

La perspectiva de gènere en la seguretat i salut laboral

Elena Juanola Pagès
Maribel Valenzuela Burgos
Silvia Pitarque Asunción

Institut Català de Seguretat i Salut Laboral
Barcelona, 23 de març de 2022

Punt de partida: compromís



“
a la feina,
iguals
”

- Fer efectiva la igualtat entre dones i homes és una **prioritat del Govern de la Generalitat**.
- **Pla de Govern XIV Legislatura:** Eix 5 Per un país feminista fonamentat en la garantia dels drets humans.
- Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere 2019-2022
- I Pla d'acció de suport a les empreses destinat al foment de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball (aprovat al setembre, 2019)
- Pla nacional per a la implementació de **l'Agenda 2030** a Catalunya (setembre, 2019). ODS 5 igualtat ODS 8 treball digne

Normativa



- ❑ Article 43 Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes: Inclusió de la perspectiva de gènere en els programes de seguretat i salut laboral.

- ❑ Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. (Mancances):
 - principis generals de PRL no estan pensats per incorporar la perspectiva de gènere
 - Principi d'adaptació del treball a la persona ens permetria anar més enllà
 - Seria desitjable que incorporés de forma expressa la perspectiva de gènere.



La importància de les dades

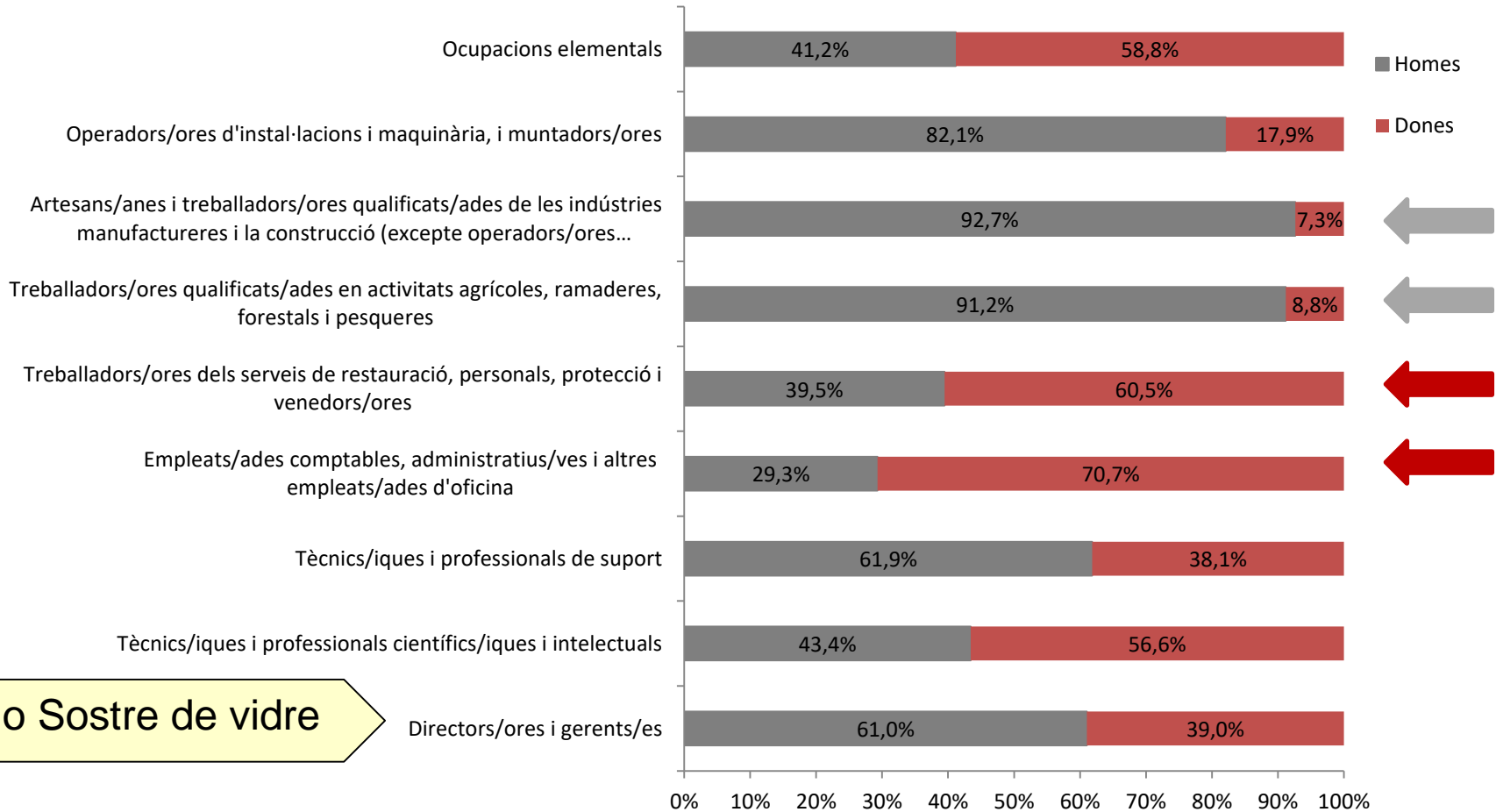
- Qualsevol govern que aposti per una societat igualitària a tots els nivells, a més, té **l'obligació de posar a l'abast de la ciutadania totes les dades** de què disposa.
- I no només obrir les dades sinó **dotar-les d'una informació completa que inclogui la perspectiva de gènere**, indispensable a l'hora de prendre decisions igualitàries.
- Necessitat de mesurar per justificar necessitat de canvis.
- Donar visibilitat a les desigualtats (el que no es veu, no existeix)
- Situar l'objectiu de la igualtat en el centre de les actuacions i polítiques.

