género, etc.).



### Documentos consultados

- > Instituto Vasco de Seguridad y Salud (OSALAN) (2021). «Principales factores de género que inciden en las actitudes y comportamientos ante los riesgos laborales y en los daños derivados de los mismos.»
- > FOMENT del Treball Nacional (2021): «Guía práctica de la integración de la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral.»

# INTEGRACIÓN DE LA **PERSPECTIVA DE GÉNERO** EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y LA SALUD LABORAL