

# La **prevenció** de riscos laborals des de la perspectiva de **gènere**



UNIÓ GENERAL  
DE TREBALLADORS  
I TREBALLADORES  
DE CATALUNYA

Edició: UGT de Catalunya  
Elaboració i dinamització: Secretaria de Política Sindical-Salut Laboral  
Disseny i maquetació: Juan A. Zamarripa  
Fotografia: Josep Bonet  
Servei Lingüístic: Magda Gascon

Amb la col·laboració de



Generalitat de Catalunya  
**Departament d'Empresa  
i Treball**



# Continguts

1. Introducció
2. La perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de riscos laborals
3. Interrelació de les polítiques d'igualtat i de prevenció de riscos laborals
4. Com es pot adoptar aquest nou enfocament en la prevenció de riscos laborals a l'empresa?
5. Integració de la perspectiva de gènere en el desenvolupament del pla de prevenció
  - 5.1 Activitats prèvies
  - 5.2 Cultura preventiva
  - 5.3 Consulta i participació de treballadors i treballadores
6. Assumpció per part de l'empresa dels objectius i principis preventius establerts en la Llei de prevenció de riscos laborals
  - 6.1 Els objectius
  - 6.2 Els indicadors
7. Anàlisi general de les característiques de l'empresa
8. Avaluació de riscos
  - 8.1 Descripcions de les condicions de treball
  - 8.2 Anàlisi del risc
    - 8.2.1 Identificació del perill
    - 8.2.2 Avaluació de riscos durant l'embaràs i la lactància
  - 8.3 Planificació de l'activitat preventiva
    - 8.3.1 Catàleg de mesures preventives
    - 8.3.2 Planificació de l'activitat preventiva
    - 8.3.3 Eficàcia de l'activitat preventiva
  - 8.4 Informació a treballadors i treballadores
  - 8.5 Formació
  - 8.6 Medicina del treball
    - 8.6.1 Perspectiva de gènere en salut
    - 8.6.2 Vigilància de la salut
      - 8.6.2.1 Vigilància individual de la salut
      - 8.6.2.2 Vigilància col·lectiva de la salut
  - 8.7 Adquisició i posada a disposició d'equips, productes, mitjans de protecció
  - 8.8 Coordinació d'activitats empresarials

8.9 Contractació de personal o canvi de lloc de treball

8.10 Notificació i investigació de danys per a la salut

## **Annex**

Model d'Informe d'investigació de danys per a la salut (proposta-guia a aplicar segons el mal o la patologia i les característiques de l'empresa)

Anàlisi del succés (accident o malaltia professional)

1. Condicions de treball
2. Factors individuals
3. Gestió preventiva

## **Bibliografia**

1. Legislació, normes i guies tècniques
2. Articles i publicacions

## 1. Introducció

La necessitat d'aplicar la perspectiva de gènere a la seguretat i salut a la feina es deu a l'evidència creixent que els riscos laborals i les patologies que se'n deriven afecten de manera desigual els homes i les dones.

En una primera anàlisi, això és atribuïble a diferents causes:

- La diferent biologia de tots dos sexes.
- La segregació horitzontal del mercat de treball que provoca que dones i homes es concentrin en diferents sectors i activitats.
- La segregació vertical del treball, que deriva en diferents condicions de treball per a homes i dones.
- La precarietat laboral, que concentra un nombre més elevat de dones en els treballs precaris, a temps parcial i de menys retribució salarial.
- La divisió sexual del treball i l'assignació tradicional de l'àmbit productiu (ocupació) i de l'àmbit reproductiu (treball domèstic i cures) a cadascun dels sexes continua provocant que les dones assumeixin més càrrega del treball domèstic i de cures, fet que condiciona també la seva vida laboral i els efectes en la salut.

Els homes i les dones, per tant, se situen en condicions i posicions socials i econòmiques diferents en el mercat de treball, la qual cosa implica que s'exposin a riscos diferents i que desenvolupin problemes de salut diferents.

Els estudis sobre seguretat i salut a la feina habitualment parteixen de l'ocupació com un indicador de tipus de treball i suposen erròniament que les condicions de treball estan més estretament relacionades amb l'estatus ocupacional que amb el gènere en si mateix.

Tradicionalment els problemes de salut laboral de les dones s'han menysvalorat i només s'ha tingut en compte la protecció de la maternitat.

Els estudis toxicològics s'han centrat tradicionalment en poblacions treballadores compostes de manera majoritària per homes i en professions predominantment masculines, amb els problemes que es deriven en l'extrapolació de resultats.

Un marc legal amb un enfocament «suposadament neutre des del punt de vista del gènere», que aborda la salut laboral partint d'un treballador (home) en abstracte –el referent implícit del qual és el treball masculí–, no contribueix a identificar i abreujar els problemes de prevenció de riscos laborals de les dones.

## 2. La perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de riscos laborals

Cal integrar la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de riscos laborals perquè té un clar efecte positiu en les condicions de treball en general.

Si som conscients de les desigualtats de gènere i de com influeixen en els riscos laborals, podem aplicar polítiques i pràctiques preventives que protegeixin la salut laboral de tots els treballadors i treballadores i contribuir a erradicar les desigualtats de gènere en l'àmbit laboral.

Com que, en general, les pràctiques preventives estan orientades als riscos relacionats amb els accidents de treball, es deixen en un segon pla els riscos ergonòmics i psicosocials als quals estan majoritàriament més exposades les dones.

Hi ha una segregació per gènere important en el mercat laboral: les dones i els homes estan exposats a diferents entorns de treball i diferents tipus d'exigències i tensions a la feina. Treballen en diferents sectors i activitats, un aspecte que s'ha de tenir en compte en totes les accions i polítiques preventives. Sis de cada deu dones treballen en el sector serveis, i dues de cada deu, en el sector industrial.

D'altra banda, la perspectiva de gènere també s'ha de tenir en compte a l'hora de dissenyar els llocs de treball, l'organització dels espais, dels horaris i dels equips i eines de treball, ja que sovint aquests aspectes es dissenyen majoritàriament seguint un model masculí.

No tenir presents les diferències anatòmiques, fisiològiques i psicosocials en el disseny i l'elecció d'aquests equips, llocs de treball, etc., no només no respecta el principi preventiu d'adaptació del treball a la persona, sinó que no té en compte la necessària perspectiva de gènere en la gestió de l'activitat preventiva. Això provoca a les dones danys derivats del treball.