POBLACIÓ OCUPADA segons branca d'activitat econòmica i sexe a Catalunya, 2021



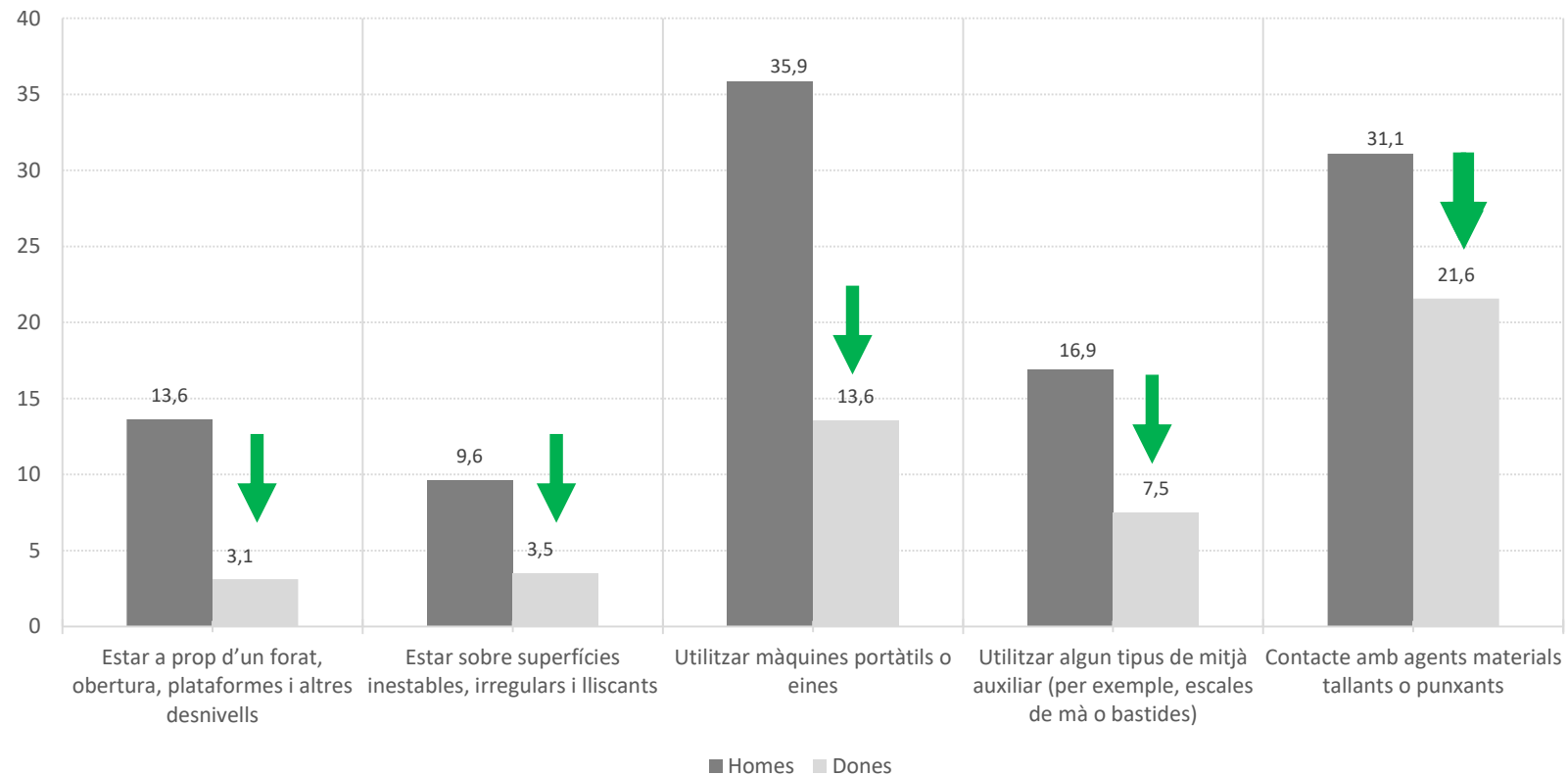
Percentatge de POBLACIÓ OCUPADA segons CLASSIFICACIÓ CATALANA D'OCUPACIONS (CCO-2011) i sexe a Catalunya, 2021

