

Integración de la perspectiva de género

en la gestión de la Salud Laboral

**Guía práctica para profesionales de la
prevención de riesgos laborales**

23 de marzo de 2022



Integración de la
perspectiva de género
en la gestión de la salud laboral

Guia práctica para profesionales
de la prevención de riesgos laborales

¿Por qué esta guía?



Clarificar cómo integrar la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral.



Aportar un enfoque práctico al conocimiento, centrándonos en la identificación de necesidades y el diseño de una estrategia de cambio.

¿A quién nos dirigimos?



Profesionales y preventivistas a cargo de la gestión de la salud laboral.



Empresas medianas y grandes con recursos propios de prevención.

¿Cómo la hemos estructurado?

- 1**  Marco conceptual
- 2**  Aproximación diagnóstica
- 3**  Estrategia de cambio



Aproximación diagnóstica

i+3
CONSULTORES



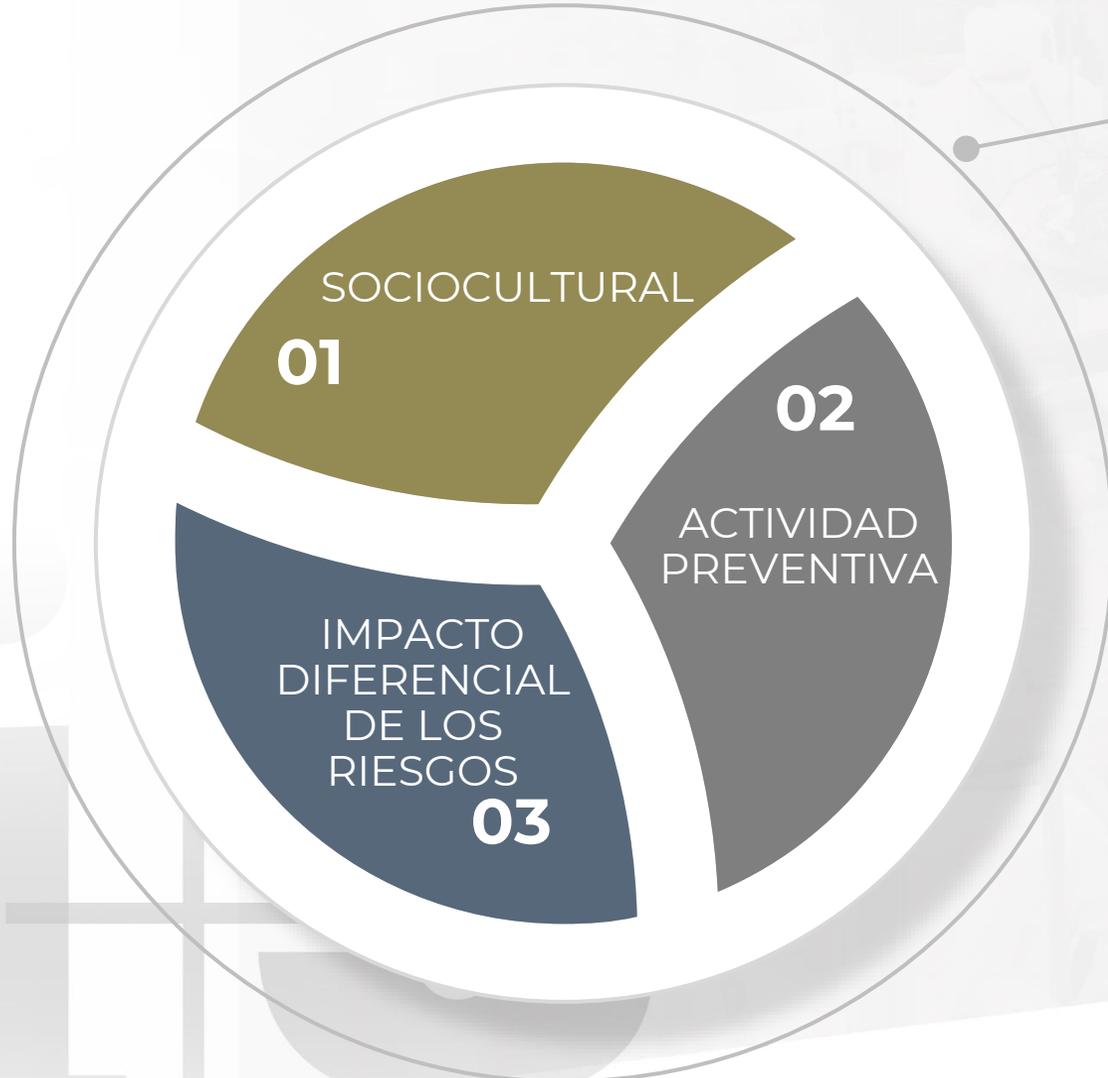
i+3
CONSULTORES

Aproximación diagnóstica



i3

Aproximación diagnóstica



CAMBIO CULTURAL

- Compromiso de la dirección
- Presencia de mujeres
- Participación
- Formación, información, sensibilización

Aproximación diagnóstica



¿Se incorpora el género y el sexo al análisis de las condiciones de trabajo, los riesgos y la vigilancia de la salud?

