Perspectiva de género en PRL



Con la financiación de:

Conselleria de Treball,
Funció Pública i Diàleg Social
Institut de Seguretat i Salut Laboral

UGT Illes Balears

¿Por qué es necesaria?

¿Qué entendemos por género?

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS), El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres

¿Y por perspectiva de género?

La perspectiva de género es, un enfoque, una mirada que distingue cómo a partir de las diferencias sexuales se tejen las desigualdades sociales

¿Qué características propias son de las mujeres?

Toda mujer trabajadora tiene por “ser” y por “hacer” una serie de características propias que la definen:

- Su ser biológico: que hace referencia a la constitución física propia de la mujer: su fuerza, su estatura, el tamaño de sus manos, pies, brazos y piernas.

- Su realidad biológica diferencial, relacionada con la fertilidad, la maternidad y por tanto el embarazo y el parto.

- Su rol social: que le adjudican el papel de gestora del hogar y, sobre todo, de la atención principal de los ascendientes necesitados de terceros para su desarrollo ordinario y de los descendientes dependientes por su menor edad.

¿Qué factores hacen diferente la salud de la mujer?

- Biomédicos: genes, metabolismo y hormonas

- Psicosocial: el papel de la mujer en la sociedad, la adscripción a terminadas tarea y la “doble presencia” que influyen en su patrón de enfermedad.

¿Para qué integrar la perspectiva de género en Prevención de Riesgos Laborales?

Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales no es una cuestión simbólica ni complementaria; es una necesidad estructural. Significa reconocer que las condiciones de trabajo no afectan por igual a hombres y mujeres, y que las diferencias biológicas, sociales y culturales generan desigualdades específicas que deben abordarse desde la raíz.

¿Cómo aplicar la perspectiva de género en Prevención de Riesgos Laborales?

Para aplicar correctamente la perspectiva de género en la prevención, es necesario tener en cuenta una serie de factores diferenciales que condicionan la salud laboral de las mujeres y los hombres.

Algunos de los más relevantes son:

- Distribución de tareas y puestos. En muchos sectores, las mujeres se concentran en actividades con alta carga física o emocional (limpieza, cuidados, atención al público), mientras que los hombres ocupan mayoritariamente puestos técnicos o de dirección.

- Diseño de los equipos y espacios de trabajo. La ergonomía y las herramientas suelen diseñarse en base a medidas masculinas, lo que puede aumentar la exposición de las mujeres a lesiones musculoesqueléticas.

- Exposición a riesgos psicosociales. Las mujeres sufren con mayor frecuencia estrés derivado de la doble o triple presencia (trabajo, hogar y cuidados), así como de la falta de corresponsabilidad familiar.

- Segregación ocupacional y techo de cristal. La menor presencia femenina en determinados sectores limita su participación en decisiones sobre prevención, perpetuando políticas que no reflejan sus necesidades.

- Violencia y acoso en el entorno laboral. Los riesgos derivados del acoso sexual o por razón de sexo deben integrarse en los programas preventivos, no tratarse de forma aislada.

Tener en cuenta estos elementos permite diseñar evaluaciones de riesgo más realistas y sensibles al género, capaces de identificar desigualdades estructurales que antes pasaban desapercibidas.

¿Cuáles son los beneficiosde integrar el enfoque de género en la empresa?

Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales no solo mejora la salud y la seguridad de las trabajadoras; también beneficia al conjunto de la organización.

Una empresa que apuesta por un modelo preventivo inclusivo obtiene ventajas tangibles tanto a nivel interno como externo:

- Reducción del absentismo y la rotación de personal, al mejorar las condiciones físicas y psicosociales del entorno laboral.

- Incremento del bienestar y la productividad, gracias a un ambiente más equitativo y saludable.

- Cumplimiento normativo y reputación institucional, ya que las empresas alineadas con los principios de igualdad y seguridad laboral fortalecen su imagen y credibilidad.

- Mayor retención del talento femenino, al ofrecer espacios laborales que reconocen las necesidades diversas y promueven la conciliación.

- Innovación y mejora continua, derivadas de la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de decisión preventiva.

¿Cómo se hace una evaluación de riesgo desde una perspectiva de género?

Una evaluación de riesgos desde una perspectiva de género ha de tener en cuenta:

- Elección de métodos, instrumentros y herramientas utilizados:
  - Sensibles a los géneros y en caso de que no lo sean adaptarlos.
  - Que incluyan todas las técnicas preventivas, las mujeres estan expuestas a riesgos relacionados con la organización del trabajo, los factores psicosociales y la ergonomía.

- Inclusión de la dimensión de género en la recogida de datos, considerando las horas reales de trabajo.

- Posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo pueden aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores. Evaluar si existen riesgos relacionados con el acoso sexual, segregación o preponderación masculina o femenina, así como exigencias en cuanto a la imagen o comportamiento de las mujeres.

- Indicadores que evidencien diferencias de género.

- Estándares de medición y análisis que tengan en cuenta posibles situaciones de riesgo que sólo afecten a las mujeres o que afectan a las mujeres de manera diferente que a los varones.

- Enfoques participativos, en los que también tomen parte las trabajadoras afectadas y basados en un examen de las situaciones reales de trabajo.

- En el establecimiento de medidas preventivas y de protección se deben incorporar las necesidades de las mujeres:
  - En el origen diseño de puestos, organización del trabajo, herramientas o equipos de trabajo adecuados a las trabajadoras.
  - Organizativas: clasificación de personal, promoción, retribuciones.
  - Medidas de protección colectiva e individual.
  - En la formación e información: distintas necesidades, expectativas.
  - En la consulta y participación de las trabajadoras en la toma de decisiones, en la elección y paliación de medidas preventivas y de protección.

- En la evalución de las medidas implantadas y vigilancia epidemiológica, se deberá incluir:
  - Variable sexo.
  - Indicadores de diferencias: de valores, roles, situaciones, condiciones, etc
  - Incedenica de variables susceptibles de generar discriminación múltiple: edad, nivel socioeconómico, et.

¿Por qué es necesaria la perspectiva de genero en PRL ?

- La integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales constituye un requisito técnico esencial para garantizar una gestión preventiva eficaz y ajustada a la diversidad de la población trabajadora.

- La aplicación de enfoques preventivos neutros desde el punto de vista del género puede derivar en deficiencias en la identificación, evaluación y control de los riesgos, especialmente en actividades y sectores con alta feminización.

- Las diferencias biológicas, antropométricas, organizativas y psicosociales entre mujeres y hombres influyen de manera significativa en la exposición, susceptibilidad y respuesta frente a los riesgos laborales, lo que exige la adopción de medidas preventivas específicas y adaptadas.

- La incorporación sistemática del enfoque de género permite mejorar la precisión de las evaluaciones de riesgos, optimizar el diseño de los puestos de trabajo, adecuar los equipos de protección individual y reforzar la prevención de los riesgos psicosociales.

- Asimismo, este enfoque contribuye al cumplimiento del marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales y de igualdad, reduciendo posibles responsabilidades legales y mejorando los estándares de seguridad y salud en el trabajo.

- En conclusión, la perspectiva de género debe integrarse de forma transversal en los sistemas de gestión preventiva como un elemento estructural, orientado a la mejora continua, la reducción de la siniestralidad y la protección efectiva de la salud laboral.

¡PREGÚNTANOS!

Gabinete Salut Laboral

971 76 44 88

salut.laboral@baleares.ugt.org

www.ugtbalears.com

UGT Illes Balears