Classificació catalana d'ocupacions (CCO-2011)

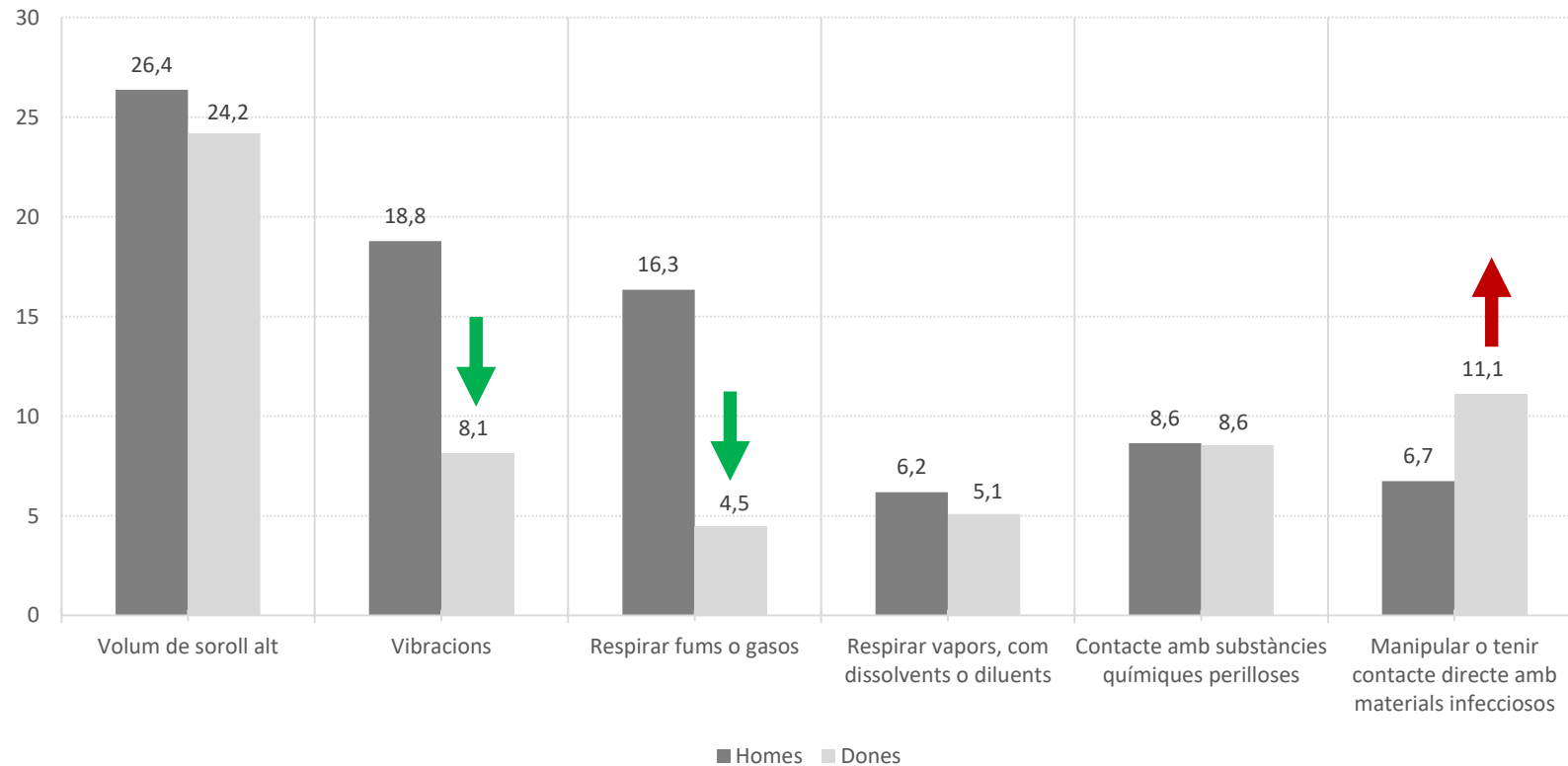


Segregació vertical o Sostre de vidre

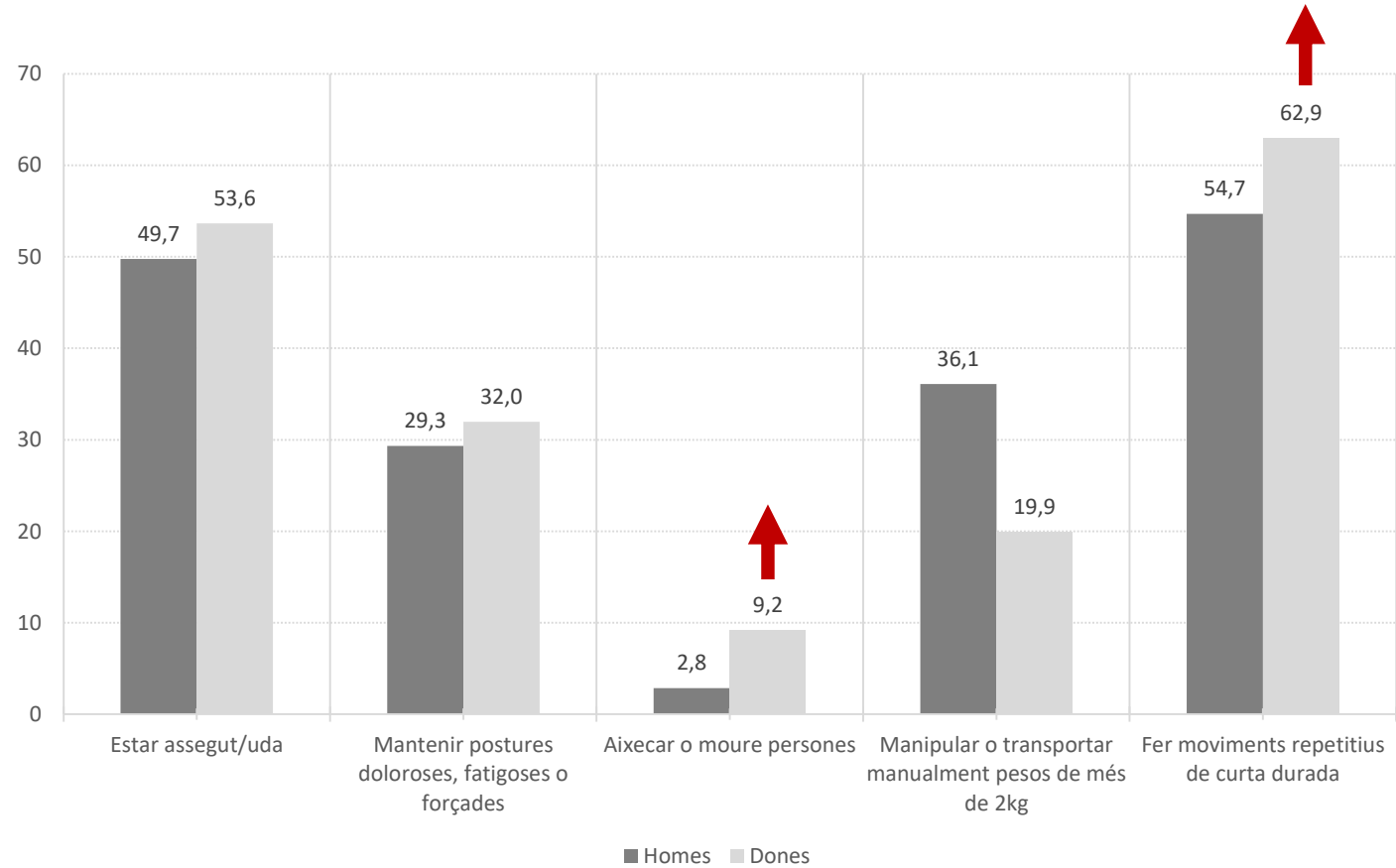
Percentatge de treballadores i treballadors exposats a factors de risc de **SEGURETAT**



