

INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (IRSST)

Factores Psicosociales en el Trabajo



PERSPECTIVA DE GÉNERO III

**Evaluaciones
de riesgos**



La Suma de Todos



Comunidad de Madrid

Las diferencias entre géneros en las condiciones de trabajo tienen una gran repercusión sobre las diferencias entre varones y mujeres en cuanto a salud laboral.

La segregación ocupacional entre géneros existente, permite que:



Biblioteca Virtual

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO
Comunidad de Madrid

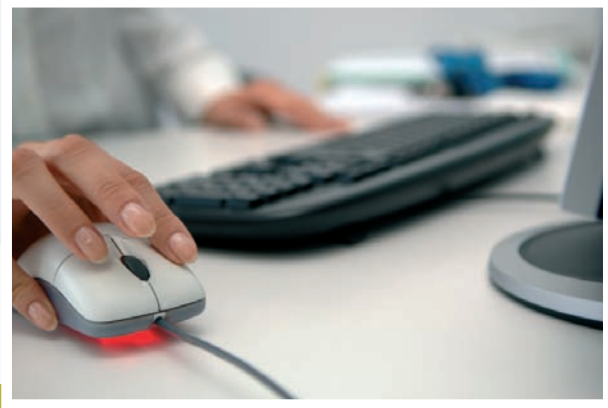
- ➔ Mujeres y varones realicen actividades diferentes.
- ➔ Mujeres y varones estén expuestos a diferentes tipos de exigencias y tensiones. Incluso cuando están empleados en el mismo sector y ejercen la misma profesión mujeres y varones suelen llevar a cabo diferentes tareas.
- ➔ Los hombres tengan más posibilidades de ocupar puestos más altos dentro de la empresa.
- ➔ Las mujeres trabajen más a tiempo parcial, en trabajos más monótonos y con menos oportunidades de promoción.
- ➔ Existan diferencias en cuanto al tipo y exposición a los riesgos en el trabajo y, por tanto, en las consecuencias para la salud. Las mujeres padecen más:
 - ↓ trastornos de las extremidades superiores derivados de trabajos repetitivos.
 - ↓ estrés derivado de tareas con gran exigencia emocional, mal consideradas, con poco control de la situación y falta de autonomía, de la doble presencia (laboral y en el hogar) y falta de reposo, del acoso sexual, de la discriminación, de la atención al público, de la exigencia en cuanto al aspecto físico, etc.

Esta versión digital de la obra impresa forma parte de la Biblioteca Virtual de la Consejería de Educación y Empleo de la Comunidad de Madrid y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.

www.madrid.org/edupubli

edupubli@madrid.org





La evaluación de riesgos, proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos con el propósito de eliminarlos o reducirlos mediante medidas de prevención, se debe basar en la evaluación del trabajo verdaderamente realizado y tener en cuenta:

→ Elección de métodos, instrumentos y herramientas utilizados:

- ↓ Sensibles a los géneros y en caso de que no lo sean adaptarlos.
- ↓ Que incluyan todas las técnicas preventivas (las mujeres relatan mayoritariamente 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 trabajadas.

→ Posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores. Evaluar si existen riesgos relacionados con el acoso sexual, segregación o preponderancia masculina o femenina y dificultad para promocionarse, temporalidad, discriminación salarial o exigencias en cuanto a la imagen o comportamiento que afecten a 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 afecten a las mujeres de manera diferente que a los varones (ej.: manipulación manual de cargas).

→ Enfoques participativos, en los que también tomen parte las trabajadoras afectadas y basados en un examen de las situaciones reales de trabajo. Esto supone una mayor implicación de las mujeres en el proceso de evaluación y reflejo de sus opiniones, experiencias, conocimientos y capacidades.



→ 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 adecuado a las trabajadoras usuarias de los mismos y no sobre un patrón estándar.

↓ Organizativas: se pueden contemplar entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación de personal, promoción, retribuciones y ordenación del tiempo.

↓ Medidas de protección colectiva e individual: asegurar un diseño adecuado para las trabajadoras que las utilicen.

↓ En la formación e información: distintas necesidades, expectativas, riesgos, tiempo de exposición, etc.

↓ En la consulta y participación de las trabajadoras en la toma de decisiones, en la elección y aplicación de medidas preventivas y de protección., etc.

↓ En los cambios previstos en los puestos: prestar atención a aspectos de género cuando se examinen las implicaciones para la seguridad y salud.

➔ En la valoración de las medidas implantadas y vigilancia epidemiológica posterior, se deberá incluir sistemáticamente:

↓ Variable sexo.

↓ Indicadores de diferencias (de valores, roles, situaciones, condiciones, necesidades, aspiraciones, etc.).

↓ Incidencia de variables susceptibles de generar discriminación múltiple (edad, nivel socioeconómico, etc.).

La mejora de la seguridad y salud en el trabajo no puede contemplarse separadamente de aspectos más amplios relativos a la discriminación en el trabajo y en la sociedad.

Debe adoptarse un enfoque holístico que tenga en cuenta la diversidad ante la seguridad y salud en el trabajo, incluida la interfaz de relación entre el trabajo y la vida y aspectos más amplios de la organización del trabajo y el empleo, así como todos los aspectos relacionados con el cambiante mundo del trabajo, para mejorar la prevención de riesgos laborales, lo que beneficiará tanto a las mujeres como a los varones.



Todo esto hace necesario incorporar un análisis de género, diferencias y desigualdades, examinando el trabajo de las mujeres y las condiciones en que lo realizan, para poder identificar riesgos diferenciales a la hora de evaluar los riesgos.

Se deben evitar los enfoques tanto en la evaluación como en la prevención de riesgos que infravaloren, descuiden o ignoren a las mujeres trabajadoras.





Biblioteca Virtual

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO
Comunidad de Madrid



CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

Comunidad de Madrid

www.madrid.org

Esta versión digital de la obra impresa forma parte de la Biblioteca Virtual de la Consejería de Educación y Empleo de la Comunidad de Madrid y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.

www.madrid.org/edupubli

edupubli@madrid.org



Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

Comunidad de Madrid

Ventura Rodríguez, 7 28008 Madrid
Tel.: 900 713 123 Fax: 91 420 58 08
www.madrid.org



comisiones obreras de madrid



CONFEDERACIÓN
EMPRESARIAL
DE MADRID
CEOE

