



LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS **Y OTRAS MEDIDAS DE PROMOCIÓN** DE LA
IGUALDAD EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

2021  **2026**

ESTRATEGIA
VASCA DE SEGURIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO

Victoria Álvarez Cid
Responsable de Área

6 de mayo de 2022

Osalan – Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

Organismo autónomo del Gobierno Vasco adscrito al Departamento de Trabajo y Empleo
Encargado de gestionar las políticas de Seguridad y Salud Laborales de la CAE

Servicios de Osalan / Osalanen zerbitzuak



Laguntza eta aholkularitza | Asistencia y
asesoramiento



Kanpoko dibulgazioa, sustapena eta
prestakuntza |
Divulgación, promoción y formación externa



Administrazio-kontrola | Control administrativo



Ikerketa eta berrikuntza | Investigación e
innovación

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



¿POR QUÉ? ¿ES NECESARIO?

¿PARA QUÉ? ¿CON QUÉ OBJETIVO?

¿CÓMO? ¿CON QUÉ METODOLOGÍA?

POR QUÉ Y PARA QUÉ ES NECESARIA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Contenido de los planes de igualdad

Artículo 7. Diagnóstico de situación

4. Condiciones de trabajo

f) Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

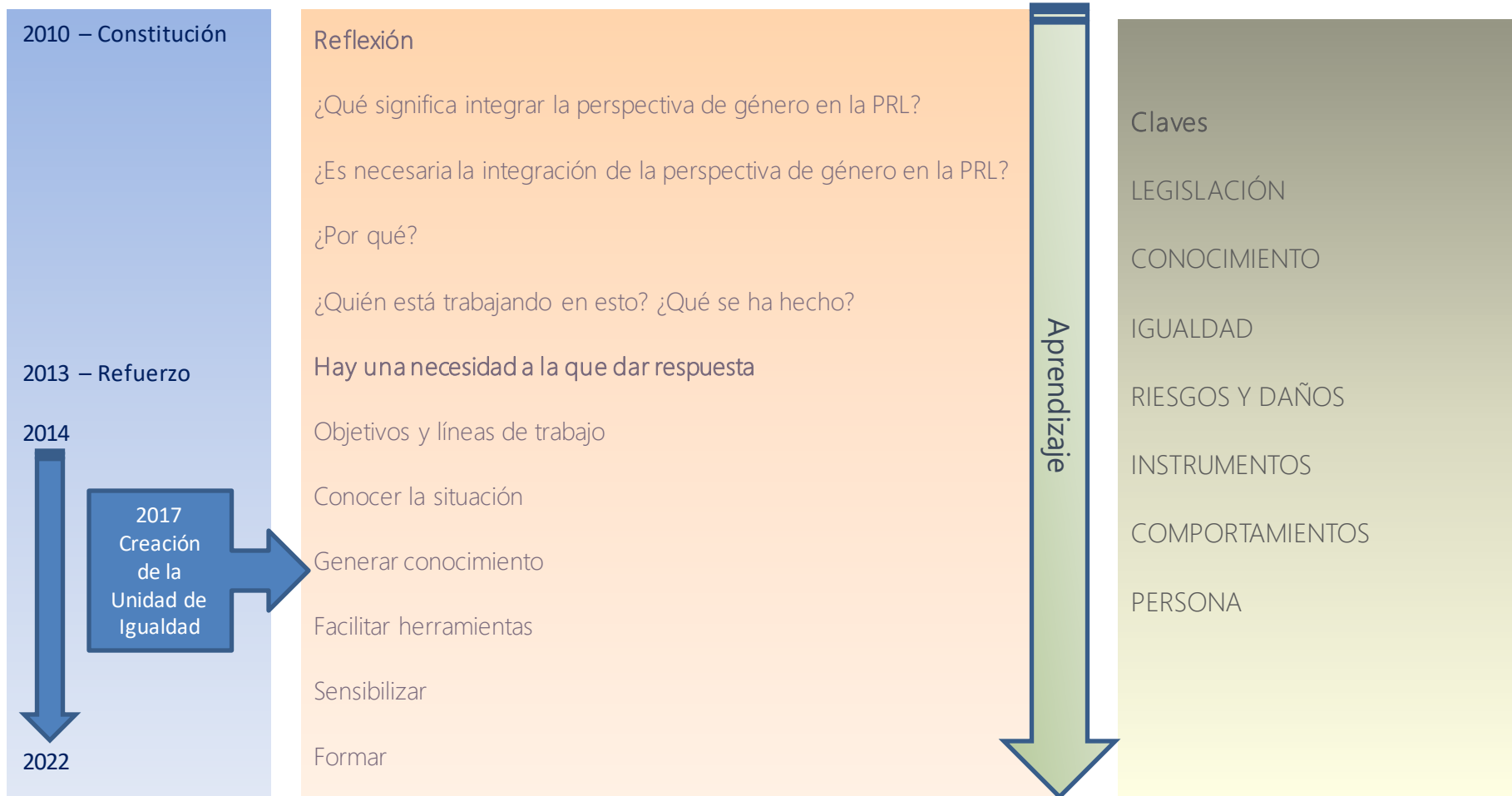
El plan de igualdad constituye un conjunto ordenado de medidas adoptadas **después de realizar un diagnóstico de situación**, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

RIESGOS Y CONSECUENCIAS EN LA SALUD LABORAL

Riesgos/Consecuencias para la salud	Mayor exposición Mayor incidencia	Comentarios
Accidentes		Los hombres sufren mayor accidentabilidad, incluso una vez ajustada esta tasa, dado el menor número de horas trabajado por las mujeres.
Trastornos de las extremidades superiores		Elevada incidencia en algunas tareas muy repetitivas realizadas por mujeres, como cadenas de montaje o la introducción de datos, donde tienen escaso control sobre su trabajo.
Levantamiento de pesos		No obstante, las mujeres que trabajan en limpieza o servicios de comidas y las trabajadoras sanitarias sufren daños debidos al levantamiento y transporte de cargas pesadas (incluidas personas).
Estrés		Ambos sexos registran tasas elevadas; sin embargo, entre los factores de estrés particulares, a las mujeres se incluye el acoso sexual, la discriminación, los trabajos mal considerados con poco control de la situación, el trabajo con gran exigencia emocional, y la doble carga de un trabajo remunerado y otro no remunerado en el hogar.
Violencia ejercida por el público		Las mujeres trabajadoras tienen un mayor contacto con el público.
Ruido/pérdida de audición		Los trabajadores de los sectores textil y alimentario pueden estar muy expuestos a riesgos, por ejemplo.
Cáncer ocupacional		Las mujeres están más representadas en ciertas industrias manufactureras, por ejemplo.
Asma y alergias		Por ejemplo, causados por productos de limpieza, agentes y polvo esterilizantes presentes en guantes protectores de látex utilizados en el sector sanitario y polvos en la industria textil y de la confección.
Enfermedades cutáneas		Por ejemplo, debido al trabajo con las manos húmedas en sectores como servicios de comidas o por el contacto de la piel con productos de limpieza o químicos en peluquería.
Enfermedades infecciosas		Por ejemplo, en el sector sanitario o en la puericultura.
Trabajo y equipo de protección inadecuados		Mucha de la ropa y equipo de trabajo han sido diseñados para el hombre medio, lo que origina problemas a numerosas mujeres y a hombres que no se corresponde a dicho estándar.
Salud reproductiva		Entre los ámbitos que se han descuidado se incluye la fertilidad, los trastornos menstruales, la menopausia y la salud de la reproducción masculina.
Horas de trabajo inapropiadas		Los hombres tienen más propensión a trabajar muchas horas remuneradas, mientras que las mujeres trabajan más horas de forma no remunerada en el hogar. Ambos aspiran a un mayor equilibrio entre la vida laboral y la privada.

Fuente: EU-OSHA, "Gender issues in safety and health at work. A review" (2003)

TRAYECTORIA DEL GRUPO DE TRABAJO DE GÉNERO DE OSALAN



POLITICA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN OSALAN



Situación de mujeres y hombres en el mercado laboral y causas de las desigualdades

SEGREGACIÓN HORIZONTAL



EMPLEO

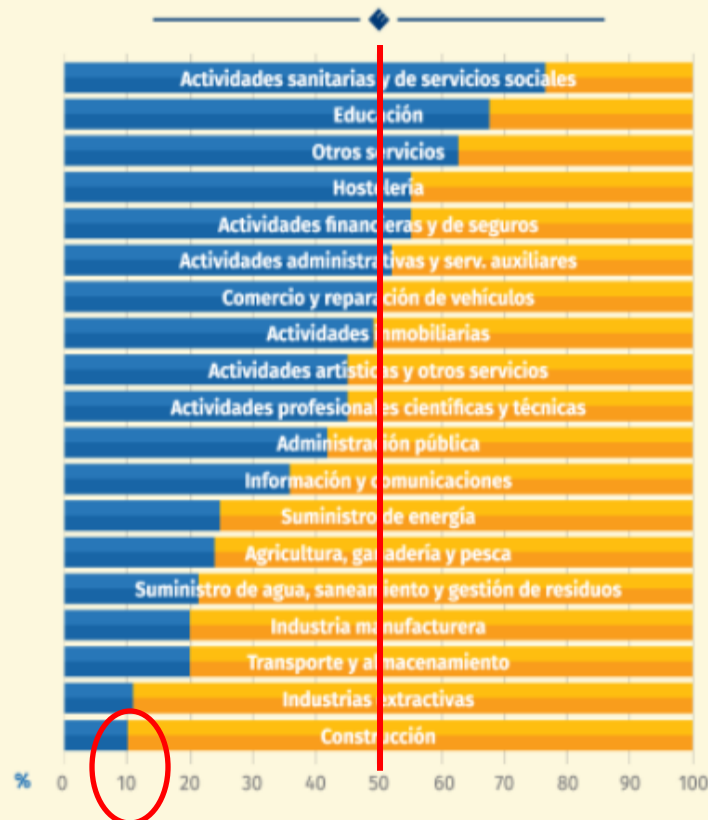
EMPLEO POR SECTOR ECONÓMICO

Las mujeres tienen mayor peso que los hombres en sectores económicos ligados a actividades sanitarias, educativas y de servicios sociales.



EUSKADI

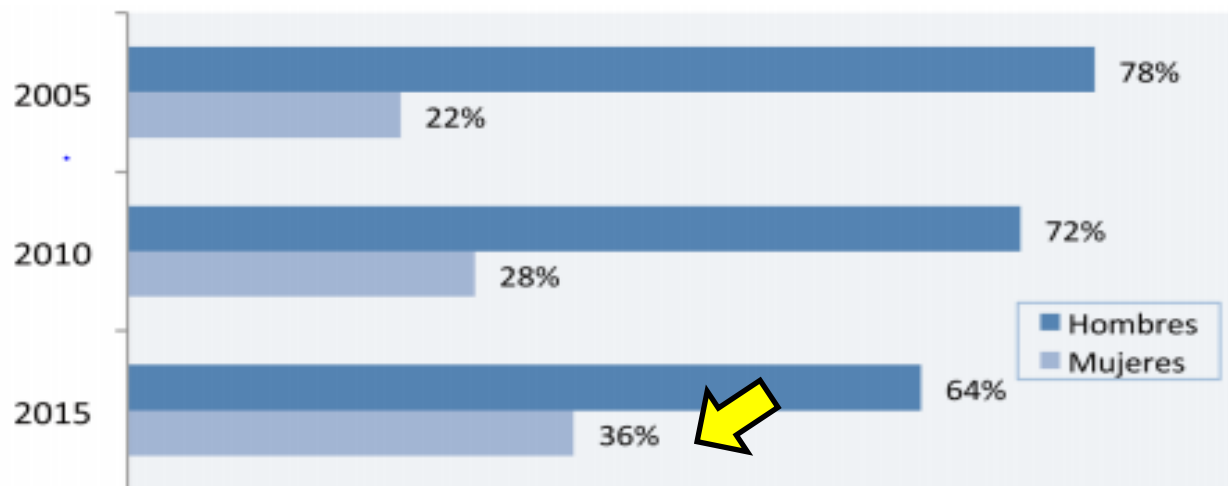
PESO RELATIVO DEL EMPLEO POR RAMA DE ACTIVIDAD Y SEXO - 2019



SEGREGACION VERTICAL



Gráfico 17. Distribución de hombres y mujeres “jefes”. Evolución 2005-2015



Base: trabajadores que tienen tareas de supervisión sobre al menos un trabajador (N 2015=612, N 2010=182 y N 2005=182).

CONDICIONES EMPLEO



TRABAJO REMUNERADO

TIPO DE CONTRATO DE LA POBLACIÓN OCUPADA ASALARIADA

El tipo de contrato de las mujeres es de peor calidad que el de los hombres, con mayor número de mujeres en contratos temporales y también sin contrato. La recuperación económica ha aumentado la precariedad del empleo femenino.

POBLACIÓN* ASALARIADA POR TIPO DE CONTRATO - 2019



BRECHA SALARIAL



BRECHA SALARIAL



Tabla 1. Ganancia media anual por sector de actividad (en euros) y brecha salarial (en %)

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	BS 2018	BS 2015	BS 2009
Industria	33.404	28.656	34.625	17,2	19,3	16,9
Construcción	27.187	..	26.981	(-)	5	(-)
Servicios	27.010	24.285	31.039	21,8	23	23,8
TOTAL	28.656	24.757	31.970	22,6	24,3	22,1

Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2018 (datos publicados el 29/09/2020).

Notas: Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad.

(-) Dato no disponible.

Como muestra la tabla, la mayor brecha salarial se localiza en el sector servicios, seguida de la industria, mientras que para el sector de construcción no hay datos del año 2018, tal y como ocurrió en 2009.

Tabla 2. Ganancia media por hora de trabajo y sector de actividad (en euros) y brecha salarial (en %)

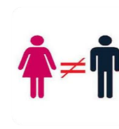
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	BS 2018	BS 2015	BS 2009
Industria	15,21	13,53	15,63	13,4	15,75	18,12
Construcción	12,71	..	12,58	-	-8,3	-
Servicios	14,14	13,54	14,91	9,2	11,68	18,78
TOTAL	14,33	13,54	14,97	9,55	12,83	17,58

Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2018 (datos publicados el 29/09/2020).