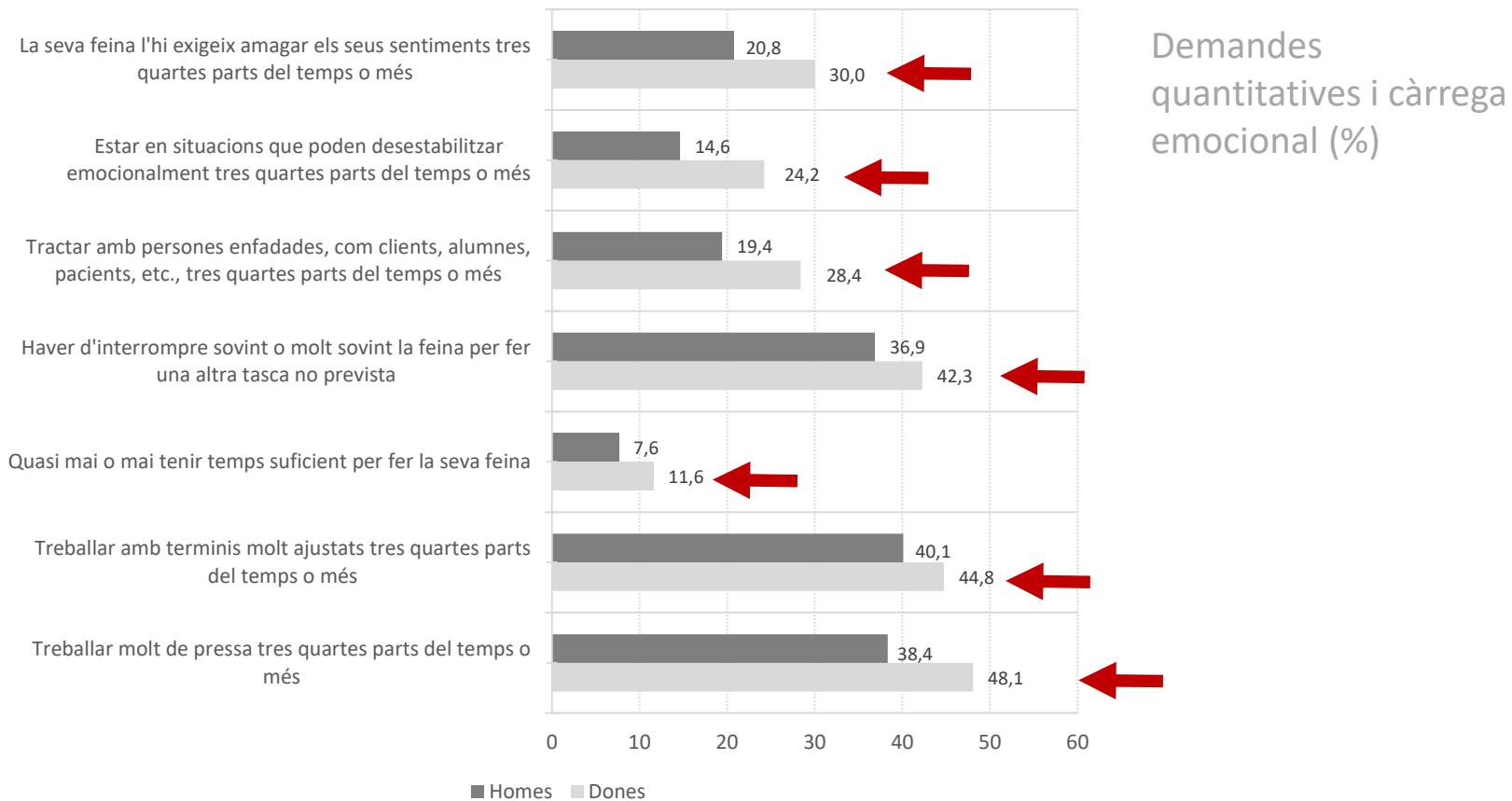
Percentatge de treballadores i treballadors exposats a factors de risc HIGIÈNIC