Finalment, cal considerar que no només es tracta d'una qüestió de sensibilitat pel que fa a l'aplicació de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals, sinó que la igualtat de gènere és actualment un principi central del nostre ordenament jurídic. Tant la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, com la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes obliguen a incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques públiques de seguretat i salut laboral.

Així mateix, el setembre del 2015, les Nacions Unides van adoptar l'Agenda 2030, un pla d'acció global i universal que s'articula en 17 objectius de desenvolupament sostenible (ODS) interrelacionats i interdependents. Entre aquests objectius hi ha la igualtat de gènere (ODS 5) i el treball digne (ODS 8).

### 3. Interrelació de les polítiques d'igualtat i de prevenció de riscos laborals

La unió de la prevenció de riscos laborals amb les polítiques d'igualtat crea un resultat que aprofita i maximitza les qualitats de cadascun dels elements.

La prevenció de riscos laborals i la perspectiva de gènere en l'entorn laboral parteixen d'un mateix principi: la necessària integració i transversalitat en el conjunt de les activitats de l'empresa i en tots els nivells jeràrquics.

El pla de prevenció de riscos laborals i el d'igualtat no es poden quedar en un mer compliment formal, sinó que requereixen un seguiment i una revisió continuus.

El principi d'adaptació del treball a la persona que estableix la Llei de prevenció de riscos laborals serveix, també, per integrar la perspectiva de gènere. Cal adaptar el treball a la persona amb mesures relatives als dissenys dels llocs de treball, la selecció d'equips i els mètodes i l'organització de treball.

Cal dissenyar els llocs de treball i escollir els equips de treball i de protecció individual a partir de criteris d'usabilitat per a dones i homes.

Quan es plantegin canvis en l'organització del treball, cal tenir en compte quin impacte tenen des de la perspectiva de gènere i les interaccions entre la feina i la vida privada.

Finalment, tant en la gestió de la prevenció de riscos laborals com en les polítiques d'igualtat, la sensibilització i la participació de tot el personal és clau per a l'èxit de qualsevol política o actuació.



## 4. Com es pot adoptar aquest nou enfocament en la prevenció de riscos laborals a l'empresa?

L'adopció de la perspectiva de gènere en el sistema de prevenció de riscos laborals d'una empresa té la necessitat de desenvolupar i implantar una prevenció que tingui en compte les diferències entre el col·lectiu d'homes i dones, ateses les condicions laborals, més enllà de la protecció de l'embaràs i la lactància natural, com és habitual.

La nostra llei de prevenció de riscos laborals, amb més de vint-i-cinc anys de recorregut, ha avançat amb l'objectiu que les empreses siguin cada cop més segures i saludables i ha evolucionat cap a una visió holística de la salut, que englobi tant aspectes físics com psicològics. Ara és el moment adequat d'assolir un altre nivell que inclogui la perspectiva de gènere.

La diversitat és i ha estat un factor inherent a totes les organitzacions. Malgrat això, aquest fet ha passat desapercebut, en la majoria dels casos, en els sistemes de prevenció de riscos laborals.

Per aquest motiu volem proposar un seguit de suggeriments dirigits a integrar la perspectiva de gènere. Per tal d'assolir una integració òptima, recomanem seguir els quatre passos següents:

### Identificar

- La situació actual de l'empresa. Cal recollir informació sobre la distribució dels dos gèneres (llocs de treball, nivell jeràrquic) i de les condicions laborals, tal com estableixen els reials decrets 901/2020 sobre els plans d'igualtat i 902/2020 d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- La política de prevenció de riscos laborals. S'hi inclou aquesta nova perspectiva de gènere?
- L'organització i les responsabilitats en matèria de riscos laborals. És important que es garanteixi que en les consultes o decisions en aquesta matèria s'incloguin i estiguin representats tots dos gèneres (en la qual hi hagi homes i dones en els líders d'equips, coordinadors de prevenció, equip directiu, personal extern, etc.).

### **Adequar l'avaluació de riscos laborals i la seva planificació d'acord amb aquesta nova perspectiva:**

- Revisant l'existència de llocs de treball que s'han considerat «masculinitzats o feminitzats» per tal d'evitar els estereotips.
- Avaluant les característiques de cada lloc (locals, instal·lacions o equips, eines, etc.), i identificant si els utilitzen o ocupen homes o dones.
- Investigant si els homes i les dones desenvolupen de la mateixa manera les tasques en un mateix lloc i, si hi ha diferències, analitzar-ho.

### **Actuar d'acord amb el que s'ha analitzat i plantejat fins al moment:**

- Informant el personal en matèria preventiva, posant especial cura en com es fa, incloent-hi fitxes de riscos i instruccions de treball, i diferenciant per gènere, si cal. En cas que s'hagin triat diferents models d'equips de protecció individual atenent el gènere, cal informar-ne.
- Formant tota la plantilla des de la base de la conscienciació per part de directius i líders pel que fa a aquesta nova perspectiva, perquè puguin analitzar els diferents llocs de treball. De la mateixa manera, s'ha de garantir que cada treballador rep la formació necessària i adequada, i que aquesta informació es basa en una avaluació de riscos laborals que integra la perspectiva de gènere i que es divulga mitjançant material didàctic en què s'hagi tingut cura del llenguatge i les imatges per tal d'evitar connotacions sexistes.
- Assegurant que la vigilància de la salut parteix d'aquesta nova avaluació de riscos i, aplicant protocols d'exàmens de salut diferenciats. Això ens permetrà analitzar els resultats amb criteris epidemiològics per conèixer els efectes sobre la salut dels dos sexes.
- Adquirint equips de protecció individual tenint en compte qui els farà servir, ja que els homes i les dones són físicament i biològicament diferents.

### **Considerar la dimensió externa de l'empresa**

- Analitzant les empreses amb qui s'estableixen relacions professionals (subcontractes, proveïdors...) per conèixer si adopten aquesta nova perspectiva de gènere (servei de prevenció aliè, empresa de neteja, manteniment, etc.).

## 5. Integració de la perspectiva de gènere en el desenvolupament del pla de prevenció

### 5.1 Activitats prèvies

La integració de la perspectiva de gènere en aquesta fase suposa recopilar i analitzar la legislació específica, guies i normes tècniques referides a les condicions de treball de les dones que puguin aplicar a l'empresa per raó de la seva activitat i característiques, com ara la regulació de la situació de maternitat i lactància, la legislació en matèria d'igualtat, les notes tècniques de prevenció de l'INSST, les normes UNE (normes d'accessibilitat), etc.