Notas: El dato no está disponible cuando el número de observaciones muestrales es inferior a 100. Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad.

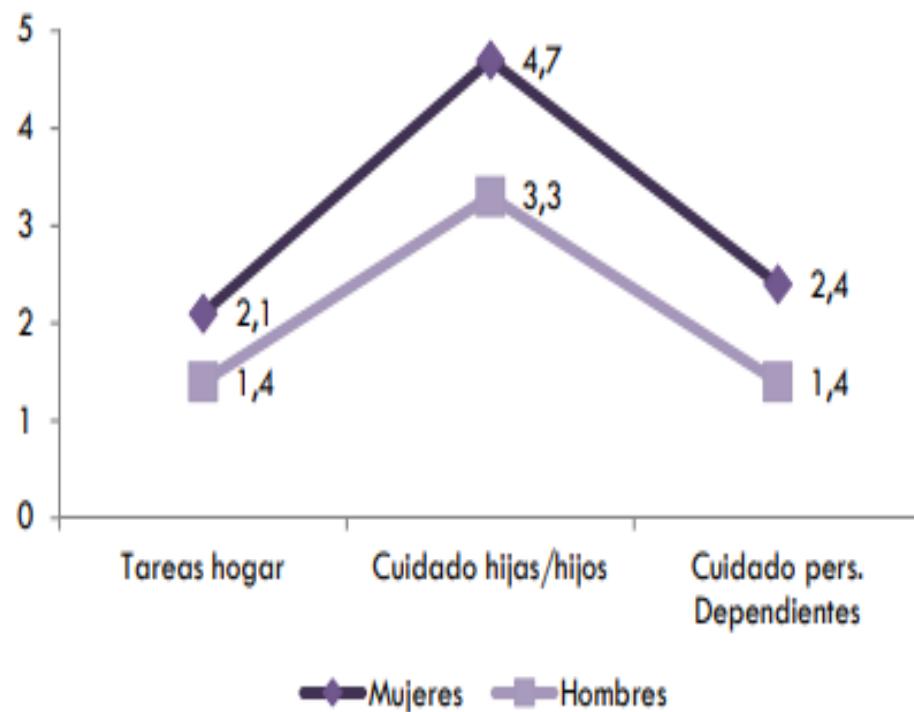
(-) Dato no disponible

TRABAJO DE CUIDADOS



USOS DE TIEMPO

Horas diarias dedicadas a actividades del trabajo doméstico de mujeres y hombres, CAE 2018



Las mujeres trabajan de media **2,8 horas más al día** que los hombres en tareas del hogar y cuidados de personas

Situación de mujeres y hombres en materia de prevención de riesgos laborales: daños y riesgos



DIFERENTE INCIDENCIA DE LOS AT

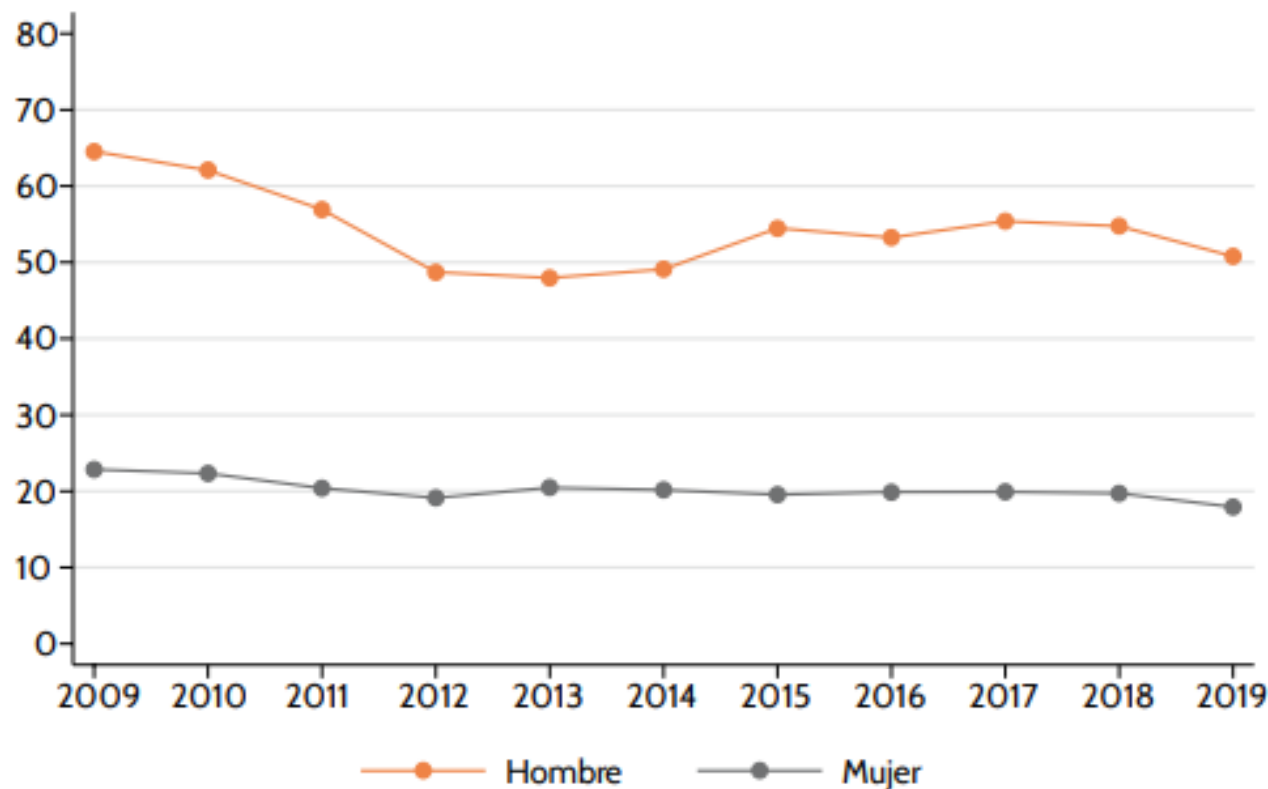


Figura 4

Índice de incidencia de accidentes con baja en jornada, por sexo, en tantos por miles.
CAE, 2009-2019.

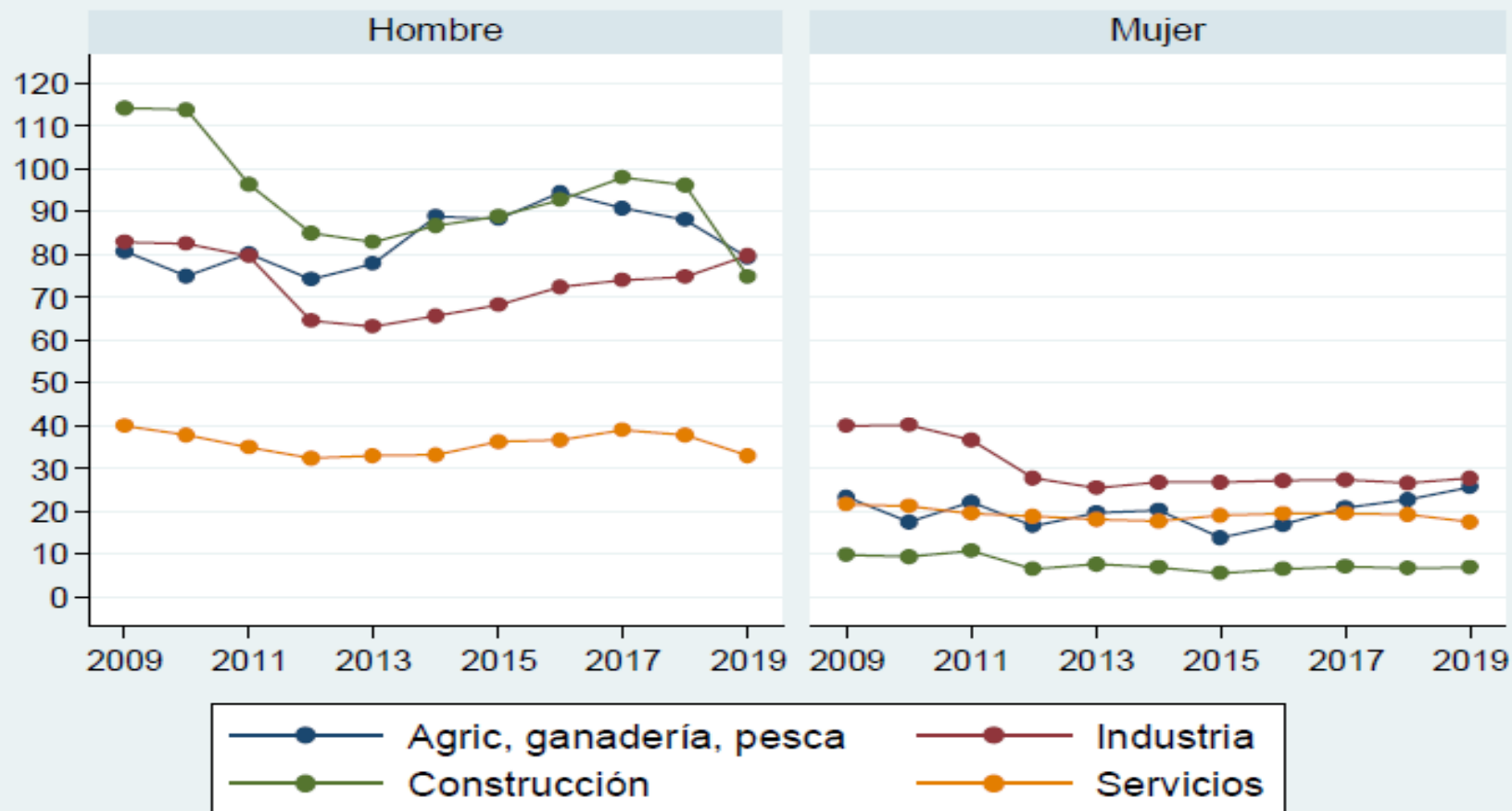
Índice incidencia: número de accidentes por cada mil trabajadoras/trabajadores

En 2019 los hombres de la CAE tuvieron **más del doble de riesgo** que las mujeres de sufrir accidentes en jornada laboral



DIFERENTE INCIDENCIA DE LOS AT

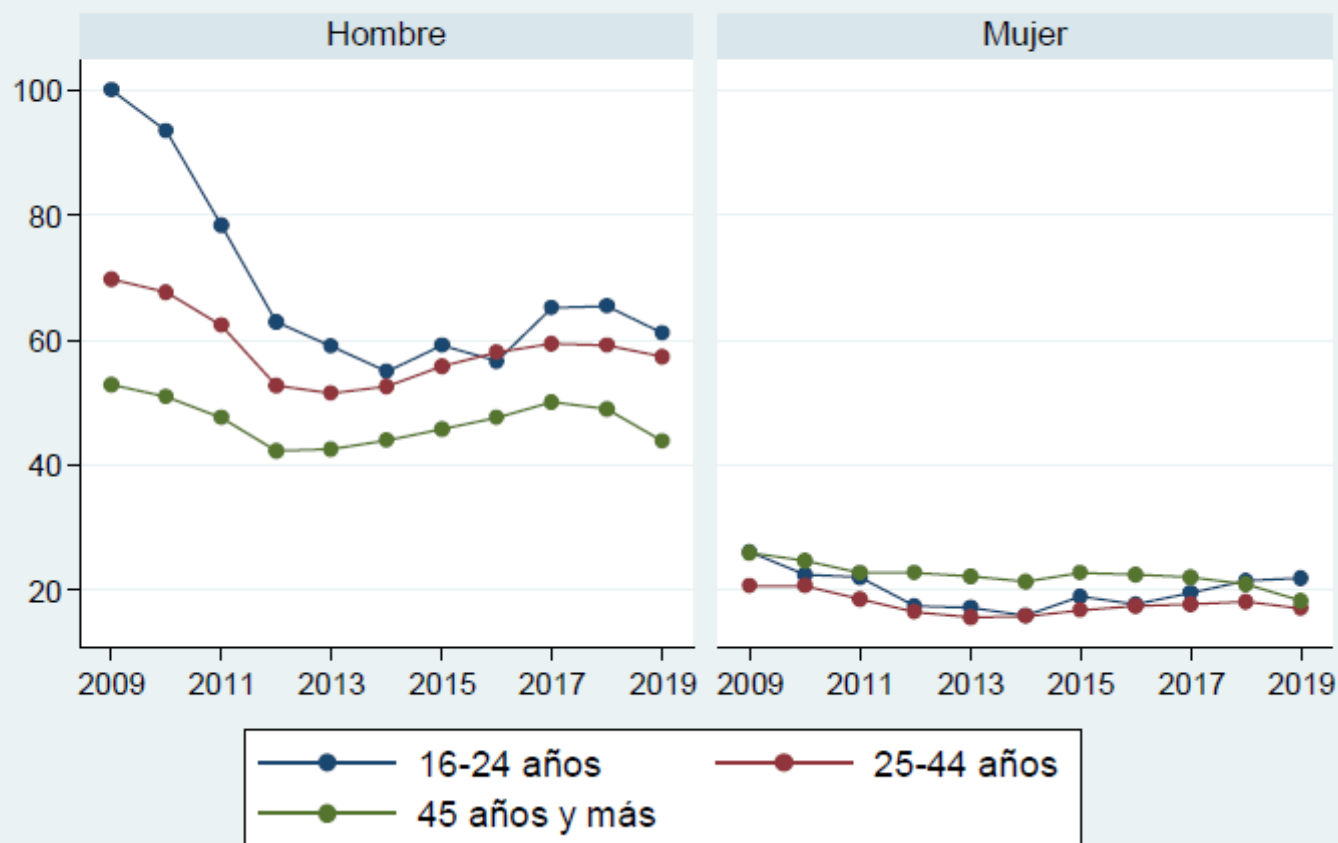
Fig.12-Índice de Incidencia de accidentes con baja en jornada, por sexo, por sector de actividad. CAE. 2009-2019