Aproximación diagnóstica



IMPACTO DIFERENCIAL

- Riesgos químicos
- Riesgos ergonómicos
- Riesgos psicosociales
- Etc.

Aproximación diagnóstica

Autodiagnóstico

Preguntas para la reflexión a las que se puede responder sí, no o no sé.

2.A. ¿Se incorporan el género y el sexo al análisis de las condiciones de trabajo, los riesgos y la salud?

Cada vez existe mayor evidencia de que mujeres y hombres están expuestos a riesgos distintos en el trabajo y de que las consecuencias para la salud son también diferentes. Actualmente sabemos que estas diferencias se dan por razones de sexo y por razones de género. Por eso, es fundamental que en las evaluaciones de riesgos se tengan en cuenta ambas, ya que, hasta ahora, la no inclusión de estas variables ha provocado que no se tengan en cuenta aquellos riesgos que afectan de forma diferencial a las mujeres por alguna de estas dos variables.

PREGUNTAS

¿Hay diferencias en el acceso a las actividades preventivas que estén relacionadas con las desigualdades de género (por las diferentes condiciones laborales, por obstáculos para acceder en los tiempos previstos por necesidades de conciliar, porque no se priorizan las intervenciones o actividades en los puestos feminizados, etc.)?

Sí

No

No lo sé

¿Hay situaciones de riesgo que afecten de forma diferente a hombres y mujeres?

Sí

No

No lo sé

En caso de exposiciones de riesgo diferenciadas por sexo, ¿se analizan si estas se deben a algún tipo de discriminación de género (asignación de tareas, forma de hacer las tareas, tiempo de exposición, etc.)?

Sí

No

No lo sé

¿Hay situaciones en que los mismos riesgos son percibidos de manera diferente por hombres y mujeres?

Sí

No

No lo sé

Aproximación diagnóstica

Pautas

Líneas de actuación estratégicas.

PAUTAS

Garantizar la accesibilidad de la actividad preventiva a todas las personas que forman parte de la empresa, poniendo especial atención a su diseño y planificación (disponibilidad de tiempo, asegurar accesibilidad en todos los horarios y turnos, etc.).

En caso de que no se esté haciendo, desagregar y analizar por sexos los datos recogidos en el proceso de evaluación de riesgos.

Identificar aquellos factores de riesgos que estén afectando de forma diferente a hombres y mujeres a partir de la inclusión del conocimiento técnico disponible y de la información procedente de las personas que ocupan los puestos de trabajo.

Recoger de manera sistemática, analizar y evaluar posibles diferencias en la percepción del riesgo entre hombres y mujeres, así como la percepción de molestias y daños de manera diferencial.

Aproximación diagnóstica

Ideas

Acciones concretas de intervención con perspectiva de género.

Ideas para integrar la dimensión de género en la acción preventiva

Analizar las condiciones de trabajo prestando especial atención a la división sexual del trabajo y al impacto que tiene sobre cómo se exponen hombres y mujeres a las condiciones de trabajo.

Analizar las condiciones de trabajo, los riesgos y el impacto sobre la salud atendiendo a las diferencias por razón de sexo y por razón de género que puedan darse entre la plantilla