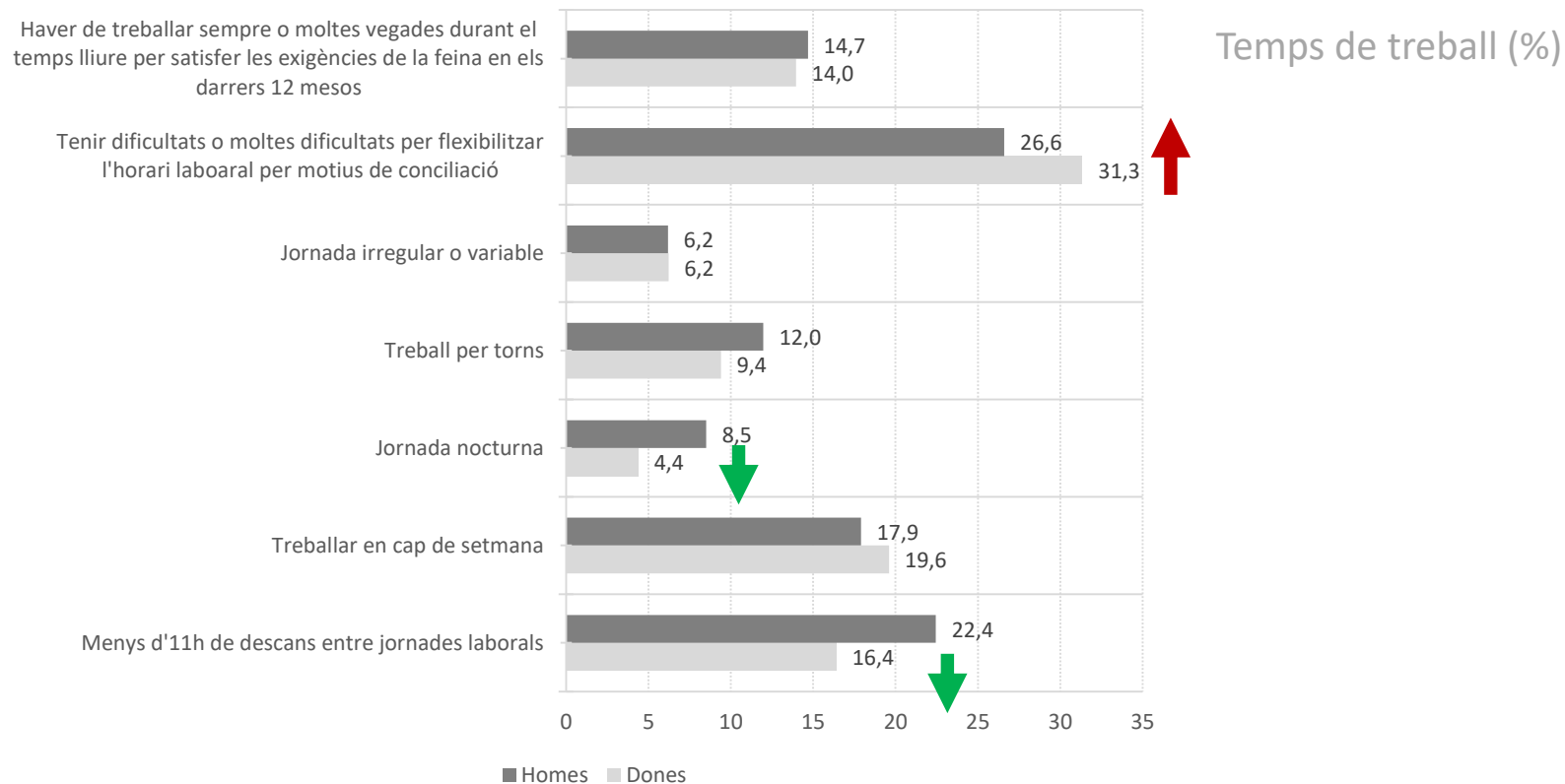
Percentatge de treballadores i treballadors exposats a factors de risc ERGONÒMIC