DIFERENTE INCIDENCIA DE LOS AT

Fig.16-Índice de Incidencia de accidentes con baja en jornada, por sexo, por grupos de edad. CAE. 2009-2019





DIFERENTE INCIDENCIA DE LOS AT



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



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

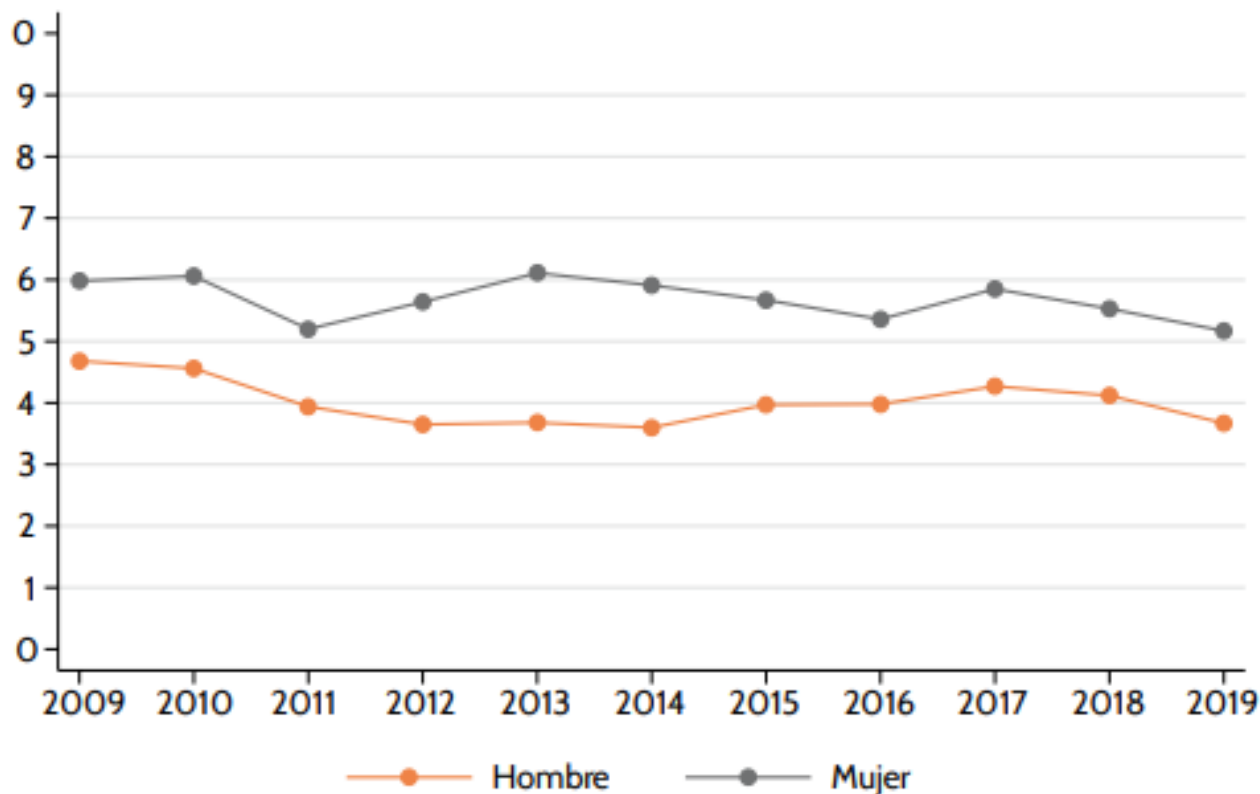
Tabla IC-5. Número e índices de incidencia de accidentes en jornada con baja, según gravedad, por actividad económica (sección). CAE, 2019.

	HOMBRES							
	Leve	Grave	Mortal	Total	Leve	Grave	Mortal	Total
A.Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca	594	16	3	613	76,7	2,1	0,4	79,2
B.Industrias Extractivas	31	-	-	31	65,3	-	-	65,3
C.Industria Manufacturera	10.335	34	7	10.376	80,4	0,3	0,1	80,7
D.Suministro de Energía Eléctrica, Gas, Vapor Y Aire Acondicionado	13	1	-	14	9,9	0,8	-	10,7
E.Suministro de Agua, Actividades de Saneamiento, Gestión de Residuos	381	4	-	385	73,1	0,8	-	73,9
F.Construcción	3.681	36	3	3.720	73,9	0,7	0,1	74,7

	MUJERES							
	Leve	Grave	Mortal	Total	Leve	Grave	Mortal	Total
A.Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca	49	-	1	50	25,1	-	0,5	25,6
B.Industrias Extractivas	-	-	-	-	-	-	-	-
C.Industria Manufacturera	933	7	-	940	28,0	0,2	-	28,2
D.Suministro de Energía Eléctrica, Gas, Vapor Y Aire Acondicionado	1	-	-	1	2,3	-	-	2,3
E.Suministro de Agua, Actividades de Saneamiento, Gestión de Residuos	26	-	-	26	27,1	-	-	27,1
F.Construcción	44	-	-	44	6,9	-	-	6,9



DIFERENTE INCIDENCIA DE LOS AT



In itinere, en 2019 la incidencia entre las mujeres de la CAE fue de **5,53** accidentadas por cada mil y para los hombres de **3,67** accidentados por cada mil

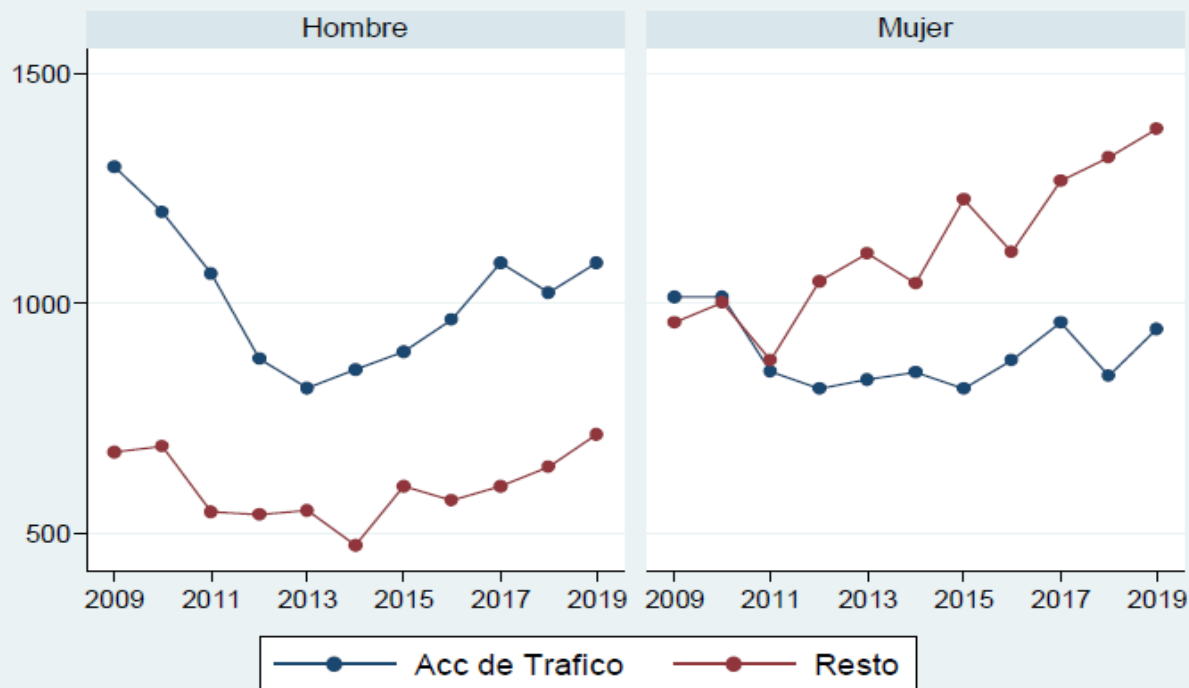
Figura 6

Índice de incidencia de accidentes con baja *in itinere*, por sexo, en tantos por miles. CAE, 2009-2019.



DIFERENTE INCIDENCIA DE LOS AT

Fig.20-Número de accidentes con baja in itinere, por sexo, en relación con el tráfico. CAE, 2009-2019



PERO

El **60%** de los accidentes **in itinere** de los hombres fueron accidentes de tráfico, mientras que solo un **41%** de los “in itinere” de las mujeres fueron de tráfico.



DIFERENTE INCIDENCIA DE LOS AT

Tabla AT-4. Índice de incidencia de AT con baja no traumáticos, según gravedad, por sector de actividad. CAE, 2018-2019.

		2018				2019				Variación Total (%)
		Leve	Grave	Mortal	Total	Leve	Grave	Mortal	Total	
TOTAL	1. Agricultura, Ganadería y Pesca	0,11	—	—	0,11	—	—	0,10	0,10	-10
	2. Industria	0,03	0,04	0,01	0,07	0,04	0,02	0,02	0,08	2
	3. Construcción	0,03	0,03	0,03	0,09	0,04	0,04	0,02	0,09	4
	4. Servicios	0,02	0,03	0,02	0,06	0,02	0,02	0,01	0,04	-31
HOMBRES	1. Agricultura, Ganadería y Pesca	0,14	—	—	0,14	—	—	0,13	0,13	-11
	2. Industria	0,04	0,05	0,01	0,09	0,04	0,02	0,02	0,09	-5
	3. Construcción	0,03	0,03	0,03	0,10	0,04	0,04	0,02	0,10	2
	4. Servicios	0,04	0,05	0,03	0,13	0,04	0,03	0,01	0,07	-43
MUJERES	1. Agricultura, Ganadería y Pesca	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	2. Industria	—	—	—	—	0,03	—	—	0,03	—
	3. Construcción	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	4. Servicios	0,00	0,01	0,00	0,02	0,01	0,01	0,01	0,02	13

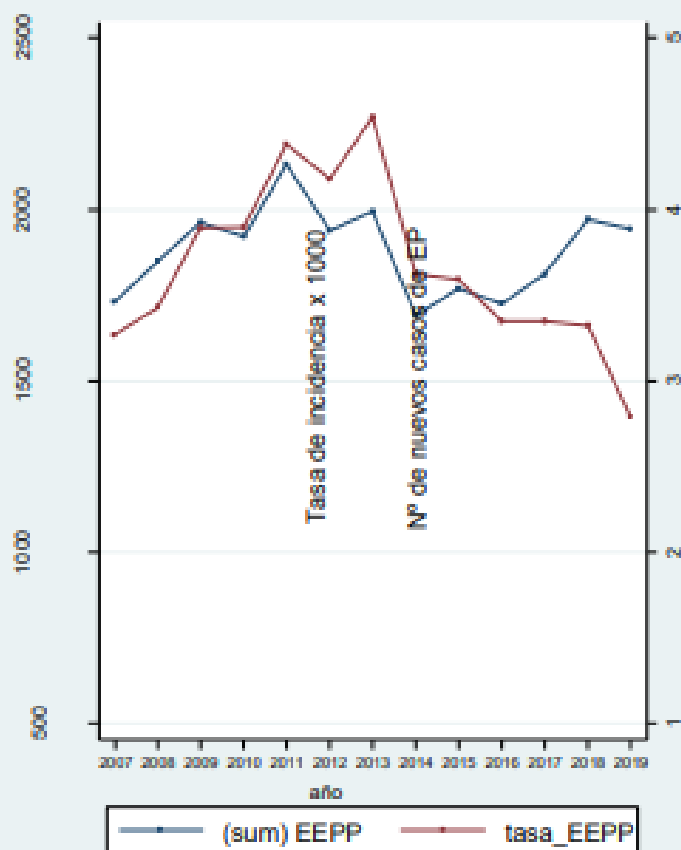
Los accidentes no traumáticos mayoritariamente se producen en hombres



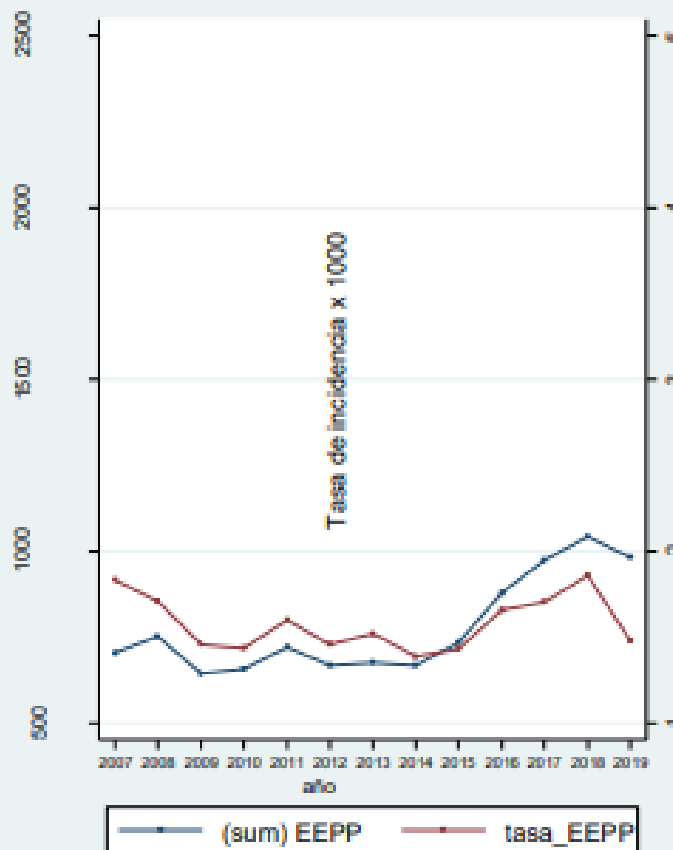
DIFERENTE INCIDENCIA DE LAS EEPF

Fig. 9. Número de casos y Tasa de Incidencia de EEPF según sexo
CAE

CAE, periodo 2007-2019 hombre



CAE, periodo 2007-2019 mujer



La incidencia
es mucho
mayor en los
hombres que
en las
mujeres

Tasa ó Índice de Incidencia: número de enfermedades profesionales por cada mil trabajadores/trabajadoras



DIFERENTE INCIDENCIA DE LAS EEPP



Mayo 2028

Público

Política Opinión Tremending Internacional Mujer Clima Memoria Pública Cultura Ciencia Economía Público TV Especiales

KELLYS

Las patologías de las 'kellys' se incluirán en el cuadro de enfermedades profesionales

También se ha acordado que se establezca un código propio dentro de la Clasificación Nacional de Ocupaciones para las camareras de piso.