### 5.2 Cultura preventiva

Per integrar la perspectiva de gènere en la gestió preventiva de l'empresa, cal que en l'organització hi hagi consciència respecte a aquesta necessitat, sobretot en els càrrecs responsables de les accions i decisions de prevenció, però també en la resta de la plantilla.

Fa falta treballar sobre la cultura de l'organització per fer veure a totes les parts les raons per les quals cal considerar la perspectiva de gènere en la gestió preventiva, i que es resumeixen de la manera següent:

- Obligació normativa: la prevenció de riscos laborals ha de tenir en compte les característiques de la persona que exerceix la tasca, com ara el sexe, l'edat, l'especial sensibilitat, etc. (article 15.1.d de la LPRL).
- Diferències en les conseqüències de l'exposició a uns certs riscos per les diferències biològiques, sobretot els derivats de la manipulació d'agents químics i a factors ergonòmics.
- Diferents nivells d'exposició als riscos per la segregació de tasques i per les condicions de treball, que impliquen diferències en el temps dedicat a les diferents operacions, així com en la utilització dels equips de treball i de protecció individual.
- Diferent problemàtica respecte a l'organització del treball i els riscos psicosocials, motivada pels rols socials i les càrregues familiars, i la seva repercussió en la promoció professional.

#### Qüestions a tenir en compte:

- És recomanable que la persona responsable de la prevenció en l'empresa compti amb formació en igualtat que li permeti transmetre aquests conceptes a la resta de l'organització.

- S'aconsella incloure continguts per a la informació i sensibilització respecte al gènere en la formació sobre prevenció facilitada als diferents col·lectius de l'empresa: direcció, organització preventiva, personal, delegat de prevenció o representant dels treballadors i treballadores, comandaments intermedis, i tota la plantilla, d'acord amb el paper que exerceixen en matèria preventiva en cada cas.
- La direcció i les persones responsables de prevenció de l'empresa s'han de comprometre i contribuir a crear un clima que fomenti la preocupació per la prevenció i la igualtat, i transmetre la tolerància zero davant conductes de risc o de discriminació.

### **5.3 Consulta i participació de treballadors i treballadores**

Per què és important la participació de les dones en salut laboral?

A més de per raons morals, democràtiques i legals, per pura eficàcia preventiva: la consulta i la participació de treballadores i treballadors és clau per a la prevenció de riscos laborals i danys a la salut. Així doncs, la implicació en temes de salut laboral, especialment de les dones des dels seus punts de vista, coneixements i experiències, pot ajudar a reduir els problemes laborals i pal·liar l'habitual falta de representació en rols de supervisió, direcció, preses de decisions i representació sindical.

## 6. Assumpció per part de l'empresa dels objectius i principis preventius establerts en la Llei de prevenció de riscos laborals

La política de l'empresa en matèria de seguretat i salut laboral ha d'esmentar la integració de la perspectiva de gènere en la gestió preventiva, com a manera d'evidenciar la importància que la direcció de l'empresa atorga a aquesta qüestió per tal de promoure la cultura de prevenció amb l'enfocament de gènere de la qual es parlava en el punt 5.2.

Una política que expressa la voluntat d'integrar la perspectiva de gènere en la prevenció ha d'incloure objectius encaminats a aconseguir-ho i, per tant, relacionats amb aspectes fonamentals, com ara:

- Compliment dels requisits legals en prevenció específics per a les dones.
- Integració de l'enfocament de gènere en l'anàlisi dels perills i en l'avaluació dels riscos.
- Increment del coneixement sobre la seguretat i salut de les dones i els factors que hi influeixen.
- Anàlisi de l'impacte diferencial que els accidents, incidents i malalties tenen en dones i homes.
- Representació equilibrada de dones i homes en els processos de consulta i participació.
- Eliminació de desigualtats, entenent que constitueixen un factor de risc.
- Formació en prevenció amb perspectiva de gènere.

### 6.1 Els objectius

- S'han de revisar els objectius de prevenció que assumeix l'empresa des del punt de vista de gènere, reflexionant sobre quins tenen impacte –i de quina naturalesa– en la millora de la seguretat i salut de les dones i dels homes.
- Els objectius han d'anar orientats a reduir les possibles desigualtats de dones i homes en aquest àmbit.
- Han de garantir una adequada prevenció de riscos per a dones i homes, considerant les diferents necessitats i posicions en l'empresa.

### 6.2 Els indicadors

- Els resultats han de ser pertinents amb els grups als quals es dirigeix el pla de prevenció i han d'estar desagregats per sexe.

- Hi ha d'haver indicadors que mesurin la participació de dones i homes en el procés d'execució del pla de prevenció.

## 7. Anàlisi general de les característiques de l'empresa

Cal deixar constància que les necessitats, obstacles i oportunitats respecte a la prevenció de riscos laborals poden ser diferents per a dones i homes, per evitar trobar-nos amb un diagnòstic desenfocat, excessivament general, que no reflecteix particularitats de dones i homes que cal tenir en compte en el moment de la planificació en matèria preventiva; o bé amb un diagnòstic ajustat a un col·lectiu específic, presentant una imatge distorsionada de tots els altres col·lectius o invisibilitzant-los i, amb això, els possibles problemes i actuacions posteriors.

Una pauta per integrar la perspectiva de gènere en aquesta fase pot trobar-se en les obligacions que l'article 16 de la Llei 4/2005, de 18 de febrer, per a la igualtat de dones i homes (reproduït en l'article 20 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes) imposa als poders públics en l'elaboració dels seus estudis i estadístiques. Basant-nos en aquest text, podem concloure que la recollida d'informació que realitza l'empresa ha de complir, en la mesura que sigui possible, els requisits següents:

- Incloure sistemàticament la variable de sexe en les estadístiques, enquestes i recollida de dades que es porten a terme.
- Establir i incloure indicadors que possibilitin un millor coneixement de les diferències en els aspectes de prevenció de riscos laborals (exposició a riscos, anys, condicions de treball, formació, mesures de protecció...) i les necessitats de les dones i els homes.
- Dissenyar i introduir els indicadors i mecanismes necessaris que permetin conèixer la incidència d'altres variables, la concurrència de les quals resulta generadora de situacions de risc o incrementa les existents en els diferents àmbits d'intervenció.
- Prendre mostres i fer mesuraments i controls prou amplis i dissenyats de manera que les diverses variables es puguin explotar i analitzar en funció de la variable de sexe.
- Explotar les dades de què es disposa, de manera que es puguin conèixer les diferents situacions, condicions, aspiracions i necessitats de les dones i els homes en els diferents àmbits d'intervenció.
- Revisar i, si escau, adequar els instruments existents a fi d'evitar l'estereotipació de determinats col·lectius de dones.