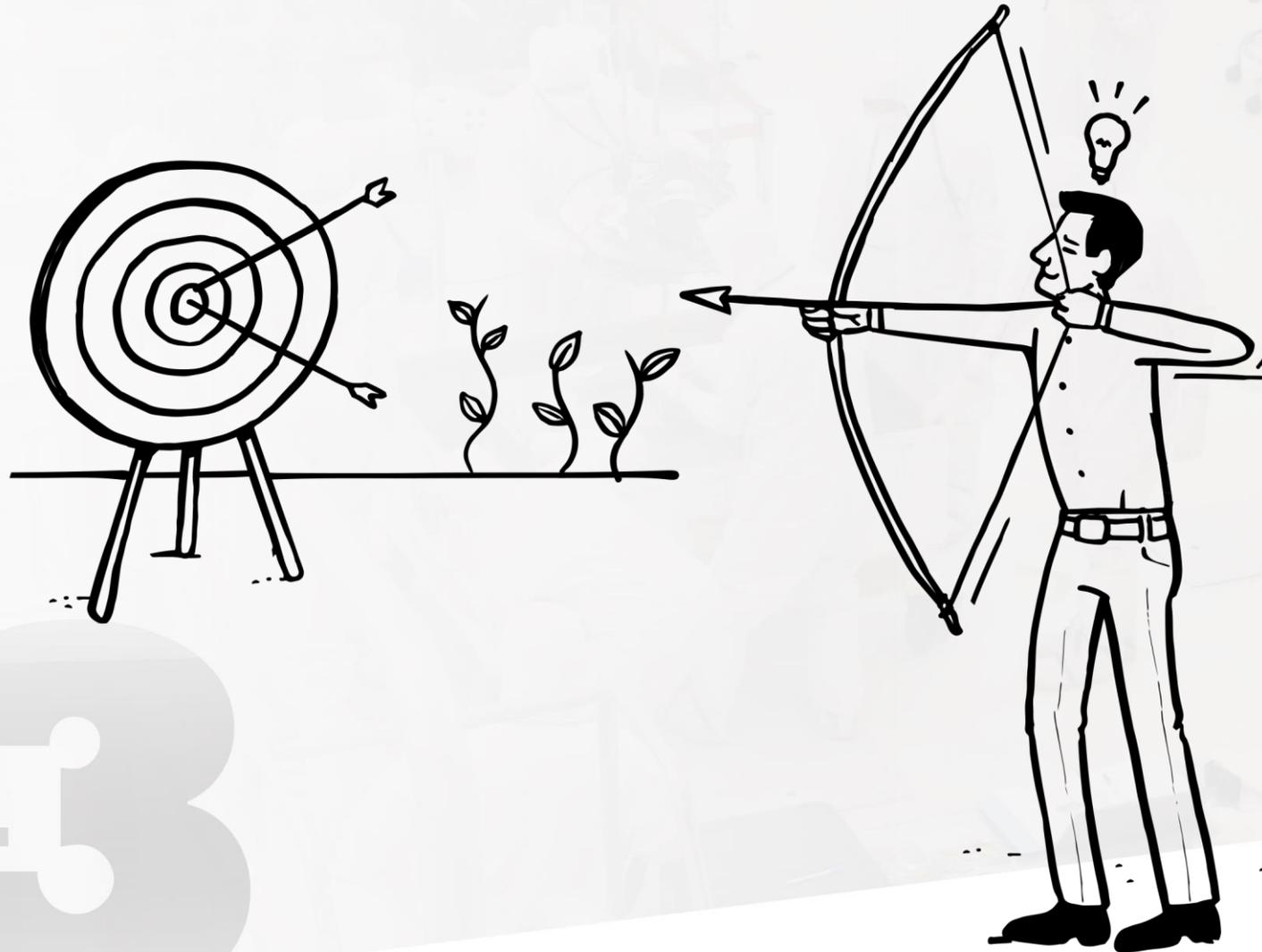
Diseñar las medidas preventivas incorporando diferencias biológicas, antropométricas y socioculturales entre hombres y mujeres, aplicando medidas diferenciales cuando sea necesario.

Garantizar que en la priorización de las actuaciones preventivas no se discriminan los puestos de trabajo o las categorías profesionales ocupadas por mujeres (en ocasiones influenciados por el sesgo de que sus trabajos sean menos peligrosos).

Llevar a cabo un seguimiento de las medidas preventivas que tenga en cuenta el impacto tanto en hombres como en mujeres.
Por ejemplo:

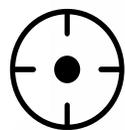
- Recoger indicadores de seguimiento desagregados por sexo.
- Identificar la distribución por razón de sexo de la plantilla para planificar acciones de seguimiento.
- Asegurar que las preocupaciones, experiencias y necesidades de hombres y mujeres se han tenido en cuenta (a través de las visitas a los puestos de trabajo, encuestas de satisfacción con las condiciones de trabajo, etc.).

Estrategia de cambio



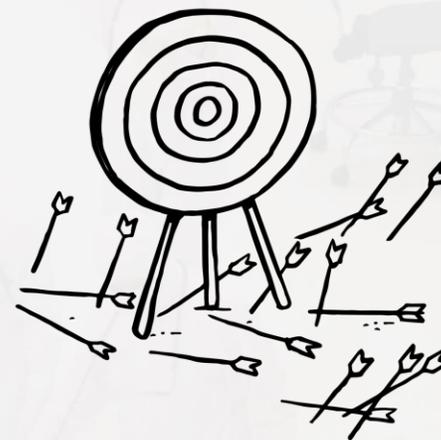
1+3

Estrategia de cambio



Alcanzar una integración transversal de la perspectiva de género en la gestión de la salud.

“Hacer transversal la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, en todas las áreas y en todos los niveles.”



Estrategia de cambio



Estrategia de cambio

1

Visibilizar la necesidad de cambio

Es necesario vencer las resistencias iniciales que se puedan encontrar en la organización a causa del desconocimiento de las cuestiones de género.

Plantear que la salud se construye de forma diferente para hombres y mujeres puede ser difícil de transmitir.



Argumentario: ¿Por qué es necesario integrar la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral?

Estrategia de cambio

1

Visibilizar la necesidad de cambio



Argumentario: ¿Por qué es necesario integrar la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral?

1. Porque la igualdad es un derecho.
2. Porque la salud también es un derecho.
3. Porque la desigualdad es un hecho.
4. Porque la desigualdad de género no es la única.
5. Porque continúan existiendo los estereotipos y roles de género.
6. Porque desde la empresa debemos contribuir a derribar barreras.
7. Porque es necesario integrar la conciliación laboral y familiar para hombres y mujeres.
8. Porque integrar la perspectiva de género en la práctica preventiva supone un beneficio para el conjunto de la empresa.

