

Informativo

Prevención de riesgos laborales y perspectiva de género

1. Introducción

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) alerta de las desigualdades existentes en la actualidad y de la importancia de incluir la perspectiva de género en la gestión empresarial.

Actualmente desde Naciones Unidas se han establecido los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible en los que se incluyen metas para alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, concretamente a través del Objetivo 5, “La igualdad entre los géneros no solo es un derecho humano fundamental sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible”.

Se asienta la idea de las ventajas que supone la inclusión de la perspectiva de género en la gestión empresarial. Tanto el “Foro Económico Mundial o el Instituto Europeo de Igualdad de Género auguran un importante incremento de las economías de los países que incluyan la perspectiva de género en sus políticas empresariales”.



SUMARIO

- Introducción
- Normativa aplicable.
- Identificación de los riesgos asociados a la actividad.
- Evaluación de los riesgos.
- Aplicación de medidas preventivas y de protección.
- Responsabilidad empresarial.

La prevención de riesgos laborales es parte inherente a la gestión empresarial, en este sentido, ya en 2003, desde la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), se propuso que la perspectiva de género fuera tenida en cuenta en las futuras Directivas Europeas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que la falta de consideración del género del

trabajador en las evaluaciones de riesgos derivan en una menor atención y recursos a la prevención de los riesgos laborales que afectan a las mujeres trabajadoras.

Es evidente que el factor de género no ha sido tenido suficientemente en consideración por las políticas de seguridad y salud laboral, sino que únicamente encontramos una mayor protección en los temas relacionados con la maternidad y las situaciones vinculadas a la misma.

2. Normativa aplicable.

- [Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales \(LPRL\)](#) (Art. 5.4): Obliga a considerar variables de sexo en la prevención y a proteger especialmente la maternidad/lactancia (Art. 26).
- [Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva](#): Introduce la obligatoriedad de la perspectiva de género en la administración y empresas, incluyendo la prevención de acoso sexual y por razón de sexo.
- [Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación](#): Prohíbe la discriminación en el ámbito laboral y garantiza igualdad de trato.
- [Real Decreto 901/2020](#): Regula los planes de igualdad, donde se debe integrar la evaluación de riesgos con perspectiva de género.

- [Real Decreto 247/2024](#): Establece protocolos específicos contra el acoso sexual y por razón de sexo.

3. Identificación de los riesgos asociados a la actividad.

Para que los resultados de la evaluación reflejen la situación real sobre los riesgos y los posibles daños a la salud de las personas trabajadoras es imprescindible su participación. Las personas que realizan el trabajo son las que mejor conocen lo que hacen y cómo lo hacen y por tanto las que pueden describirlo mejor.



En la siguiente relación se resumen los aspectos a tener en cuenta para una adecuada estimación del riesgo:

- Las mujeres deben participar en la identificación y valoración de los riesgos y en el establecimiento de soluciones preventivas.
- Analizar las tareas que realmente se hacen de la manera que se hacen.
- Identificar peligros menos obvios y daños a la salud y enfermedades que se hayan producido entre mujeres.
- Identificar y detectar si hay, o puede haber, acoso sexual, por razón de

sexo, discriminación, participación en toma de decisiones, conflictos de equilibrio entre la vida laboral y familiar.

- Analizar el riesgo para el embarazo, la lactancia natural y salud reproductiva. Implantar protocolos de actuación.

4. Evaluación de los riesgos asociados a la actividad.

El art. 16 de la Ley de PRL sobre Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva nos proporciona la pauta de cómo debemos enfrentarnos a la prevención de riesgos desde el punto de vista del género:

- a) El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.

Desde el momento que la Ley establece que para realizar la Evaluación de riesgos es necesario tener en cuenta las características de los trabajadores que van a desempeñar el trabajo, ya se está indicando que no basta sólo tener en cuenta la naturaleza o el trabajo en sí, sino que

también tenemos que tener en cuenta TODAS las características de las personas que lo realizan. Es decir, en el caso que nos ocupa, el sexo de la persona; pero también la edad, tanto por si fueran menores o personas mayores, o cualquier otro rasgo pueda hacer necesario una adaptación para reducir el riesgo de generar daños a la salud de las personas trabajadoras. En definitiva, se trata de evaluar no sólo el puesto de trabajo en relación a las funciones que se realizan en él, sino analizar las características de las personas que van a realizar estas tareas para conocer cómo les afectan y en caso necesario proporcionar las medidas preventivas adecuadas.