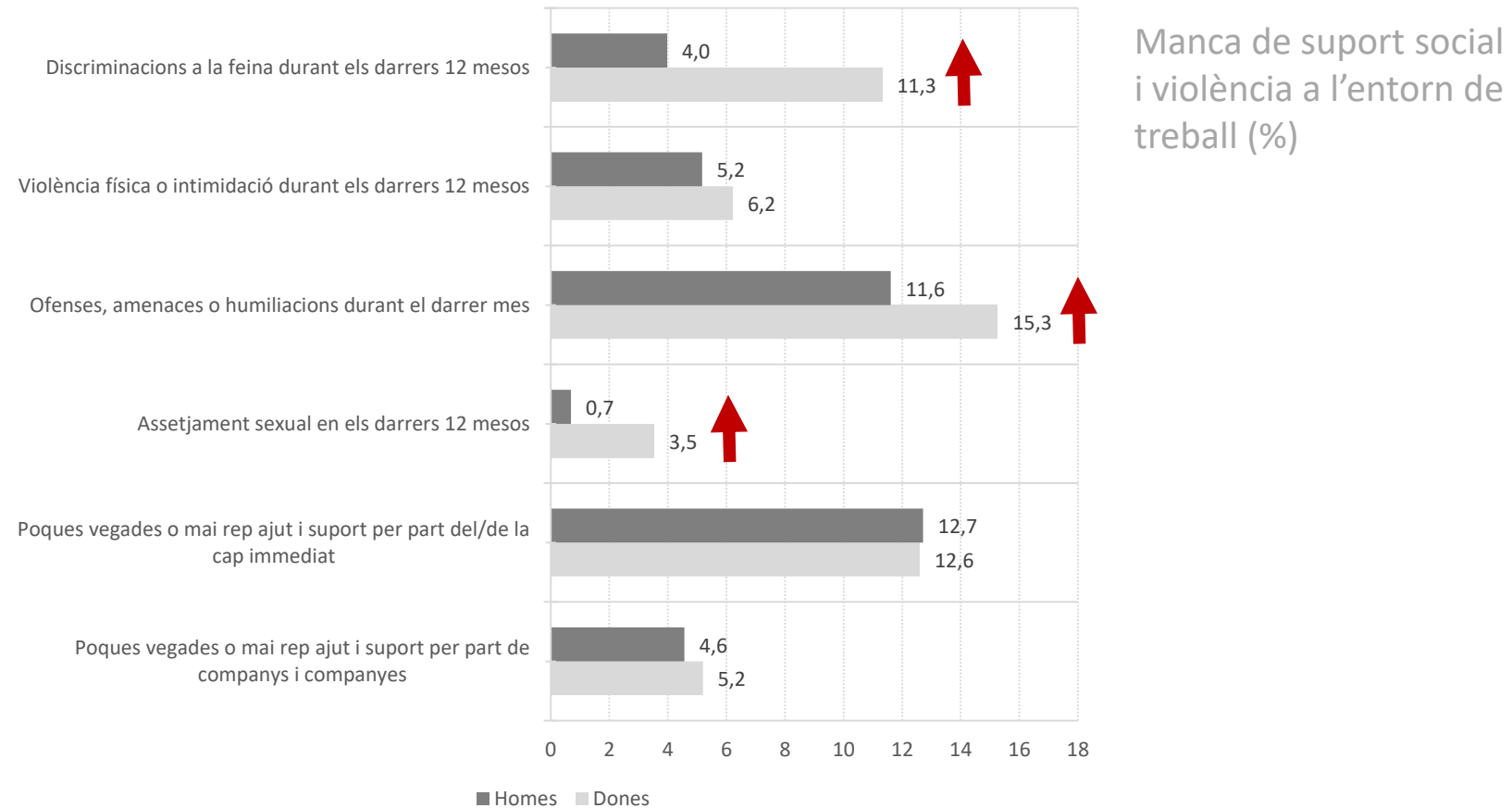
Percentatge de treballadores i treballadors exposats a factors de risc PSICOSOCIAL