En resum, es tracta de fer l'exercici de separar les respostes per sexe amb cada dada recollida i reflexionar sobre cada ítem preguntat. Cal analitzar si la pregunta va dirigida a homes, a dones, o a tots dos sexes i si, per tant, cal formular-la d'una altra forma, o afegir qüestions que la completin.

- És fonamental descriure els centres i llocs de treball; identificar els equips utilitzats, els productes químics emprats, els agents biològics amb els quals pot haver-hi contacte, i els corresponents perills derivats de les condicions materials i organitzatives de treball, els procediments, instruccions, formació i informació, mesures de protecció col·lectiva i individual, mesures d'emergència, número i tractament dels accidents, incidents i malalties professionals, vigilància de la salut, etc. i fer una anàlisi de com afecten tots aquests factors de manera diferent a homes i dones.
- Respecte a les persones que integren la plantilla de l'empresa, cal conèixer les seves condicions laborals i les característiques personals, les tasques que exerceixen i les condicions de realització.
- No s'han d'oblidar les tasques auxiliars, d'ajustament, manteniment, neteja, etc., l'execució esporàdica de la qual comporta que s'ometi considerar-les com a part de les activitats de l'empresa.
- Convé identificar situacions diferencials entre homes i dones en l'empresa a la vista de les xifres, en la mesura que les desigualtats poden constituir factors de risc de discriminació. El diagnòstic ha d'analitzar la situació de les dones i els homes en àrees clau, com poden ser les diferències salarials i de desenvolupament de carrera sobre la base de l'edat, les qualificacions, l'antiguitat en l'ocupació i les necessitats de conciliació de la vida familiar, laboral i personal.



## 8. Avaluació de riscos

Incorporar la perspectiva de gènere en aquesta activitat preventiva significa fer visibles les diferències entre els homes i les dones quant a l'exposició als riscos laborals i les seves conseqüències. Permet fer propostes més adequades per millorar les condicions de treball i la qualitat de vida de tothom, i es contribueix, a més, a eliminar les desigualtats de gènere en l'ocupació, que situen les dones en una posició de major precarietat laboral.

En les avaluacions de riscos no és comú trobar-nos un enfocament de gènere, tan sols s'hi pot trobar la valoració, amb més o menys profunditat, del risc durant l'embaràs o la lactància.

### 8.1 Descripcions de les condicions de treball

El primer pas per abordar l'avaluació de riscos és la recollida d'informació i la descripció de les condicions de treball, a fi de determinar els perills que s'hi associen.

Encara que constitueix una pràctica habitual, no és aconsellable fer l'anàlisi del «lloc de treball» o de la «categoria ocupacional», ja que aquesta simplificació impedeix descobrir segregacions horitzontals encobertes que poden esbiaixar la posterior comparació d'efectes en la salut entre homes i dones. Sota la mateixa denominació del lloc, els homes i les dones realitzen diferents activitats o presenten diferències substancials en la dedicació a les tasques, la qual cosa condiona el seu nivell d'exposició als riscos. Així, sovint hi ha una divisió informal de tasques en funció del gènere: jardineros que caven i jardineres que col·loquen plantes; ajudants de supermercat que reposen mercaderia al magatzem i ajudantes que fan de caixeres, etc.

Per això, és especialment important analitzar l'activitat real de treball i l'ús de tècniques qualitatives.

En fer l'avaluació de riscos, cal comprovar si els homes i les dones que treballen en un mateix lloc desenvolupen les mateixes tasques i de la mateixa manera.

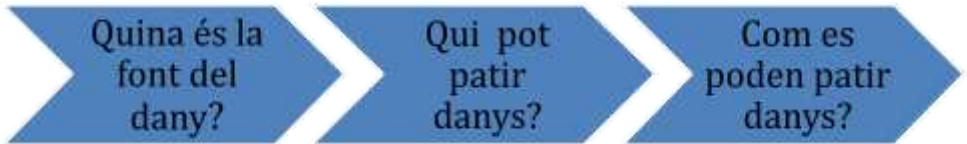
Per a cada tasca, operació o procés identificats, cal caracteritzar una sèrie d'aspectes, considerant la variable sexe:

1. Llocs on es fa el treball, especificant qui accedeix i qui roman en aquests llocs (D/H).
2. Equips, materials i vehicles que s'han d'emprar, identificant les persones (D/H) que els utilitzen, mantenen i netegen.
3. Condicions que influeixen en el risc higiènic de la tasca (condicions ambientals, presència d'agents físics, químics i biològics...), identificant les persones exposades (D/H).
4. Factors ergonòmics associats a postures, moviments repetitius, manipulació de càrregues, etc., identificant les persones exposades a cadascun dels factors (D/H).
5. Aspectes relacionats amb l'organització del treball, associats al tipus de jornada, horaris, treball per torns, flexibilitat, càrrega mental, autonomia, responsabilitat, control, etc., caracteritzant la situació de cada persona (D/H).
6. Factors psicosocials: Persones que puguin ser afectades per les activitats de treball (per exemple: entitats proveïdores, clientela, visitants, subcontractistes...) (D/H). Possibilitat d'estrès, discriminació, violència... Persones exposades (D/H).
7. Condicions específiques (aptituds, coneixements, experiència...) necessàries i les restriccions de la tasca, operació o procés per perills incompatibles amb determinades condicions personals (d'«especial sensibilitat»).
8. Procediments escrits de treball o permisos de treball. Disponibilitat i adaptabilitat a diferents condicions (D/H).
9. Requisits de la legislació vigent sobre la manera de fer el treball, instal·lacions, maquinària i substàncies utilitzades.
10. Mesures de control existents, aplicables i aplicades (D/H).
11. Danys produïts i actuacions reactives: incidents, accidents, malalties laborals derivades de l'activitat que es desenvolupa, dels equips i de les substàncies utilitzades. Buscar informació dins i fora de l'organització (D/H).
12. Dades i revisió d'avaluacions de riscos existents relatius a l'activitat desenvolupada amb perspectiva de gènere.

## 8.2 Anàlisi del risc

### 8.2.1 Identificació del perill

Per dur a terme la identificació de perills cal preguntar-se tres coses:



La millor font d'informació sobre les condicions de realització d'una tasca i els perills que comporta són les persones que habitualment la realitzen, els qui a més solen aportar valuosos suggeriments per a l'eliminació o reducció dels riscos. És imprescindible, per tant, comptar amb la participació dels treballadors i treballadores a l'hora de descriure i recollir la informació i les condicions d'execució de les tasques, incloent-hi els aspectes organitzatius i de clima laboral, així com de les dificultats i riscos que perceben en el seu acompliment.

- Establir mesures per garantir la participació activa de les dones i l'expressió de les seves experiències i percepcions en les fases d'identificació i valoració dels riscos, establiment de prioritats, elecció i implementació de les solucions preventives.
  - Facilitar mitjans, temps i espai perquè les dones prenguin part en l'avaluació de riscos, així com en la consulta, presa de decisions i activitats del Comitè de Seguretat i Salut. Utilitzar mètodes d'avaluació de riscos laborals que prioritzin aquesta participació i instruments que permetin fer una anàlisi de gènere.
  - Instar que les dones proposin mesures preventives i tenir en compte la seva opinió en l'aplicació de les mesures.
- Identificar perills menys obvis i problemes de salut més comuns entre treballadores, basant-se en un enfocament integral i holístic per detectar les diferències de gènere (assetjament sexual i per raó de sexe, discriminació, participació en presa de decisions, conflictes d'equilibri entre la vida laboral i familiar).
- Evitar fer-se idees preconcebudes sobre quins són els riscos, qui es troba en situació de risc i què pot ser trivial. Els treballs típicament realitzats per dones poden tenir exposicions específiques que passen desapercebudes pel personal tècnic. S'han d'evitar tòpics sobre que el treball de les dones és «lleuger» i avaluar a fons l'exposició laboral.

- Considerar el risc per a l'embaràs, la lactància natural i la salut reproductiva amb enfocament preventiu, i disposar d'un protocol per actuar.
- No oblidar les persones contractades a temps parcial, amb contracte temporal o a través d'ETT, en modalitat de teletreball, ni els qui falten en el moment de l'avaluació (baixa mèdica, excedència, canvi de torn, vacances, etc.). Sovint aquests col·lectius són oblidats en l'activitat preventiva: o bé no s'avaluen els riscos a què estan exposats o bé no es fa amb el mateix detall que altres col·lectius laborals; no tenen veu, no estan representats en els òrgans on es discuteixen i decideixen els problemes; no se'ls dona formació en prevenció i igualtat; no se'ls ofereix reconeixements mèdics, etc.
- Fer l'avaluació de riscos per gènere i grups d'edat.

### 8.2.2 Avaluació de riscos durant l'embaràs i la lactància

Respecte als riscos per a les dones en situació d'embaràs o lactància, l'INSHT va elaborar el document «Directrius per a l'avaluació de riscos i protecció de la maternitat en el treball» amb recomanacions per identificar i avaluar els riscos i per posar en marxa de les mesures preventives corresponents.

En aquest document s'insisteix, entre altres coses, en l'obligació d'establir el llistat de llocs exempts de risc per a la maternitat, que determina els llocs en els quals no serà necessari portar a terme una avaluació addicional. A més, assenyala que és desitjable disposar d'un protocol per escrit que aclareixi els passos a seguir des del moment en què el treballador o la treballadora comunica el seu estat i qui és la persona o persones responsables de posar en marxa les accions planejades.

S'ha de valorar també si hi ha risc per a la salut reproductiva de dones i homes en llocs o tasques no exempts de risc per a dones embarassades o en període de lactància, així com en les tasques o les condicions de treball que poden suposar un risc en funció del sexe o de l'estat de qui les desenvolupa, tenint en compte si el fet de protegir la salut laboral de dones embarassades genera una exposició més elevada a substàncies nocives o tòxiques en la resta de treballadors i treballadores.

**Què suposa, en resum, la integració de la perspectiva de gènere en el procés de l'avaluació de riscos?**

La integració de l'enfocament de gènere en el procés de l'avaluació de riscos consisteix a fer visible en totes les fases (recollida d'informació, identificació de perills i anàlisi dels riscos) les possibles diferències existents entre els homes i les dones quant a les condicions en les quals exerceixen el treball, que tindrà

com a conseqüència una exposició als riscos diferent, així com les diferents conseqüències que el risc pot tenir en funció de les característiques i situació personals.

Aplicar aquesta pauta conduiria a tenir tantes avaluacions de riscos en l'empresa com persones que hi treballen, la qual cosa sembla sens dubte desproporcionat en una empresa mitjana o amb alta rotació de personal i impracticable en una empresa gran.

En tot cas, entre el «café per a tothom» i l'avaluació individual es pot buscar un terme mitjà que consisteixi a avaluar per grups homogenis quant a característiques personals (sexe, edat). També es poden identificar les restriccions per a les diferents tasques, i creuar aquesta informació amb les característiques de les persones que les executen, per disposar els ajustos o mesures addicionals necessàries.

L'avaluació de riscos es complica quan els empleats i empleades de l'empresa fan les tasques en altres centres de treball, ja sigui a casa seva (teletreball) o desplaçant-se a les instal·lacions dels clients i clientes, i encara molt més com més variades siguin les seves activitats i treballs a dur a terme. En aquests supòsits s'han de fer avaluacions de riscos específiques, que tinguin en compte la coordinació de les activitats concurrents en el lloc de treball, així com les característiques d'aquest (vegeu el procediment de coordinació d'activitats empresarials). Un cas particular és el treball en les obres de construcció, en les quals hi ha instruments específics per a la prevenció dels riscos, com ara l'estudi (o estudi bàsic), i el pla de seguretat i salut, en què també cal integrar la perspectiva de gènere.

**Convé sensibilitzar els principals col·lectius implicats (personal tècnic en prevenció, inspecció de treball, personal delegat de prevenció, responsables de direcció i comandaments intermedis, etc.), entrenar-los en pràctiques no sexistes i capacitar-los per incorporar la perspectiva de gènere en les eines i pràctiques preventives.**

### **8.3 Planificació de l'activitat preventiva**

L'objecte d'aquest procediment és planificar el desenvolupament, fer el seguiment i controlar l'efectivitat de les activitats de prevenció necessàries per al compliment dels objectius marcats per la política de l'empresa i per a la implantació de les mesures de control derivades de l'avaluació de riscos.

### 8.3.1 Catàleg de mesures preventives

A l'hora de seleccionar i prioritzar les mesures més adequades enfront dels riscos, s'han d'aplicar els principis de l'acció preventiva (article 15 de la LPRL) amb perspectiva de gènere.

- Mesures per adaptar la feina a la persona, relatives al disseny dels llocs, la selecció d'equips, els mètodes i l'organització de treball.
- Dissenyar llocs de treball i triar equips de treball i equips de protecció individual sota criteris d'usabilitat per dones i homes, i per persones situades en percentils extrems, fora de la mitjana.
- Quan es plantegin canvis en l'organització de treball, tenir en compte l'impacte des de la perspectiva de gènere i les interaccions entre el treball i la vida privada.
- Constituir equips i grups de treball amb presència tan equilibrada com sigui possible, afavorir les relacions socials, fomentar la cultura d'igualtat, etc.
- Mesures de protecció individual, quan no sigui possible la protecció col·lectiva: selecció dels EPI comptant amb la participació de les persones destinatàries, adaptats a elles, a les seves característiques anatòmiques i fisiològiques i tenint en compte l'estat de salut.
- Mesures de formació i informació als treballadors i treballadores: realitzar programes formatius relatius a riscos específics, que incideixin en àrees de coneixement, habilitats i aptituds, tenint en compte la situació de partida de la persona, evitant estereotips de gènere i facilitant l'assistència en horari i condicions que permetin la conciliació.
- Mesures de vigilància i control per aconseguir que els riscos es mantinguin dins d'uns nivells tolerables, mitjançant inspeccions, mesuraments, etc., que es realitzin comptant amb totes les persones exposades, incloent-hi les qui són a temps parcial, en tots els torns, etc.
- Abordar els riscos als quals les dones estan més exposades, realitzant programes específics.
- Utilitzar com a referent les experiències ja conegudes i reeixides d'intervenció preventiva des del punt de vista de gènere.
- Proposar i aplicar mesures preventives específiques, comptant amb la participació de les dones treballadores.
- Buscar mesures imaginatives, fugint de solucions còmodes i poc efectives.

### 8.3.2 Planificació de l'activitat preventiva

La conversió del catàleg de mesures preventives en la planificació de l'activitat de prevenció de l'empresa implica assignar a cada mesura els mitjans humans i

materials necessaris per a la seva implantació, així com els recursos econòmics que s'hi ha de destinar.

- És important equilibrar l'assignació de responsabilitats en la implantació de les mesures preventives entre dones i homes i, especialment, donar poder a les treballadores en l'aplicació de les mesures que els afecten directament.
- Així mateix, és convenient valorar l'impacte de gènere en les mesures planificades: homes i dones afectats per la mesura, involucrats en la seva aplicació, consultats, etc.

### 8.3.3 Eficàcia de l'activitat preventiva

L'empresa s'ha d'assegurar que les activitats preventives incloses en la planificació s'executen de manera efectiva i fer un seguiment continu de la planificació. A més, ha de constatar, duent a terme controls periòdics, l'adequació de les mesures a les finalitats de protecció requerides (article 16 de la LPRL).

- Per valorar l'eficàcia de l'acció preventiva i el compliment per part de l'empresa dels objectius de prevenció és convenient definir indicadors, si poden ser mesurables i desagregats per sexe, que permetin controlar l'evolució i els canvis aportats per les mesures preventives.
- Les actuacions de control s'han d'incloure en la planificació de l'activitat preventiva de manera que cada any es confeccioni un calendari anual d'inspeccions amb els aspectes a controlar, els requisits a complir, la metodologia, l'equip inspector, la freqüència i la data de les inspeccions.
  - A l'hora d'elaborar aquest calendari cal tenir present les persones que poden quedar fora del circuit d'inspeccions per qüestions d'horaris (torns, reduccions de jornada, treball a temps parcial), per tipus de treball amb escassa presència en els centres (treball amb clientela, teletreball, activitat comercial) o per alguna altra raó. En les activitats de control no s'han d'oblidar els treballs realitzats de manera esporàdica per personal de contractes o ETT, com ara les tasques de manteniment, neteja, etc.
  - Així mateix, l'equip inspector ha de donar cabuda a dones i homes de forma equilibrada. S'han d'assignar responsabilitats i possibilitat de decisió a les dones en les accions de control i en el seguiment de l'activitat preventiva, especialment en els aspectes que més els afecten (requisits, metodologia, dates, horaris).
- Finalment, és aconsellable recaptar l'opinió dels treballadors i treballadores afectats sobre la necessitat i l'operativitat de les mesures de control, així com sobre l'eficàcia de les mesures preventives aplicades.

## 8.4 Informació a treballadors i treballadores

La LPRL estableix l'obligació de l'empresa d'informar els treballadors i treballadores sobre una sèrie de qüestions que afecten la seguretat i salut (articles 18.1.a i 41).

La informació s'ha de facilitar a través de la representació del personal, si n'hi ha, encara que cal informar directament a cada persona dels riscos específics que afecten el seu lloc de treball o funció i de les mesures de protecció i prevenció aplicables a aquests riscos.

- A l'hora d'informar dels riscos del lloc de treball, cal tenir en compte aquells riscos que s'han identificat en l'avaluació de riscos i que afecten de manera diferent els homes i les dones, per tal d'evitar que s'utilitzin fitxes de riscos estandarditzades. S'ha d'informar individualment, per exemple, sobre els riscos a causa de l'exposició a agents tant físics com químics els valors dels quals varien en funció del sexe del treballador o treballadora.
- Altres mesures que ha de conèixer tota la plantilla són les pautes que s'han d'adoptar davant una situació d'emergència. En aquest sentit, cal tenir una cura especial amb aquelles persones que puguin accedir al centre de treball quan cessa l'activitat per dur a terme les tasques de neteja.
- La informació ha d'arribar a la totalitat dels treballadors i treballadores, incloent-hi els qui exerceixen les tasques habitualment fora del centre de treball. Ja s'ha citat anteriorment l'especial atenció que s'ha de prestar a les persones que realitzen teletreball per possible aïllament i falta d'integració en la plantilla.
- La informació provinent dels manuals d'instruccions dels equips i de les fitxes de dades de seguretat dels productes emprats recull les diferències identificades amb relació al sexe per qualsevol fabricant respecte de les mesures preventives aplicables en l'ús dels equips de treball, substància, preparat, component, etc.
- S'ha d'informar de la disposició d'EPI diferenciats en funció de les condicions anatòmiques i fisiològiques d'homes i dones.
- En cada centre de treball s'ha d'informar sobre els llocs de treball exempts de risc per a dones embarassades o en període de lactància, així com sobre les tasques o condicions de treball que poden suposar un risc en funció del sexe o de l'estat dels ocupants.
- A l'hora d'elaborar instruccions de treball s'ha d'evitar pressuposar que qui farà la tasca serà un home. Una instrucció és una exigència que ha de ser abordable per a qualsevol persona, per la qual cosa els requisits s'han de mantenir en valors assolibles tant per homes com per dones.



- En la informació facilitada, tant verbalment com en suports gràfics o audiovisuals (cartells, senyals, fullets, vídeos, etc.), s'han d'evitar els missatges i imatges que contribueixen a perpetuar estereotips de gènere i s'ha de tenir cura de l'ús no sexista del llenguatge.
- S'han d'incloure campanyes informatives per detectar i prevenir situacions d'assetjament laboral, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe a la feina.

## 8.5 Formació

La LPRL estableix que l'empresa, en compliment del deure de protecció, ha de garantir que cada persona treballadora rebi una formació teòrica i pràctica, suficient i adequada en matèria preventiva, tant en el moment de la seva contractació, qualsevol que sigui la modalitat o durada d'aquesta, com quan es produeixen canvis en les funcions que exerceixen o s'introdueixin noves tecnologies o canvis en els equips de treball (article 19).

- És convenient que la formació en PRL s'integri en el pla general de formació de l'empresa, el qual hauria de considerar individualment les necessitats de cada treballador o treballadora i preparar un perfil de formació en tots els àmbits, de manera que hi hagi un desenvolupament personal o professional continu.
- De la formació en PRL no s'ha d'excloure ningú, independentment de la modalitat o durada del contracte. Les dones predominen en el treball a temps parcial, per la qual cosa cal pensar que la limitació horària condiona una pèrdua d'oportunitats per accedir a formació dins i fora de l'empresa.
- Les enquestes realitzades al personal poden constituir un instrument per obtenir informació sobre les necessitats que els treballadors i treballadores identifiquen quant a formació. Cal garantir que aquestes enquestes arriben a tota la plantilla, independentment de jornades, torns o absències, i promoure que s'executin i que estiguin desagregades per sexe.
- Les activitats formatives de PRL s'han de desenvolupar sempre en horari laboral i han de ser compatibles amb els diferents tipus de jornades, respectant les mesures de conciliació (o, si no és possible, en altres hores, però amb la compensació retributiva necessària, ja que en realitat han de formar part de la mateixa activitat laboral).
- Els programes de formació han d'incloure formació específica en igualtat, començant per la normativa que regeix en matèria d'igualtat i que no es coneix prou, així com les ajudes i subvencions que faciliten la igualtat de dones i homes en l'entorn laboral (programes socials, drets, etc.).
- Els cursos de formació i material didàctic disponible que s'utilitzin dins de l'organització han d'evitar els estereotips de gènere i fer un ús no sexista del llenguatge.

- Els instruments d'avaluació i seguiment de la formació han d'incloure indicadors de gènere en les diferents activitats formatives, així com avaluar els canvis d'actitud enfront dels principis d'igualtat, no discriminació o conductes sexistes en l'àmbit laboral.
- S'ha d'exigir a l'empresa formadora que acrediti el seu compromís amb la igualtat mitjançant personal amb formació en igualtat, plans per a la igualtat, etc.
- La formació per als delegats i delegades de prevenció ha d'incorporar la perspectiva de gènere.

### **Pla d'acollida**

Com a casos particulars a considerar es troben els treballadors i treballadores de nou ingrés i el personal treballador d'empreses externes que concorren en el centre de treball.

Tota persona que s'incorpori per primera vegada a l'empresa, independentment del càrrec o condicions contractuals, ha de rebre una formació d'acollida, en la qual s'han d'impartir temes de caràcter general, com ara:

- Introduir els nous treballadors i treballadores en la cultura de l'empresa en PRL, de manera que puguin adequar les seves actituds i comportament conforme a pautes d'acció segures i saludables.
- Destacar el compromís de l'empresa amb la no tolerància davant comportaments o actituds discriminatòries, d'assetjament o violència (en particular davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe) i informar dels mitjans o procediments existents en l'empresa per prevenir i afrontar aquestes situacions.

## **8.6 Medicina del treball**

La medicina de treball ha estat definida per l'Organització Mundial de la Salut com:

«L'especialitat mèdica que, actuant aïlladament o comunitàriament, estudia els mitjans preventius per aconseguir el benestar físic, psíquic i social òptim dels treballadors en relació amb la seva capacitat, amb les característiques i riscos del treball, l'ambient laboral i la seva influència en l'entorn. També promou els mitjans per al diagnòstic, tractament, adaptacions, rehabilitació i qualificació de la patologia produïda o condicionada pel treball.»

La salut de les dones i homes és diferent i també desigual. És diferent perquè existeixen factors de tipus biològic que tenen diferents implicacions en la salut, i desigual perquè hi ha factors socials que estableixen diferències injustes i evitables en la salut dels homes i les dones.

Els estudis actuals mostren l'existència de desigualtats de gènere importants en els problemes de salut relacionats amb la feina. Entre altres, aquests estudis han identificat les àrees següents:

1. Dolors osteomusculars del membre superior
2. Estrès
3. Lesions per accidents de treball
4. Malalties professionals

Aquestes desigualtats poden ser modificades per la classe social ocupacional i el sector d'activitat de l'empresa.

En salut laboral, l'anàlisi de gènere com a eina proposa estudiar el patró diferencial d'emmalaltir pel que fa a les diferències fisiològiques (sexe) i socials (gènere) d'homes i dones, considerant no només l'ambient laboral, sinó també l'extralaboral. I no només les conseqüències sobre la salut biològica, sinó també sobre les conseqüències la salut psicològica i social.

Aquesta anàlisi requereix avaluar i interpretar de forma adequada les exposicions a la feina, les implicacions de les diferències de sexe –per exemple, la diferent vulnerabilitat a alguns químics, com a plaguicides o la diferent resposta al risc ergonòmic relacionada amb les diferències antropomètriques– i de gènere, per exemple, les diferències socials entre homes i dones en categories similars d'ocupació.

No obstant això, la diferenciació entre el sexe (factors biològics) i el gènere (factors socials) no sempre és tan clara, ja que tots dos conceptes estan interrelacionats i un pot condicionar l'altre (Borrell *et al.*, 2015).

### **8.6.1 Perspectiva de gènere en salut**

L'anàlisi de gènere proposa com a mètode observar i descriure la realitat sempre per sexes, identificant les diferències per sexes i les desigualtats de gènere degudes a condicions socials.