Las evaluaciones de riesgos en la actualidad, no se realizan teniendo en cuenta las características de las personas que realizan el trabajo, por lo que al final lo que sucede es que son las propias personas trabajadoras las que deben adaptarse a su puesto de trabajo. Mientras que las empresas no adaptan los puestos de trabajo a los trabajadores y trabajadoras, y por supuesto, se olvidan de analizar las diferencias que supone un mismo riesgo en función del género.

Aspectos a tener en cuenta con las evaluaciones de riesgos:

En las evaluaciones de riesgos siempre deben analizarse las condiciones de trabajo, es decir, las tareas que se realizan, quien las realiza, los lugares en los que se desarrolla el trabajo, los equipos de trabajo que se utilizan, las labores de mantenimiento y limpieza, las condiciones ambientales del lugar, presencias de

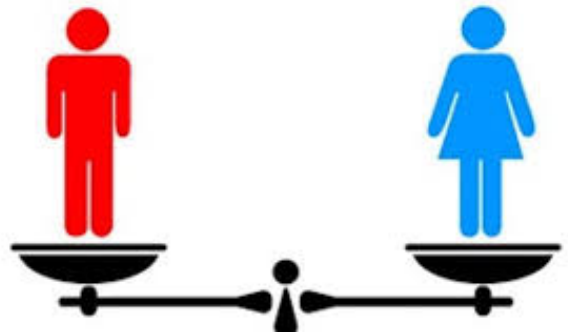
sustancias químicas, biológicas o agentes físicos que puedan ocasionar daños a la salud, factores ergonómicos (posturas, movimientos repetitivos, posturas forzadas...), organización del trabajo (jornadas, horarios, turnos, carga mental, autonomía), factores psicosociales (violencia, estrés, discriminación, acoso...), todas estas cuestiones deben analizarse y evaluarse teniendo en cuenta para cada una de ellas la variable sexo.

5. Aplicación de medidas preventivas y de protección.

Las medidas preventivas que se implanten tras la evaluación de los riesgos detectados deben siempre ajustarse al Art. 15 de la LPRL principios de la acción preventiva y sobre todo debe permitir que el trabajo se adapte a la persona y no al revés:

- Los puestos de trabajo, la maquinaria y los equipos de trabajo, así como los EPI's que deban emplearse deben ser diseñados y seleccionados teniendo en cuenta las características de las personas que los van a utilizar y siempre deben permitir que se adapten a sus necesidades. En general, en estos diseños no se tienen cuenta las diferencias entre hombres y mujeres y muchos de los equipos han sido diseñados teniendo en cuenta las dimensiones antropomórficas de los hombres y no de las mujeres.
- La organización del trabajo debe tener en cuenta cómo afecta a la perspectiva y género y también permitir la conciliación de la vida familiar y/o privada.

- Los grupos de trabajo deben ser lo más equilibrados posibles en el número de mujeres y hombres.



6. Responsabilidad empresarial.

La dirección de la empresa debe estar comprometida con la política de igualdad y manifestarlo claramente de forma que se acepte por todos los niveles de la organización.

Información de los trabajadores y trabajadoras, como establecen el artículo 18.1.a LPRL, la persona empresaria debe informar a las personas trabajadoras de las cuestiones que afecten a su seguridad y salud, esta información se proporciona a través de los representantes de los trabajadores si los hay, pero en cualquier caso todas las personas trabajadoras deben recibir información de los riesgos específicos de su puesto de trabajo así como de las medidas de prevención que se implanten para dichos riesgos.

Bibliografía

https://www.ugt.es/sites/default/files/folletogenero_web.pdf

Para más información acude a nuestras oficinas en:

TENERIFE:

C/ Méndez Núñez, nº 84, 2ª planta. 38001, Santa Cruz de Tenerife. Tfno.: 922 27 14 67

Correos: saludlaboral@canarias.ugt.org
otprltf@canarias.ugt.org

LA PALMA:

C/ Calvario, nº 11-L. Los Llanos de Aridane. 38760, La Palma. Tfno.:

922461035. Correo:

ifernandez@canarias.ugt.org

GRAN CANARIA:

Avda. 1º de Mayo, nº 21, planta baja. 35002, Las Palmas de Gran Canaria.

Tfno.: 928473215

Correo: otprlgc@canarias.ugt.org

LANZAROTE:

Avda. Vargas, 4-2ª planta. 35500, Arrecife.

Tfno.: 928810340

Correo: otprllz@canarias.ugt.org

Ejecutado por:

Financiado por: