

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
- *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^a 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^o 25, (2011)
- MIREN EDURNE LÓPEZ RUBIA, *Regulación jurídica y preventiva de la seguridad y salud de la mujer trabajadora*, Ed. Aranzadi (2015)

Eskerrik Asko