<https://www.publico.es/economia/kellys-patologias-kellys-incluiran-cuadro-enfermedades-profesionales.html>



DIFERENTE INCIDENCIA DE LAS EEPP



Diciembre 2021

CÓRDOBA



SECCIONES

CÓRDOBA CIUDAD

> ALCOLEA

CERRO MURIANO

EL HIGUERÓN

SANTA CRUZ

TRASSIERRA

VILLARRUBIA

TRIBUNALES

Reconocen a una limpiadora "el codo de tenista" como enfermedad profesional

La Seguridad Social y la mutua no vincularon la dolencia al trabajo realizado

Rafael Valenzuela

CÓRDOBA | 26·12·21 | 19:20



<https://www.diariocordoba.com/cordoba-ciudad/2021/12/26/reconocen-limpiadora-codo-tenista-enfermedad-61042411.html>



DIFERENTE INCIDENCIA DE LAS EEP

Febrero 2022

Piden que el síndrome del quemado se considere enfermedad profesional

“ CSIF exige a Trabajo que incorpore ya el síndrome del burnout en el cuadro de enfermedades profesionales ”

La **Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF)**, sindicato más representativo en las administraciones públicas y con presencia creciente en el sector privado, ha exigido al Ministerio de Trabajo y Economía Social la incorporación inmediata del síndrome del burnout o síndrome de estar quemado en el cuadro de enfermedades profesionales en los términos acordados por 72ª la Asamblea Mundial de la Salud de la Organización Mundial de la Salud.

Fuente: Onda Cero Radio

<https://prevencionar.com/2022/02/16/piden-que-el-sindrome-del-quemado-se-considere-enfermedad-profesional/>



DIFERENTE INCIDENCIA DE LAS EEPP

Enero 2022



EL PAÍS

Economía

MERCADOS · VIVIENDA · FORMACIÓN · MIS DERECHOS · NEGOCIOS · CINCO DÍAS · RETINA · ÚLTIMAS NOTICIAS

SEGURIDAD SOCIAL >

La Seguridad Social reconoce como accidente de trabajo el acoso laboral

La Inspección califica como contingencia laboral los gritos, insultos y amenazas recibidos por una trabajadora, que le causaron una larga baja

<https://elpais.com/economia/2022-01-25/la-seguridad-social-reconoce-como-accidente-de-trabajo-el-acoso-laboral.html>



DIFERENTE INCIDENCIA DE LAS EEP



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



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

CONSEJO GENERAL
DEL PODER JUDICIAL



JURISPRUDENCIA

Roj: STSJ ICAN 975/2020 - ECLI:ES:TSJICAN:2020:975

Id Cendoj: 35016340012020100359

Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social

Sede: Palmas de Gran Canaria (Las)

Sección: 1

Fecha: 26/05/2020

Nº de Recurso: 1300/2019

Nº de Resolución: 485/2020

Procedimiento: Recurso de suplicación

Ponente: MARIA JESUS GARCIA HERNANDEZ

Tipo de Resolución: Sentencia

BASE DE DATOS DE Norma DEF.

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA (Sede en Sevilla)

Sentencia 1683/2017, de 1 de junio de 2017

Sala de lo Social

Rec. n.º 1607/2016

SUMARIO:

Incapacidad permanente total (IPT). Determinación de la contingencia. Trabajadora con trastorno depresivo recurrente de larga duración derivada de una relación laboral conflictiva. Para que la enfermedad contraída con motivo de la realización del trabajo tenga la consideración de accidente laboral, es necesario que el trabajo sea el único factor causal, por lo que no basta con que la patología se desencadene a consecuencia del modo en que el trabajador vivencia determinados avatares de la relación laboral, sino que también ha de darse que no confluían otros elementos desencadenantes y, además, que no venga provocada por una personalidad de base del afectado, que le haga vivir mal, enfermando, lo que normalmente no desencadena patología alguna. En el caso analizado, la trabajadora -definida como el alma de la empresa- padecía el síndrome denominado *burn out*, resultado de un estrés laboral crónico o frustración prolongada, cuya caracterización reside en el cansancio emocional (pérdida progresiva de energía, desgaste, agotamiento y fatiga emocional), como consecuencia de la forma en que desempeñaba su actividad, siempre de forma exhaustiva, autoexigente y con gran responsabilidad (era directora de fábrica), sin poner nunca reparo a alargar su jornada en los periodos necesarios, sintiéndose desplazada en un momento dado cuando tuvo lugar una reestructuración en la empresa, que provocó cambios en sus funciones, lo que motivó que fuera baja en dos ocasiones por estrés. Sentado lo anterior, procede el reconocimiento de la situación de IPT derivada de contingencia profesional, resultando indiferente que la actora presentara rasgos de personalidad anancástica y viviera obsesionada por la perfección.

Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Burgos, Sala de lo Social, Sentencia 235/2021 de 26 May. 2021, Rec. 216/2021

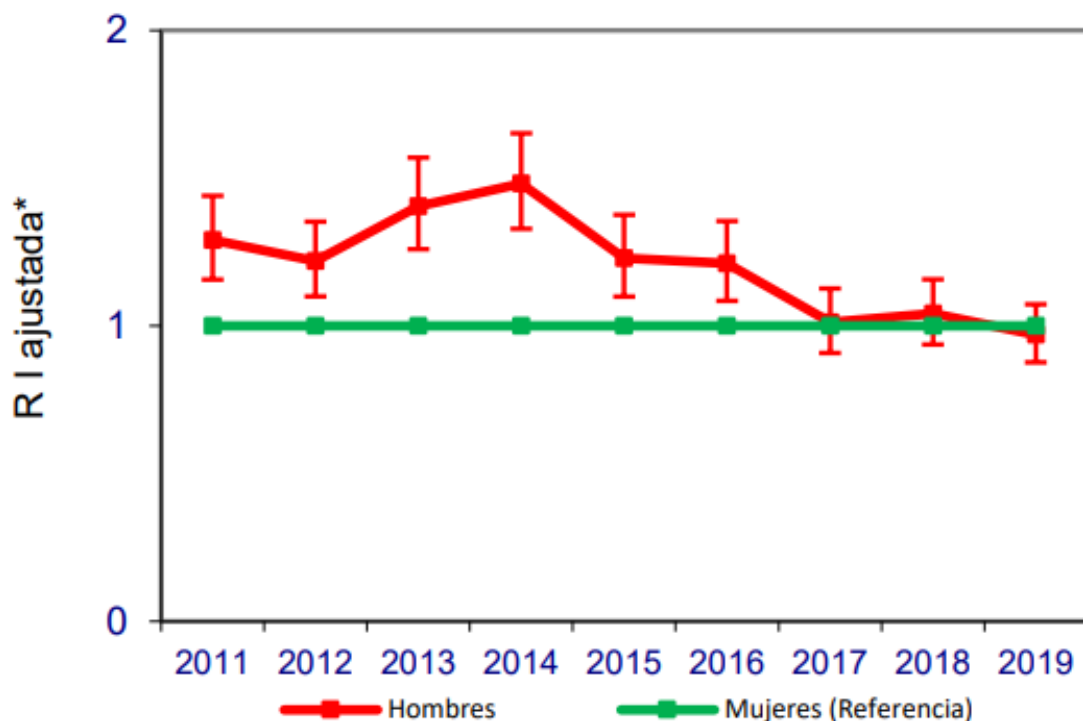
ACCIDENTE LABORAL. Trabajadora que, a raíz de recibir un requerimiento de su empresa para que modificase su conducta en el puesto, causa IT por crisis de ansiedad y después cursa una baja de varios meses por depresión. La dolencia psíquica es la única causa que provocó la enfermedad, ya que existe un nexo causal directo. No tenía ningún antecedente psiquiátrico ni tampoco había sido tratada antes de ninguna otra enfermedad mental. Es intrascendente que hubieran pasado 3 días desde el hecho hasta la baja. No es un periodo significativo para romper la relación causal.

El TSJ Castilla y León estima el recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora, revoca la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Burgos y declara que el proceso de incapacidad temporal deriva de accidente de trabajo.



DIFERENTE INCIDENCIA DE LAS EEPP

Razón Incidencia de EE.PP por Sexo



*Ajustado por Edad, Territorio y Sector

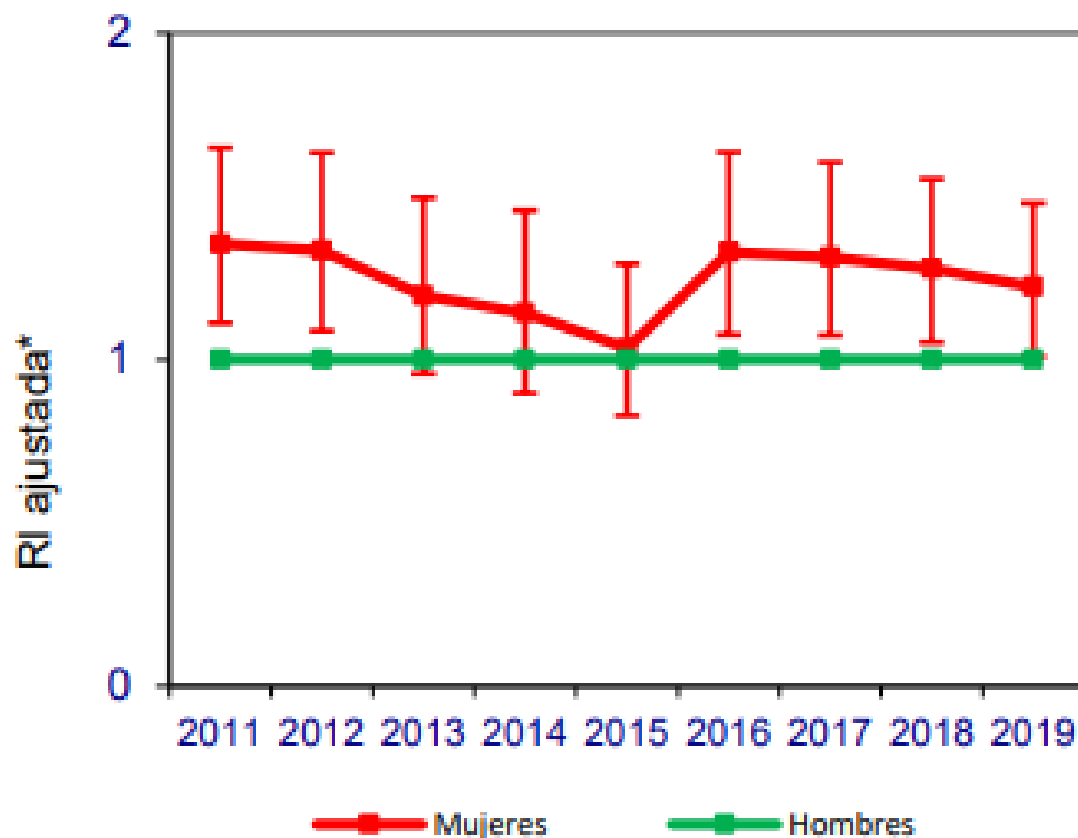
La incidencia de EEPP en los hombres, **ajustado por los demás factores**, se ha mantenido alrededor de 1,3 veces superior a las mujeres, pero desde el año 2014 esta diferencia se ha aminorado, en el año 2018 es igual a la de las mujeres y **en el 2019 la de las mujeres es muy ligeramente superior.**

El riesgo de sufrir una enfermedad profesional en los últimos años **no es mucho más** elevado en los hombres que en las mujeres.



DIFERENTE INCIDENCIA DE LAS EEP

Razón Incidencia de EE.PP con Baja por Sexo



El riesgo de sufrir una enfermedad profesional **con baja es superior** en las mujeres desde 2007.

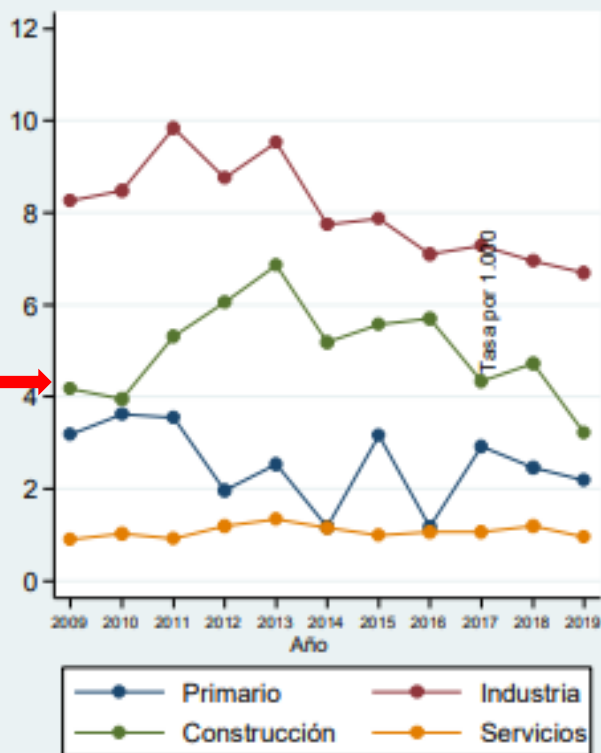
*Ajustado por Edad, Territorio y Sector.



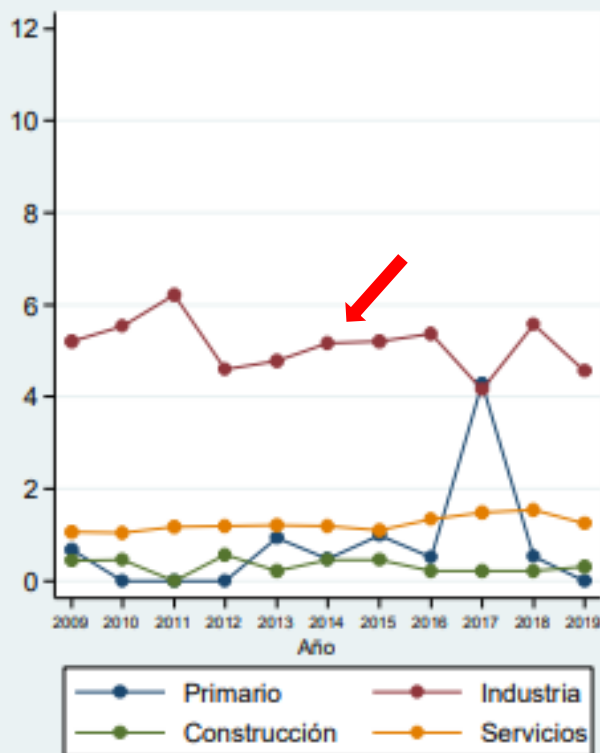
DIFERENTE INCIDENCIA DE LAS EEPP

Fig. 12. Tasa de Incidencia de EP por sector y sexo
CAE periodo 2009-2019

Índice de Incidencia de EEPP por Sector en Hombres.
CAE, 2009-2019.



Índice de Incidencia de EEPP por Sector en Mujeres.
CAE, 2009-2019.



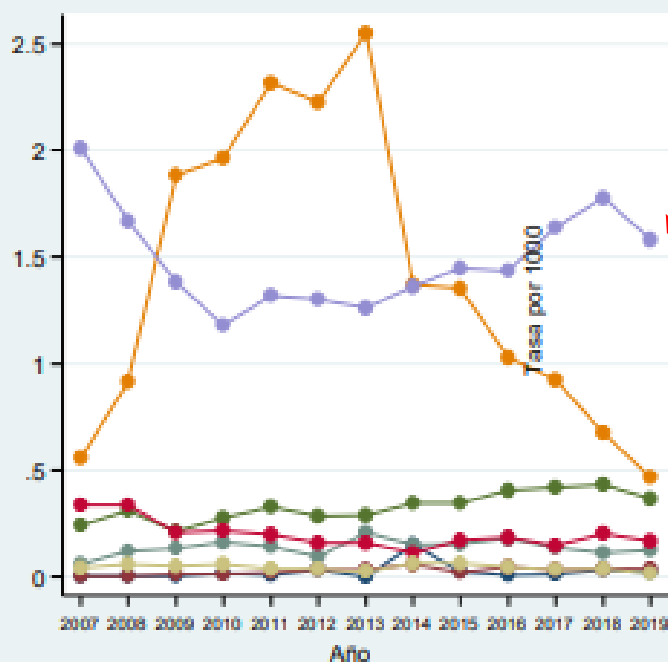
En las mujeres, aunque el mayor número de casos se produce en actividades del **sector servicios**, las tasas de incidencia más altas correspondieron a las **actividades industriales**



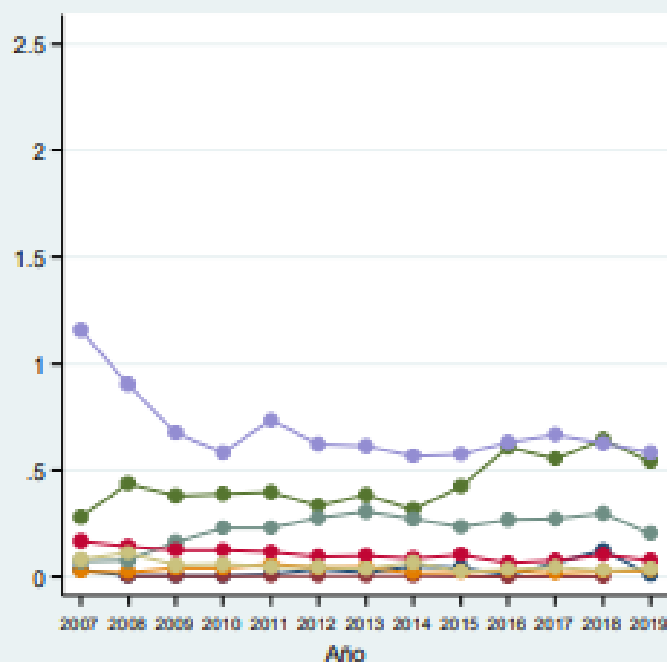
DIFERENTE INCIDENCIA DE LAS EEPP

Fig. 18. Tasa de Incidencia de EP por grandes grupos de enfermedad y sexo.
CAE periodo 2007-2019

CAE periodo 2007-2019 Hombres



CAE periodo 2007-2019 Mujeres





DIFERENTE INCIDENCIA DE LAS EEP

Tabla EP-6. Duración del periodo de baja en los procesos cerrados de EP según sexo y episodio CAE, 2019 y 2018

Año		Mediana (P50) de días en I.T.		
		Hombres	Mujeres	Todos
2018	Episodio inicial	37	52	44
	Primera recaída	40	56	45
	Dos o más recaídas	29	41	32
	Todos	37	52	43
2019	Episodio inicial	33	53	38
	Primera recaída	37	56	44
	Dos o más recaídas	23	52	31
	Todos	32	53	39

* Duración de baja año 2018 vs. 2019 (Test Wilcoxon rank-sum, $z=1,351$ $p=0,1765$)

* Duración de baja año 2019 Hombres vs Mujeres (Test Wilcoxon rank-sum, $z=-4,922$ $p=0,0000$)



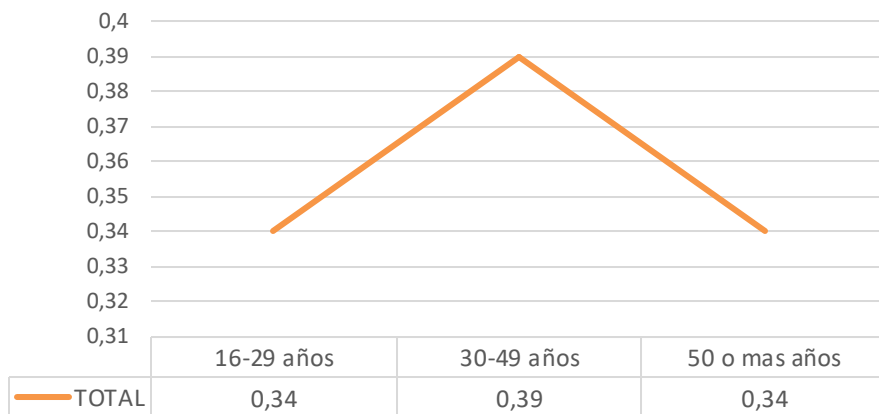
DIFERENTE INCIDENCIA DE LOS AT

- El **género** es un **factor de desigualdad** en la incidencia de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales.
- El **riesgo** de sufrir un accidente con baja en jornada es el **doblo en los hombres** respecto a las mujeres. Sin embargo, el riesgo de sufrir un accidente **in itinere** es claramente **superior en las mujeres**.
- Aunque el riesgo de padecer una enfermedad profesional se ha igualado, **el riesgo de padecer una enfermedad profesional que requiere baja laboral ha sido superior en las mujeres** respecto a los hombres.

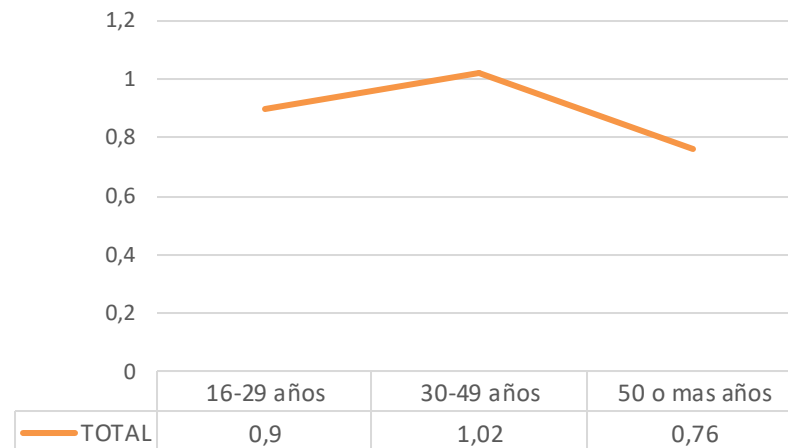
Diferente incidencia de los Sobreesfuerzos por sexo y edad



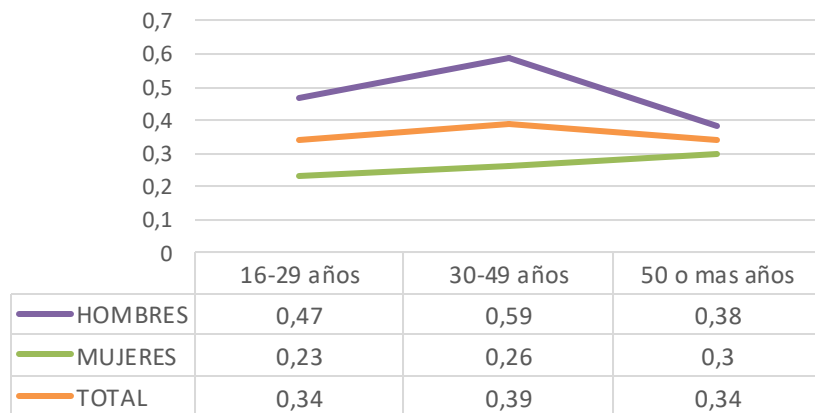
SERVICIOS 2018



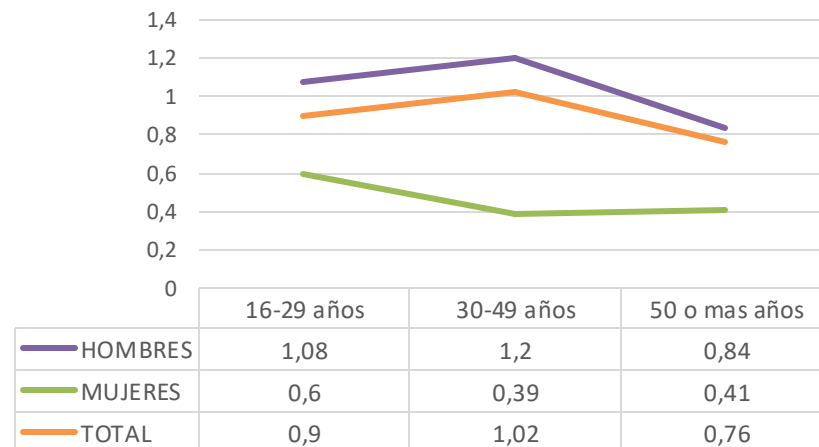
INDUSTRIA 2018



SERVICIOS 2018



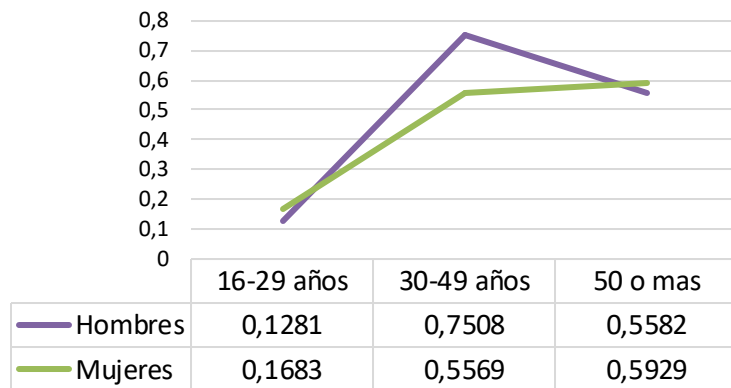
INDUSTRIA 2018



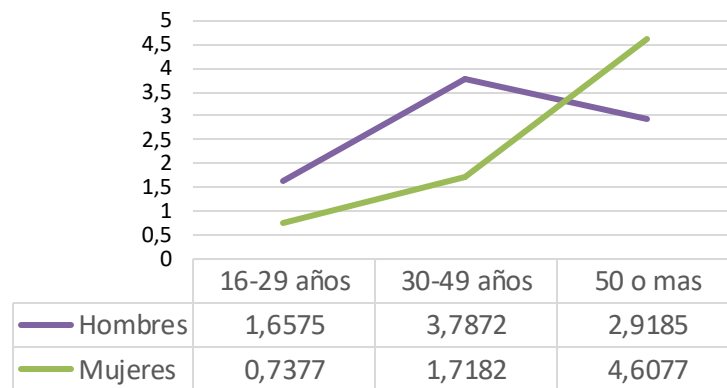
Diferente incidencia de las TME (espalda) por sexo y edad



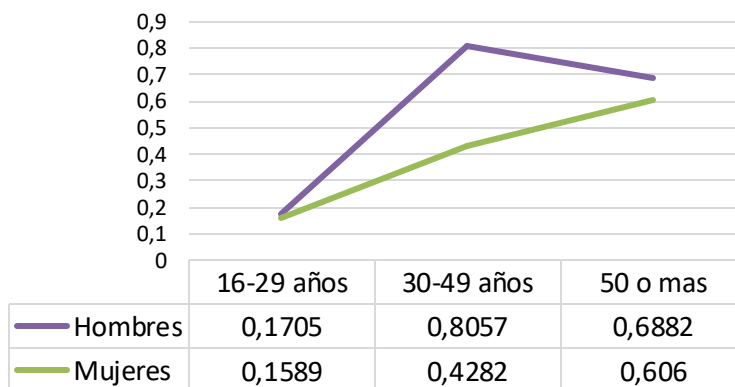
TME EN SERVICIOS 2017



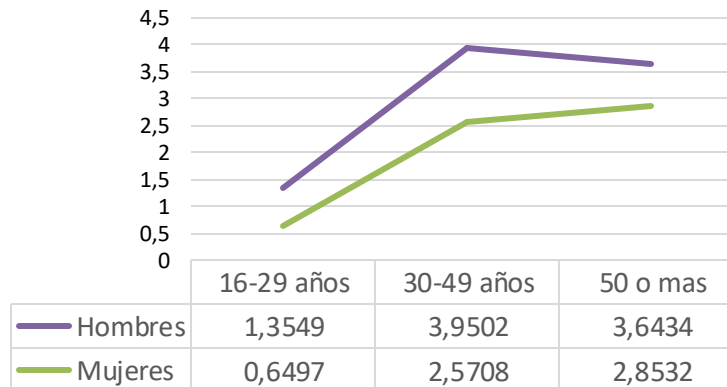
TME EN INDUSTRIA 2017



TME EN SERVICIOS 2018



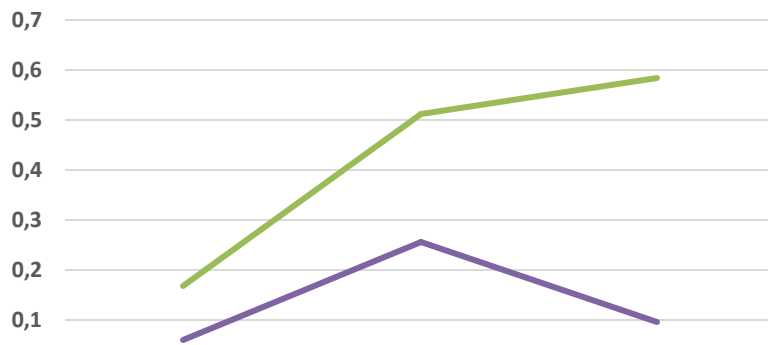
TME EN INDUSTRIA 2018



Diferente incidencia de las NTC por sexo y edad

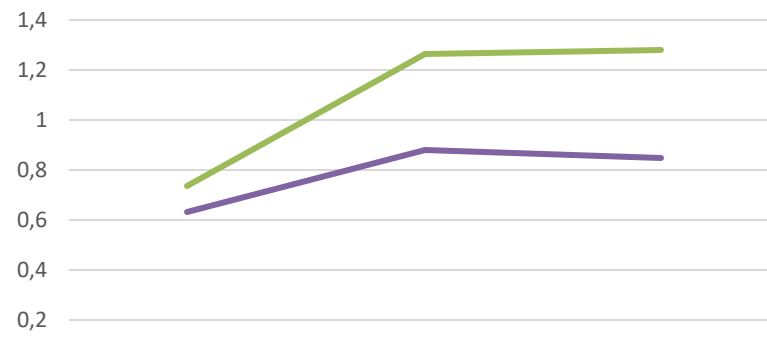


NEUROPATIAS SERVICIOS 2017



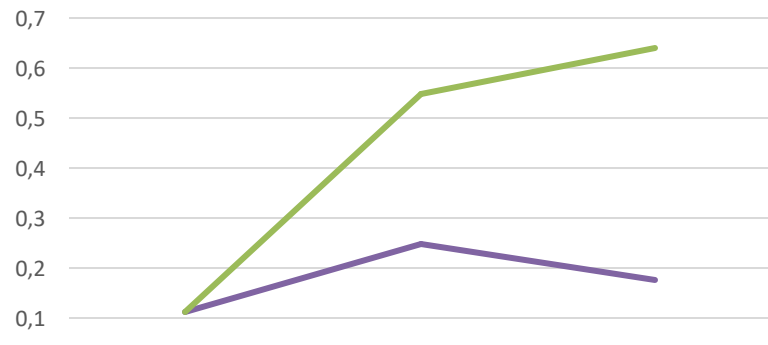
	16-29 años	39-49 años	>50 años
HOMBRES	0,06	0,2583	0,0953
MUJERES	0,1683	0,5145	0,5838

NEUROPATIAS INDUSTRIA 2017



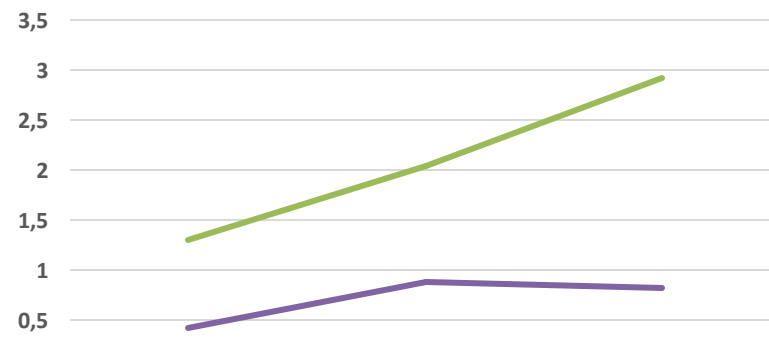
	16-29 años	39-49 años	>50 años
HOMBRES	0,6314	0,8801	0,849
MUJERES	0,7377	1,2634	1,2799

NEUROPATIAS SERVICIOS 2018



	16-29 años	39-49 años	>50 años
HOMBRES	0,1137	0,2473	0,1784
MUJERES	0,1135	0,5498	0,6397

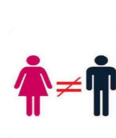
NEUROPATIAS INDUSTRIA 2018



	16-29 años	39-49 años	>50 años
HOMBRES	0,4279	0,8881	0,8208
MUJERES	1,2993	2,0372	2,9269

DIFERENTES EXPOSICIONES

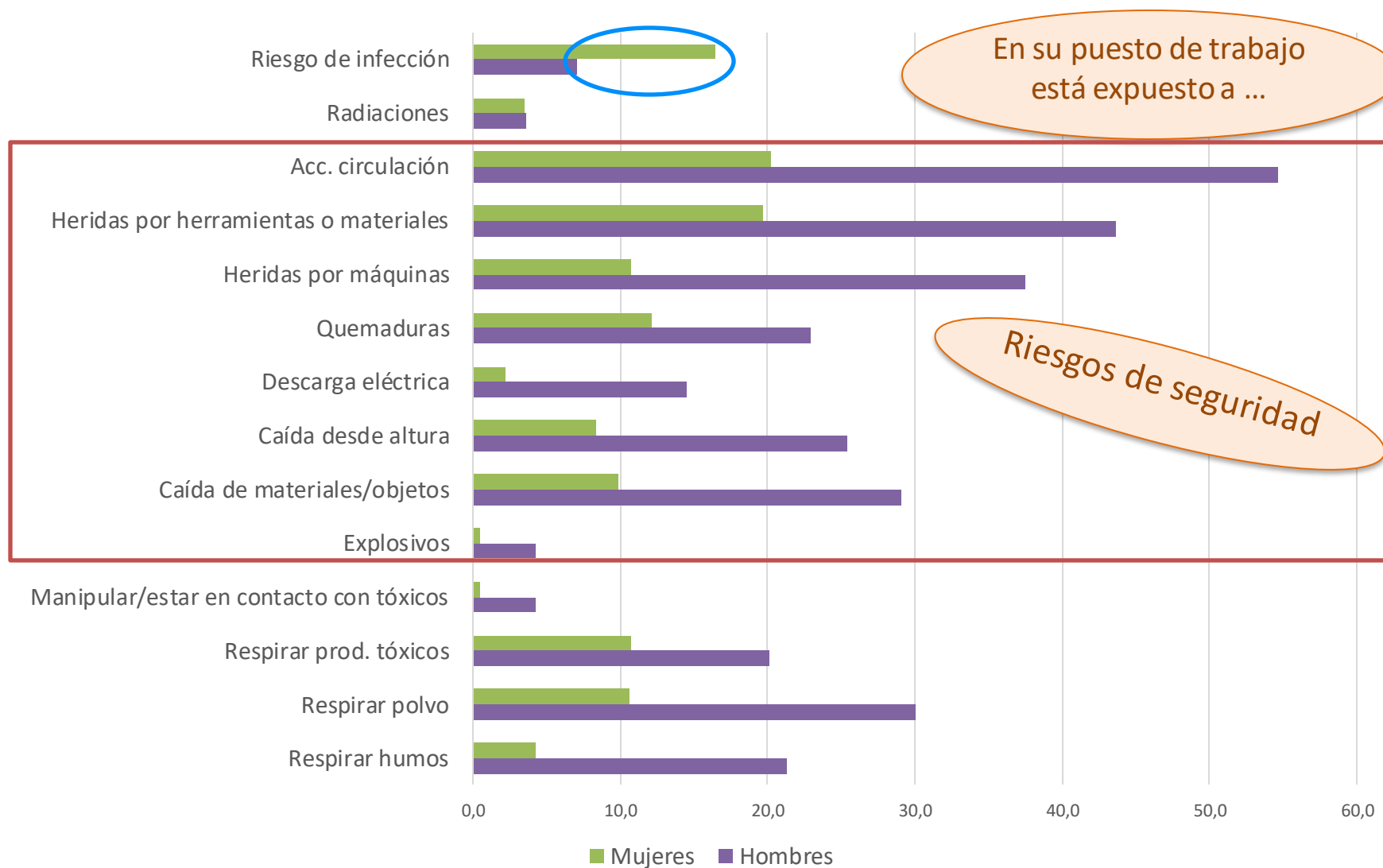
Riesgos de seguridad, higiénicos y biológicos



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



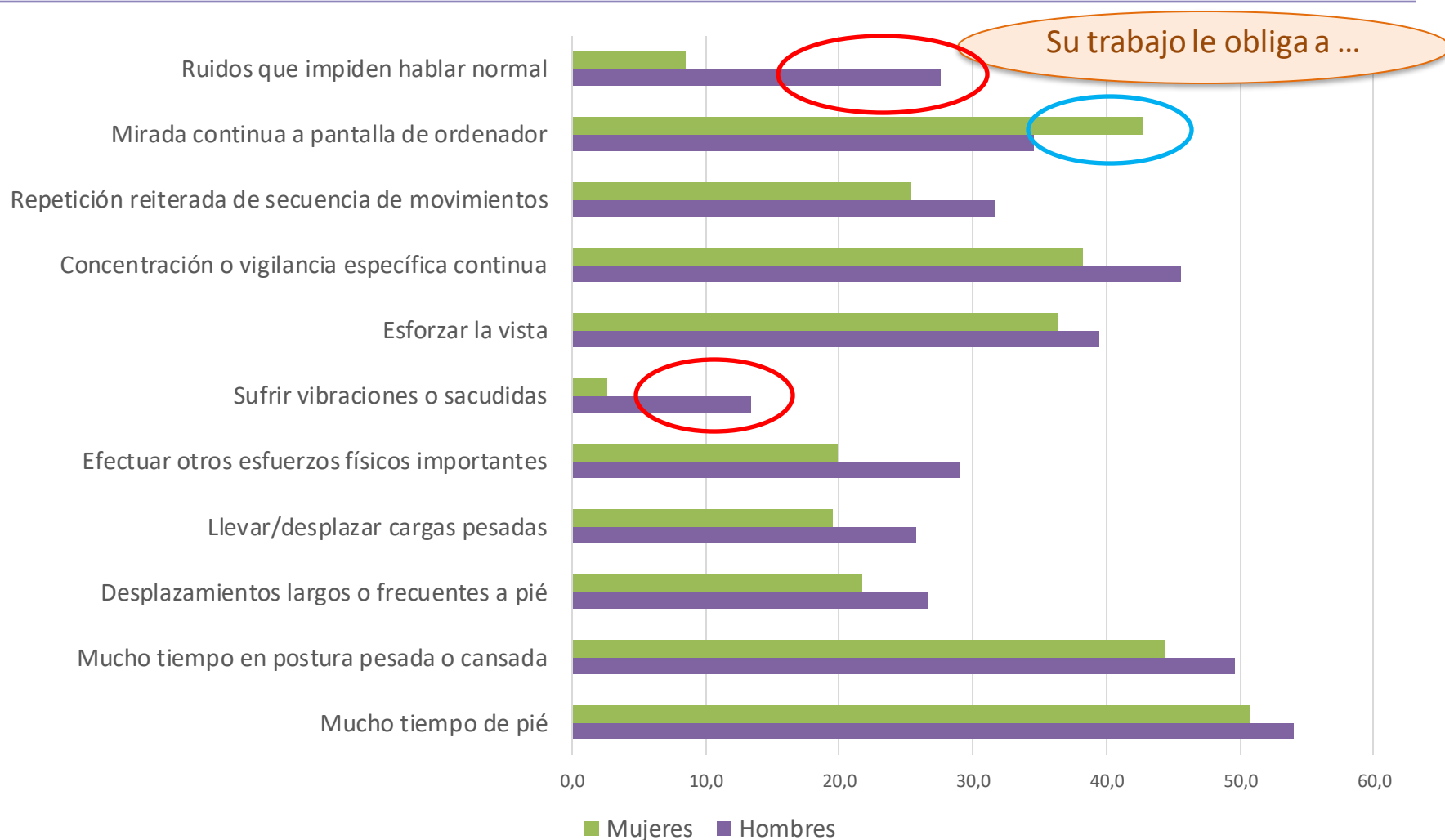
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO



Fuente: ECT 2016

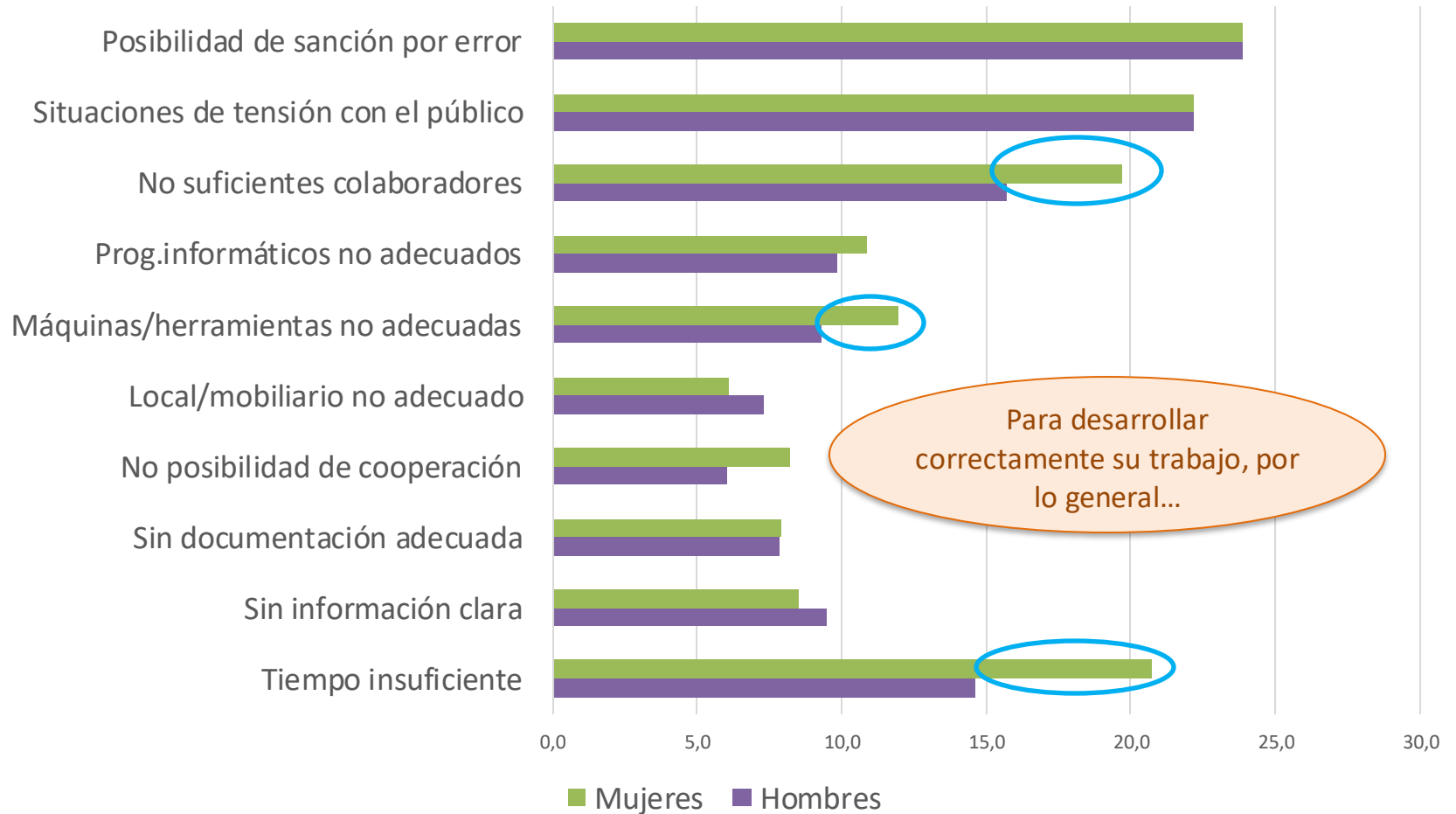
DIFERENTES EXPOSICIONES

Factores ergonómicos: cargas físicas y sensoriales

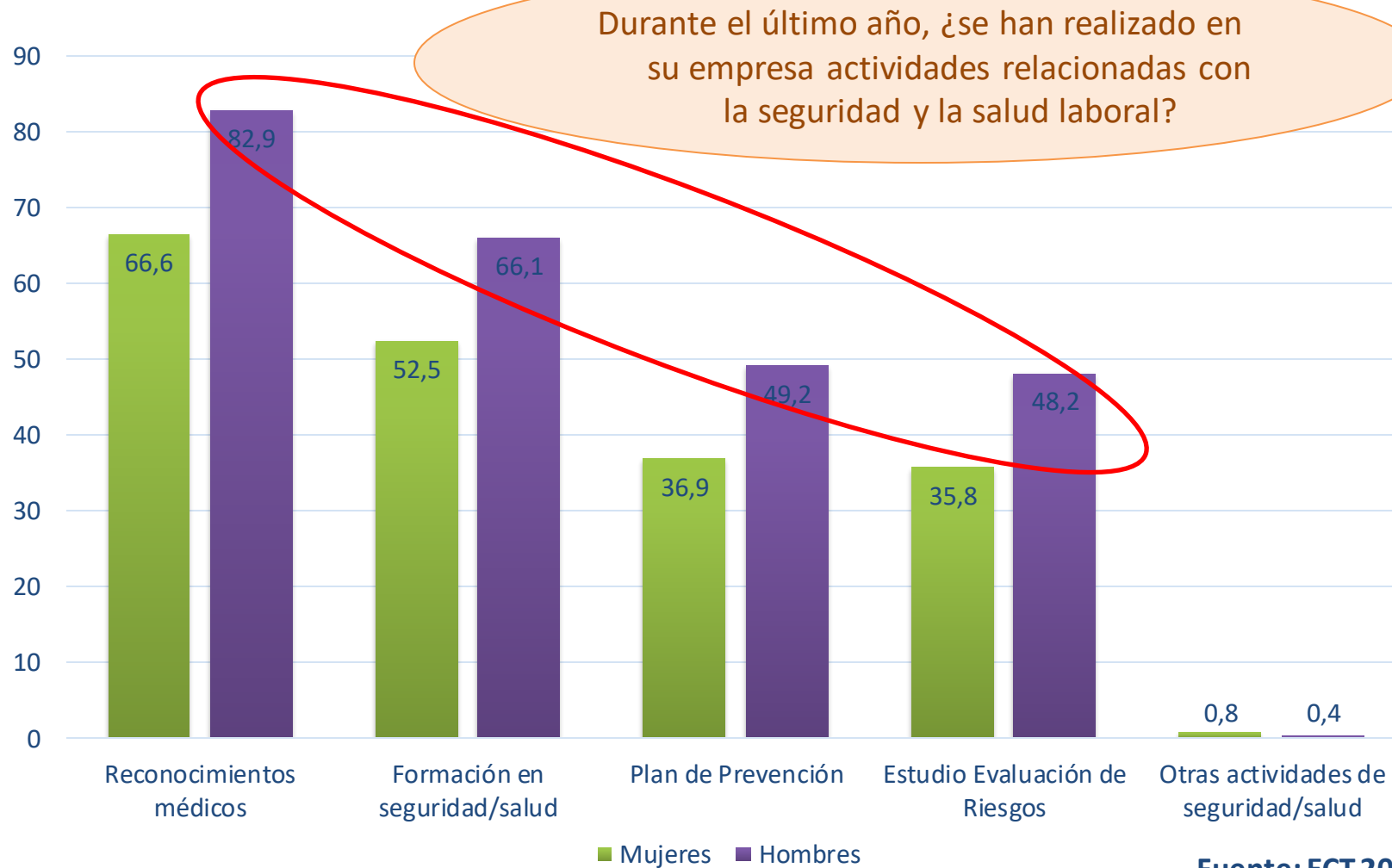


DIFERENTES EXPOSICIONES

Factores organizacionales

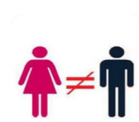


DESIGUAL PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN



Fuente: ECT 2016

DESIGUAL PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN

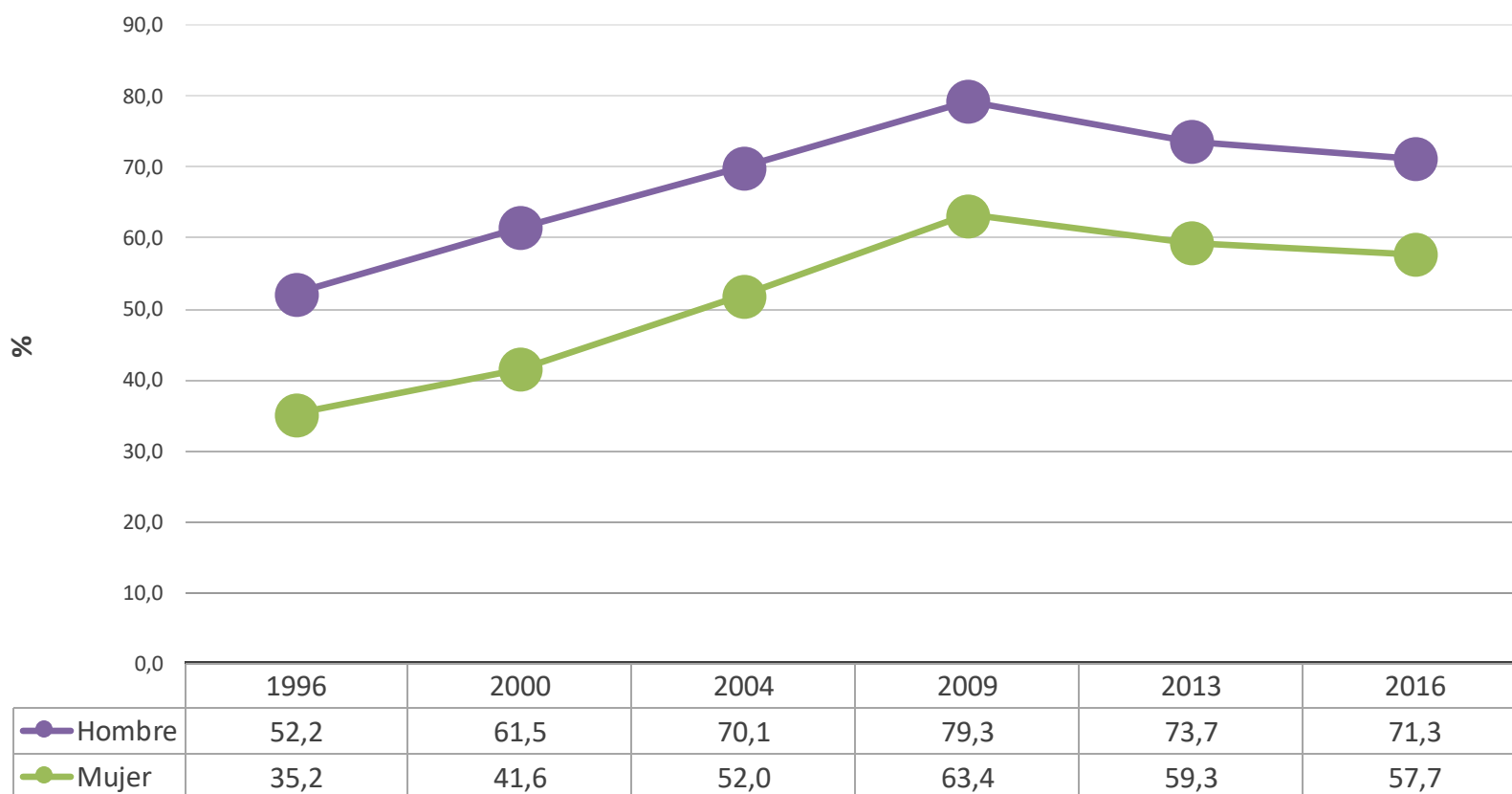


OSALAN
Laneako Segurtasun eta
Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de
Seguridad y Salud Laborales



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

¿Existe en su empresa personal delegado de prevención y/o comité de seguridad y salud laboral?



Fuente: ECT 2016

SESGOS ENCUESTA DE CONDICIONES DE TRABAJO 2016

- No permitía conocer la carga de trabajo por cuidados (la europea lo permite)
- Pocas cuestiones relacionadas con la ergonomía
- Pocas cuestiones relacionadas con los riesgos psicosociales
- No permitía conocer nada sobre el trabajo al servicio del hogar
- No permitía conocer las diversas actividades del sector sanitario (poco desglose y no es lo mismo hacer labores de auxiliar de clínica en residencias sociosanitarias o ayuda a domicilio que ser personal médico del servicio de salud público)
- Pocas cuestiones en relación con posibles riesgos en sector sociosanitario (no planteaba que las excesivas demandas de trabajo puedan venir por tareas de cuidado; o no recogía la manipulación de personas o los equipos relacionados con tareas de cuidados...)



DIFERENTE SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES RESPECTO A LA SEGURIDAD Y SALUD LABORALES



¿POR QUÉ INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PRL?

La situación de mujeres y hombres en relación a la prevención de riesgos laborales es diferente: es necesario conocer y analizar esas diferencias



Hay que integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales

¿PARA QUÉ INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE
GÉNERO EN LA PRL?



Alcanzar el MÁXIMO NIVEL DE PROTECCIÓN para TODAS las personas: HOMBRES Y MUJERES

Eliminando DESIGUALDADES

PROMOVER LA IGUALDAD

LA DESIGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES COMO FACTOR DE RIESGO

INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PRL SIGNIFICA REDUCIR DESIGUALDAD



ELIMINAR O REBAJAR EL NIVEL DE RIESGO

CONVENIO OSALAN - EMAKUNDE



Compartir información, indicadores y datos relativos a la seguridad y la salud laboral con enfoque de género y a los factores con incidencia en este ámbito.

Diseñar y desarrollar materiales y acciones formativas sobre género y salud laboral.

Desarrollar acciones de comunicación: Organización de eventos divulgativos, elaboración de material informativo y difusión mutua de las distintas iniciativas relacionadas con la seguridad y salud laboral desde la perspectiva de género.

CÓMO INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

INCORPORAR LA PERSPECTIVA GÉNERO

Proceso SISTEMÁTICO revisión y acción

- todas las acciones
- todas la políticas
- todos los niveles
- todas las fases

CONSIDERANDO SISTEMÁTICAMENTE LAS **DIFERENTES** SITUACIONES, CONDICIONES, ASPIRACIONES Y NECESIDADES DE MUJERES Y HOMBRES



OBJETIVOS Y ACTUACIONES ESPECÍFICAS



Eliminar
desigualdades

Promover
igualdad

QUÉ SUPONE INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



NO SÓLO



- MATERNIDAD / LACTANCIA
- VIOLENCIA: ACOSO SEXUAL Y SEXISTA
- DOBLE PRESENCIA / TECHO DE CRISTAL -> MEDIDAS PARA CONCILIACIÓN

- La consideración sistemática de las **diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades** de mujeres y hombres en materia de prevención de riesgos laborales.
- La incorporación de **objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades** entre hombres y mujeres.
- La **promoción de la igualdad entre mujeres y hombres** en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.
- **Obligación legal**, entre otros LPRL art.25 y art.26. RD 664 y 665, normativa agentes químicos, ruido, vibraciones, manipulación manual de cargas etc.