Percentatge de treballadores i treballadors exposats a factors de risc PSICOSOCIAL



Percentatge de treballadores i treballadors exposats a factors de risc PSICOSOCIAL




Violència a l'entorn laboral

- **Totes les empreses estan obligades a arbitrar procediments específics per prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe**, així com a donar resposta a les reclamacions que es puguin produir en aquesta matèria (article 48.1 LO 3/2007)
- **El 59% de les persones treballadores no coneix l'existència de protocols** d'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa on treballa.
- Assolir entorns de treball productius, segurs i respectuosos per a totes les persones i combatre qualsevol tipus de discriminació **ha de ser una prioritat.**

Anàlisi DAFO en la perspectiva de gènere i PRL

DEBILITATS

- Costum reduccionista (llenguatge no sexista + dades desagregades)
- Molt per fer (cal que ens posem les “ulleres liles” des de l’inici de qualsevol projecte).
- Abordar la interseccionalitat 
- Pocs recursos

FORTALESES

- Compromís polític. Lideratge femení.
- Evidències empíriques
- Intensificació formació en matèria d’igualtat.
- Fortalesa institucional: Departament d’Igualtat i Feminismes. ICD.

AMENACES

- Discursos de resistència a la transversalitat de gènere.
- Falses creences: ja som iguals.
- Consideració de la llei d’igualtat com una “lleï de segona”.

OPORTUNITATS

- Mandat legal Llei 17/2015.
- Context: societat mobilitzada.

Què fem?

➤ Estratègia catalana de seguretat i salut laboral 2021-2026



Incloure la perspectiva de gènere en totes les accions de l'ECSSL i realitzar actuacions específiques.

- Amb la finalitat de:
 - Donar **visibilitat** a les **diferències existents** entre homes i dones en el mercat de treball que tenen repercussió en la PRL.
 - **Sensibilitzar** sobre la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.
 - **Abordar** les necessitats i situacions diferenciades d'homes i dones que tenen impacte en la prevenció de riscos laborals.

Què fem?



Integració de la perspectiva de gènere en la gestió de la salut laboral

Guia pràctica per a professionals de la prevenció de riscos laborals

Organiza: **Foment** **250**

Amb el suport de: **Generalitat de Catalunya Departament d'Empresa i Treball** **a la feina cap risc** **i3** **CONSELLERES**

Paral·lelismes PRL i polítiques d'igualtat. Cal aprofitar les sinèrgies.

PRL

- Principi d'integració (art. 16 LPRL) de la PRL en totes les activitats i nivells jeràrquics.
- Pla de prevenció de riscos laborals.
- Adaptació del treball a la persona (art. 15 LPRL).
- Participació.

POLÍTIQUES D'IGUALTAT

- Integració de la perspectiva de gènere (*gender mainstreaming*).
- Pla d'igualtat a les empreses.
- Adaptació a les necessitats diferenciades d'homes i de dones.
- Participació.

Decàleg per a una salut i seguretat laboral amb perspectiva de gènere

1. Les desigualtats de gènere al mercat de treball comporten que l'exposició als riscos laborals sigui diferent per a dones i homes, i que, per tant, la intervenció preventiva en l'àmbit de la SSL hagi d'incorporar la perspectiva de gènere per esdevenir efectiva.
2. Les dones ocupades tenen millor estat de salut que les que no ho estan. Tot i així, els efectes de la doble càrrega de treball i les pitjors condicions laborals i de treball a què estan sotmeses fan que el seu estat de salut sigui pitjor al dels homes en la mateixa situació.
3. Les desigualtats de gènere també condicionen l'exposició als riscos laborals dels homes, per exemple, presenten una major incidència de lesions per AT i pateixen en major mesura els riscos associats a les llargues jornades de treball.