Estrategia de cambio



1+3

Estrategia de cambio

2

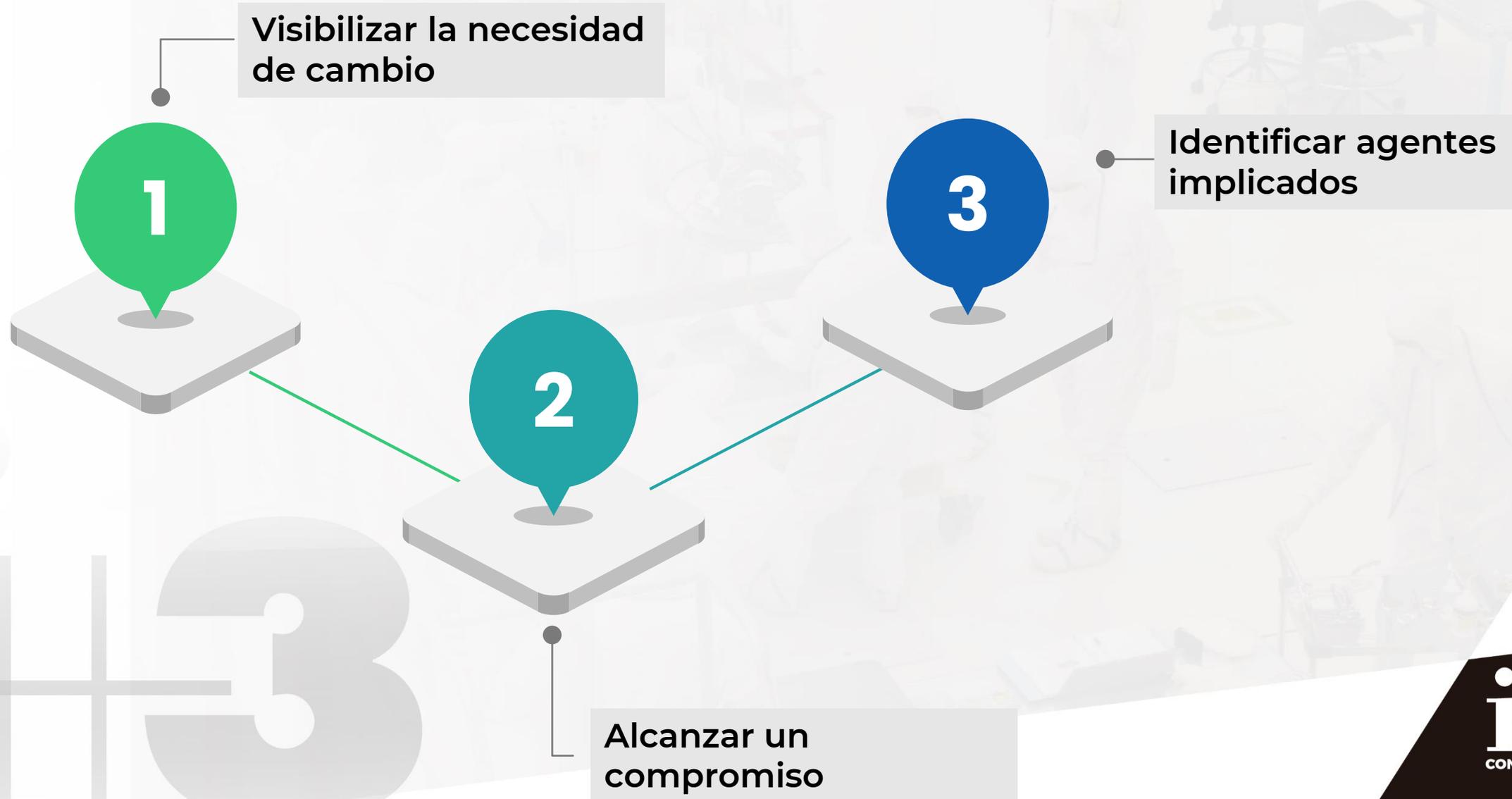
Alcanzar un
compromiso

El proceso de reflexión ha de concluir con una visión compartida por la dirección que nos permita evolucionar el enfoque de la práctica preventiva con perspectiva de género.



Declaración de principios

Estrategia de cambio



Estrategia de cambio

3

Identificar a los agentes implicados

Conseguir que una acción sea transversal implica tejer alianzas.

Los diferentes agentes implicados deben reflexionar sobre qué necesitan y qué pueden aportar al resto para conseguir el objetivo común.



Identificar a los agentes implicados

Estrategia de cambio

3

Identificar a los agentes implicados



Identificar a los agentes implicados

Dirección General

¿Qué nos puede aportar?

- Liderazgo
- Apoyo
- Recursos
- Declaración de principios

- Plan de acción
- Prioridades en la intervención
- Coordinación de la integración

¿Qué le podemos aportar?

Estrategia de cambio

3

Stakeholders	¿Qué me puede aportar?	¿Qué puedo aportar desde PRL?
Dirección general	<ul style="list-style-type: none">● El respaldo necesario para emprender acciones.● Liderazgo y apoyo.● Participación en la planificación de la actividad preventiva.● Establecimiento de canales de comunicación con todos los departamentos implicados.● Garantía de compromiso estableciendo auditorías internas.● Suscripción de la declaración de principios para la integración de la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral.● Los recursos que sean necesarios para la correcta integración de la perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none">● Plan de acción para llevar a cabo los compromisos establecidos.● Prioridades de intervención para integrar la dimensión de género.● Coordinación de la integración de la perspectiva de género.
Área de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none">● Apoyo en la gestión de la formación y capacitación (garantizando el acceso a toda la plantilla independientemente de su sexo, puesto de trabajo, jornada, dedicación horaria, etc.).● Información desagregada sobre la plantilla (condiciones laborales, turnicidad, puestos ocupados, bajas, etc.).● Apoyo y asesoramiento para el diseño de acciones preventivas (medidas organizativas, conciliación, etc.).● Apoyo en la información y comunicación a la plantilla para garantizar el enfoque de género.● Identificación de sesgos de género en procesos de selección, contratación y formación.● Inclusión de lenguaje no sexista.● Información sobre el uso y disfrute de las medidas de conciliación (para complementarla con el impacto de la exposición a riesgos laborales).● Información sobre situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que se hayan comunicado.● Auditoría de igualdad retributiva.	<ul style="list-style-type: none">● Información periódica y sistemática desagregada por sexo sobre:<ul style="list-style-type: none">– Exposición a riesgos diferenciales.– Daños a la salud y diferencias en la accidentalidad.– Conclusiones de vigilancia de la salud colectiva.● Datos para la elaboración del plan de igualdad, en especial lo establecido en el anexo del RD 901/2020 apartado 4. f).● Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.● Apoyo para la integración de la prevención de riesgos en el plan de igualdad y asistencia durante su elaboración para incluir este apartado.● Información sobre la percepción de la dimensión de recompensas obtenidas de la evaluación de riesgos psicosociales.

¿Qué
puede ap

Estrategia de cambio



Estrategia de cambio

4

Planificar la integración

Integrar la perspectiva de género en la práctica preventiva no es simplemente mostrar la información desagregada por sexos, también es necesario...

...utilizar métodos que permitan identificar la exposición diferencial entre hombres y mujeres.

...tener en cuenta la doble exposición.

...superar el sesgo del referente masculino.



¿Qué es necesario para integrar la perspectiva de género en la salud laboral?

Estrategia de cambio