CÓMO INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

2017

Osalan publica las “pautas para la integración de la perspectiva de género en la PRL”

2018

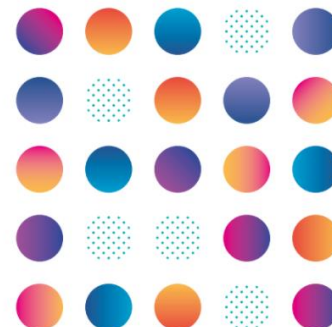
Proyecto piloto para implantación en cuatro empresas

2019

Documento actualizado, incluyendo instrumentos para su aplicación: “Cuestiones para evaluar / valorar / analizar la integración del género en la gestión preventiva”

**GENERO-IKUSPEGIA
LANEKO ARRISKUEN
PREBENTZIOAN
INTEGRATZEKO
JARRAIBIDEAK**

**TRESNA
ERABILGARRIEKIN
EGUNERATUA**



CÓMO INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

INTEGRANDO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL DISEÑO, IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN

En la **organización** de que dispone la empresa

- Elección de una modalidad de organización preventiva
- Integración de la prevención en la estructura organizativa de la empresa
- Mecanismos de consulta y participación de las personas trabajadoras

En las **actividades** preventivas que gestiona

- Consulta y participación
- Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva
- Control de las condiciones de trabajo y forma de realización del trabajo
- Actuación frente a los cambios
- Actividades preventivas que afectan directamente a las trabajadoras y trabajadores
- Actividades “reactivas”: actuación frente a emergencias y notificación e investigación de los daños para la salud

CÓMO INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PRL

ETAPAS DEL DESARROLLO DEL 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 de una modalidad de organización preventiva
- Integración de la prevención en la estructura organizativa de la empresa

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 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.

5.- Diseño del sistema de prevención

- Consulta y participación
- Evaluación de riesgos
- Planificación de la actividad preventiva
- Información a las personas trabajadoras
- Formación de las personas trabajadoras
- Vigilancia de la salud
- Adquisición y puesta a disposición de bienes
- Coordinación de actividades empresariales
- Contratación de personal o cambio de puesto de trabajo
- Notificación e investigación e daños

Proceso continuo de consulta y participación

ALGUNAS PAUTAS ...

Actividades previas:

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

Cultura preventiva, compromiso de la dirección, sensibilización y concienciación de todo el personal.

Consulta y participación

¿Es la representación del personal equilibrada entre sexos o proporcional a la distribución de la plantilla?

Realizar una explotación de la hipotética diferencia de participación, atajar las razones y promover la participación del sexo sub-representado.

Abarcar a la totalidad de la plantilla (personas que desempeñan tareas fuera del centro).

Horarios, canales de comunicación, diversidad de interlocutores, mensajes y formatos adecuados.

Selección de modalidad preventiva:

Formación en igualdad, formación en relación salud-género (tanto especialidades técnicas como vigilancia de la salud), oferta de servicios.

Integración de la prevención en la estructura organizativa de la empresa:

Organigrama de la empresa desagregado por sexo, identificación de desequilibrios.

Analizar las causas de las desigualdades y adoptar medidas respecto a ellas, plan de igualdad.

ALGUNAS PAUTAS ...

Definición de la política y objetivos de prevención:

Política y objetivos explícitos encaminados a la integración de la perspectiva de género en la PRL.

Indicadores diseñados con perspectiva de género.

Análisis de las características de la empresa y situación en PRL:

Recopilar y hacer un análisis diferencial de la información sobre la empresa y su situación en prevención de riesgos laborales.

Herramientas de recogida y explotación de la información diseñadas y aplicadas con perspectiva de género (datos desagregados, indicadores, muestras,...).

Evaluación de riesgos:

Análisis a nivel de tarea, información detallada recogida con instrumentos adecuados y contando con las personas.

Situaciones reales de exposición, evitar ideas preconcebidas.

¿Peligros menos obvios: acoso sexual y por razón de sexo, discriminación (salarial, toma de decisiones), conflictos de equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar?

¿Diferente comportamiento ante el riesgo en mujeres y/o hombres?

Diferentes consecuencias por factores biológicos.

Especial sensibilidad, Maternidad

ALGUNAS PAUTAS ...

Planificación actividad preventiva:

Diseño de medidas: principios de la acción preventiva con perspectiva de género.

Asignación equilibrada de responsabilidades.

Impacto de género en las medidas planificadas: % de M/H afectados por cada medida, % de M/H involucrados en la aplicación de las medidas, % del presupuesto destinado a medidas.

Formación / Información:

Formación en igualdad a toda la plantilla. Planificar la formación para todas las personas (tipo de contrato, de jornada, horario compatible con jornada laboral). Evitar estereotipos y uso sexista del lenguaje.

Adquisiciones:

¿Son las necesidades de equipos/productos/entornos o servicios a adquirir las mismas para M/H? Tener en cuenta a las personas que van a utilizar esos equipos o productos.

ALGUNAS PAUTAS ...

Coordinación de actividades:

Selección de empresas: ¿compromiso con la igualdad? ¿formación en prevención e igualdad?, ¿evaluación de riesgos y medidas preventivas con perspectiva de género? Hacer pedagogía y no rebajar el nivel de protección.

Contratación de personal:

Procesos de selección transparentes y basados en criterios objetivos.

Presencia equilibrada de M/H en los ámbitos de decisión.

Flexibilidad de horarios que permitan conciliación. Valorar la formación en igualdad de candidatas y candidatos.

Vigilancia de la salud:

Identificar diferencias en la forma de enfermar y las necesidades de M y H.

Revisar los protocolos.

Ofrecer a todo el personal exámenes de salud (independientemente del tipo de contrato, de jornada, horario compatible con jornada laboral).

Desagregar por sexos los datos de accidente, enfermedad profesional y enfermedad relacionada con el trabajo.

Investigación de daños a la salud:

Investigar TODOS los daños (in itinere, psicosociales,...).

Desagregar datos por sexo. Posibles factores sobreañadidos: doble jornada, efectos aditivos de sustancias en ámbito doméstico y laboral, existencia de conflictos, situaciones de acoso, violencia...

ALGUNAS PAUTAS ...

Hay unas **PAUTAS BÁSICAS** que se repiten en cada etapa del proceso y que son imprescindibles para abordarlo. Son cuestiones transversales, que influyen en todas las fases y actividades de prevención y que inevitablemente debemos abordar:

- **FORMACIÓN** en materia de igualdad y sobre la incidencia del género en la SSL que nos ayuden a entender lo que ocurre y a plantear alternativas
- **PARTICIPACIÓN e INCIDENCIA PARITARIA /EQUILIBRADA** de mujeres y hombres en todas las fases y actividades preventivas
- **INFORMACIÓN SUFICIENTE, DATOS DESAGREGADOS POR SEXO** y que se puedan cruzar con otras variables e **INDICADORES DE GÉNERO**
- **METODOLOGÍAS y HERRAMIENTAS** que permitan el análisis diferencial
- **COLECTIVOS y ACTIVIDADES** que pueden quedar **EXCLUIDOS** de las acción preventiva
- Evitar **ESTEREOTIPOS**, hacer **USO INCLUSIVO DEL LENGUAJE**

PROYECTO PILOTO

PROYECTO PILOTO PARA LA IMPLANTACIÓN DE LAS PAUTAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGO LABORALES. Febrero 2018

Finalidad

Promover la implantación efectiva de las pautas para la integración de la perspectiva de género en la PRL en un número limitado de empresas y organizaciones de distintas características

Objetivos del proyecto

- Identificar las principales dificultades y obstáculos para la aplicación de las pautas
- Diseñar acciones para solventar dichas dificultades, así como para la implantación efectiva de las pautas
- Generar buenas prácticas que se puedan trasladar a otras organizaciones
- Aprender sobre un área novedosa de la prevención de riesgos laborales

Participantes

4 Organizaciones, con distintas modalidades de organización preventiva, Entidades colaboradoras de Emakunde y sensibles en materia de Igualdad de mujeres y hombres

PROYECTO PILOTO

Productos

Para cada una de las organizaciones participantes

- **Un diagnóstico de su situación** en cuanto al nivel de integración de la perspectiva de género en su gestión preventiva.
- **Un plan de acción** con las actividades a desarrollar para lograr la plena integración del enfoque de género en la prevención.

Para Osalan

- **Conocimiento** de la aplicabilidad de las pautas recomendadas por el Organismo para la integración de la perspectiva de género en la PRL a través de la experiencia de empresas y organizaciones de distinta naturaleza.
- **Instrumentos prácticos** que puedan complementar las pautas y faciliten su aplicación.
- **Buenas prácticas** que puedan extenderse a otras empresas y organizaciones.

ETAPA DEL PLAN DE PRL		ACTIVIDAD	PRUEBA A VALORAR	RESULTADO AUTO-ED
1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	¿Se han revisado los CDT / personal delegado de Prevención se tratan temas de seguridad y salud laboral con un enfoque de género?		
		Analizar el organigrama de la empresa designado por sexo y los posibles desequilibrios, tanto horizontales como verticales. ¿Afectan a determinadas secciones, departamentos, operaciones...?		
2. ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA	ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA	¿Está la empresa por ley obligada a tener Plan de Igualdad?		
		¿Disponen la empresa de Plan de Igualdad? Nivel de implementación. ¿Se dispone de Plan de Igualdad, de que modo se dispone de recursos para lograr la igualdad de género y hombres? Nivel de implementación. ¿Cuál es la coordinación / interacción de la igualdad y plan de PRL? ¿Cómo se realiza la coordinación entre responsable de PRL y de Igualdad?		

ETAPA DEL PLAN DE PRL		ACTIVIDAD	PRUEBA A VALORAR	RESULTADO DE LA AUTO-EVALUACIÓN	ACCIONES / MEDIDAS PROPUESTAS	ACEPTADAS
1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	¿Hay sistemas de sugerencias sobre PRL que utilicen igual por hombres y mujeres?				
		¿Hay diferencias en las vías de participación de hombres y mujeres (Canales, formatos, interlocutores...)?				
2. ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA	ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA	¿Se han detectado conductas negligentes (como se ha reaccionado ante ellas)? ¿Hay instrumentos vigentes?				
		¿Se han detectado conductas negligentes (como se ha reaccionado ante ellas)? ¿Hay instrumentos vigentes?				

LAP PLANEAR ETAPA		¿PREVENCIÓN PLANEAR SISTEMA DESINTEGRADA. PREVENCIÓN PLANEAR PLANEAR	PROPÓSITO / OBJETIVOS	OPORTUNIDAD	OPORTUNIDAD
1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	¿Se han detectado conductas negligentes (como se ha reaccionado ante ellas)? ¿Hay instrumentos vigentes?			
		¿Se han detectado conductas negligentes (como se ha reaccionado ante ellas)? ¿Hay instrumentos vigentes?			
2. ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA	ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA	¿Se han detectado conductas negligentes (como se ha reaccionado ante ellas)? ¿Hay instrumentos vigentes?			
		¿Se han detectado conductas negligentes (como se ha reaccionado ante ellas)? ¿Hay instrumentos vigentes?			

REFLEXIONES

- No se trata de rendir cuentas a nadie, sino de que cada empresa lo asuma como un **PROCESO DE MEJORA** que permita alcanzar entornos saludables y seguros para **TODAS** las personas de la organización.
- Pretende una **TRANSFORMACIÓN** DE LO QUE HACEMOS en prevención y de CÓMO LO HACEMOS. Por lo tanto, no ES UNA RECETA AUTOMÁTICA ni mágica, ni simple. Es un PROCESO COMPLEJO que requiere VOLUNTAD de hacerlo, REFLEXIÓN y, por tanto, TIEMPO. Ayuda a ver cuestiones que PODEMOS y DEBEMOS mejorar.
- Permite identificar lo que hacemos bien y generar **BUENAS PRÁCTICAS** para mejorar en otras fases del proceso y puede ayudar también a otras empresas. Se puede hacer PEDAGOGÍA.
- Es necesario tener, al menos, unos **CONOCIMIENTOS BASICOS sobre IGUALDAD**, sobre los mecanismos de la desigualdad y sobre la incidencia del género en la SSL. Es necesario INFORMARSE Y FORMARSE.
- Se debe **ROMPER CON IDEAS PRECONCEBIDAS**, siempre tenemos que confrontar esas ideas con datos y medidas concretas.
- **REALIZAR UNA PREVENCIÓN CENTRADA EN LA PERSONA**, sin olvidar que las personas somos SERES SOCIALES, influenciadas por el contexto sociocultural en el que nacemos y nos desarrollamos, por lo que existen determinantes (el género, la diversidad funcional, el origen...) que es necesario tener en cuenta y que van más allá de las características personales o estado biológico de cada persona.

REFLEXIONES

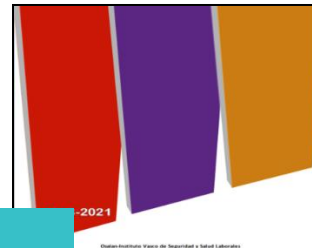
La integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales exige un **PROCESO DE APRENDIZAJE** intensivo para las empresas/organizaciones.

El salto de la teoría a la práctica requiere que haya **EMPRESAS/ORGANIZACIONES VALIENTES** que asuman este reto y apuesten por la mejora de su gestión preventiva a través de la integración en ella de la perspectiva de género.

La experiencia colaborativa nos permitirá generar conocimiento y buenas prácticas, **CREAR** instrumentos, herramientas, formación... surgida desde la práctica real de las empresas y, por ello, con mucho más sentido para la organización y para otras empresas.

CREAR

MATERIAL DE OSALAN SOBRE GÉNERO Y PRL



<http://www.osalan.euskadi.eus>
Apartado de género

Eskerrik asko

Gracias