Decàleg per a una salut i seguretat laboral amb perspectiva de gènere

4. Per millorar la detecció i la identificació de malalties laborals cal introduir la perspectiva de gènere de manera transversal i impulsar estudis i investigacions específiques.
5. Els factors de risc ergonòmic a què estan exposades moltes dones es veuen agreujats pel disseny inadequat de llocs de treball. Per reduir-ne l'exposició cal adaptar el lloc de treball a cada persona i realitzar també una correcta organització de les tasques.
6. Una adequada organització del temps en el treball, que faci compatibles la vida personal i laboral i faciliti la conciliació i la coresponsabilitat, contribueix a reduir els riscos psicosocials i a assegurar la motivació i la productivitat en el treball.
7. Les mesures preventives han d'anar dirigides a reduir l'exposició als diferents tipus de factors de risc, i no han de centrar-se exclusivament en els AT.

Decàleg per a una salut i seguretat laboral amb perspectiva de gènere

8. El Pla de PRL i el Pla d'igualtat són dues eines bàsiques per garantir la incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit de la SSL, i la coordinació i interrelació entre ambdós plans és necessària per a la bona gestió de la prevenció.

9. El compromís amb la igualtat d'oportunitats és una estratègia bàsica per garantir el dret a la salut de totes les persones treballadores, ja que té en compte les necessitats de PRL de dones i homes.

10. Quan la PRL esdevé efectiva, tant per a les dones com per als homes, la qualitat de l'ocupació millora i el desenvolupament, tant social com econòmic, d'un país augmenta, ja que totes les persones aporten el màxim del seu potencial.

Posem-nos "Ulleres liles" en el món de la PRL



PRL molts estereotips androcèntrics

Biaixos de gènere

Invisibilització i Infravaloració danys a la salut

Mirada crítica ♀ <> ♂

Establir mesures eficaces i eficients

Petites accions transformen el món PRL

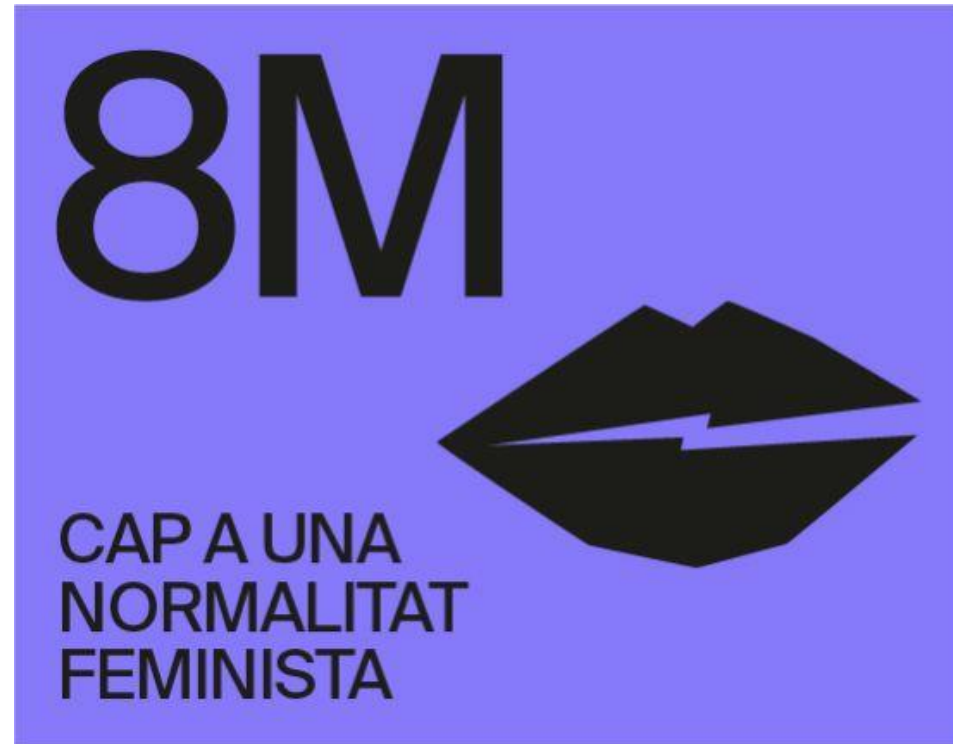
Incorporar la perspectiva de gènere

Benefici tant pels homes com per les dones

Afinar en les necessitats destinatàries

Més sensibles a les diferències

Cal que sumem esforços



TREBALLEM PER UNA NORMALITAT FEMINISTA TAMBÉ EN L'ÀMBIT DE LA PRL



Generalitat de Catalunya
Departament d'Empresa i Treball



www.icssl.gencat.cat

[Twitter: @alafeinacaprisc](https://twitter.com/alafeinacaprisc)

icssl.treball@gencat.cat