Amb aquest enfocament es volen detectar les desigualtats en l'estat de salut. En primer lloc, la invisibilitat de la morbiditat diferencial per sexes (Valls-Llobet *et al.*, 2008). En segon lloc, els biaixos de gènere en l'atenció: atenció diferent i errònia

a cada sexe, amb la mateixa simptomatologia i diagnòstic (Ruiz-Cantero, 2004). Tant la invisibilitat de la morbiditat diferencial com els biaixos de gènere en l'atenció es deuen a la influència d'estereotips de gènere actius en la societat i en l'entorn sanitari.

El pas previ imprescindible per aplicar un enfocament de gènere és comptar amb dades desagregades per sexes:

- Descripció per sexes. Estan disponibles les dades desagregades per sexes?
- Identificar diferències per sexes. La incidència, la prevalença, la mortalitat o la letalitat de les malalties són diferents per sexes?
- Identificar morbiditat diferencial per sexe. Es deu a malalties o processos que apareixen només en les dones? O només en els homes? Es deu a les diferències biològiques entre tots dos sexes? Les malalties o processos que només pateixen les dones, o bé els homes, generen necessitats específiques i diferents d'atenció?
- Identificar necessitats específiques de dones i homes. Es pot tractar d'una vulnerabilitat biològica diferent. Hi ha factors que afecten o danyen més les dones? Se sap quins factors biològics les fan més vulnerables? I els homes? Diferències segons el moment de cycle vital. El procés de salut-malaltia és degut al moment del cycle vital?
- Identificar desigualtats de gènere en l'estat de salut. Les diferències en la manera d'emmalaltir que es troben per sexes, són de gènere? Es deuen a una situació de desavantatge, discriminació o de poder d'un dels sexes sobre un altre? Es deuen a la forma de vida i als papers de gènere d'home o dona?
- Identificar variabilitat en l'atenció pel sexe de pacients i personal sanitari. Identificar biaixos, desigualtats i inequitats en l'atenció. S'atén les dones i els homes amb la mateixa freqüència pel mateix motiu? Presenten les queixes i símptomes de manera diferent? Les diferències es deuen a estereotips de gènere que invisibilitzen o menysvaloren les malalties o afeccions que pateixen les dones?

Les experiències i la investigació sobre la vigilància de la salut sensible al gènere, encara que limitades, van en augment. Cal citar les Notes tècniques de prevenció (NTP) 657 i 658, editades per l'INSHT, on s'introdueix la dimensió de gènere en l'abordatge dels trastorns musculoesquelètics i es proporcionen pautes i recomanacions d'actuació per a les polítiques i activitats preventives en l'empresa. També, el document «Detecció de la sobrecàrrega física des de la variable de gènere» presenta qüestionaris dirigits a la detecció de la sobrecàrrega física de les treballadores amb l'objectiu d'anar establint en el dia a dia de les empreses les pautes que permeten alertar de la necessitat d'estudis ergonòmics específics.

## 8.6.2 Vigilància de la salut

### 8.6.2.1 Vigilància individual de la salut

La vigilància de la salut consisteix en la recollida, l'anàlisi i la interpretació sistemàtica de les dades de salut amb la finalitat de protegir la salut i prevenir els danys relacionats amb la feina.

La vigilància de la salut està sotmesa a protocols específics o altres mitjans existents respecte als factors de risc als quals està exposat el treballador o treballadora. Els protocols actualment existents en vigilància de la salut s'haurien de revisar amb l'objectiu d'aprofundir en la perspectiva de gènere.

Aquests protocols han d'avaluar i interpretar de forma adequada les exposicions en la feina, les diferències de sexe (antropomètriques, funció endocrina, distribució del greix corporal, etc.) i de gènere (encara en ocupacions similars). Per exemple, els valors de referència per a colinesterasa que es recullen en el protocol de plaguicides s'haurien de donar desglossats per sexe, ja que són menors en les dones que en els homes, i encara menors en les dones que prenen anticonceptius orals (Campos *et al.*, 2011).

Les empreses i les seves organitzacions preventives han de tenir present a l'hora d'aplicar els protocols que, tal com hem esmentat anteriorment, se n'haurien de revisar alguns.

- S'ha de tenir en compte la protecció de la salut reproductiva tant d'homes com de dones i examinar el cicle reproductiu més enllà de les situacions d'embaràs i lactància. En tots els llocs de treball s'ha de valorar si els riscos laborals poden afectar la salut reproductiva dels treballadors i treballadores, i evitar desprotegir els homes per estar exposats a aquests agents nocius o tòxics.
- Els exàmens de salut han d'incloure, en tot cas, una història clinicolaboral que, a més de les dades d'anamnesi, l'exploració clínica i el control biològic i estudis complementaris en funció dels riscos, ofereixi una descripció detallada del lloc de treball (no s'ha de basar en la denominació, càrrec o categoria ocupacional sinó en la tasca real), el temps de permanència, els riscos detectats i les mesures de prevenció adoptades.
  - Amb relació al risc higiènic, s'hi ha de fer constar el contaminant i la via de penetració, tenint en compte si la condició biològica pot influir en l'absorció o distribució d'aquest.
  - Caldria recollir-hi, a més, el tipus de contracte i la jornada (completa/parcial) amb la finalitat de detectar situacions de precarietat laboral que puguin suposar un risc més gran. Poden haver-hi desigualtats

per treball per torns, jornades laborals llargues (això últim, més freqüent en treballadors homes), o si s'han pres mesures de conciliació com, per exemple, reduccions de jornada; en aquests casos, caldria analitzar si la càrrega de treball s'ha reduït de manera proporcional.

- És fonamental tenir en compte els rols de gènere en les activitats extralaborals que puguin incrementar el risc de malalties (càrrega física, mental, descans que pugui condicionar dèficits d'atenció, doble jornada, etc.). Igualment, cal identificar signes primerencs d'estrès.
- És necessari, així mateix, que el personal sanitari que exerceixi activitats de medicina del treball compti amb coneixements sobre la relació gènere/salut i l'aplicació de l'enfocament de gènere en les activitats de salut laboral.

### 8.6.2.2 Vigilància col·lectiva de la salut

La guia per a la implantació de la vigilància col·lectiva per part dels serveis de prevenció, publicada per Osalan (Institut Basc de Seguretat i Salut Laborals), recull orientacions per a la incorporació de la perspectiva de gènere. Com a exemple: «Recollir en la història clinicolaboral i en les enquestes o estudis sobre el terreny, a més de la variable sexe, variables que expressen el gènere (variables sociodemogràfiques, treball productiu, treball reproductiu, etc.) en tots dos sexes».

Els resultats obtinguts després de l'anàlisi epidemiològica tindran com a finalitat orientar i prioritzar les activitats preventives de l'empresa, així com valorar l'eficàcia de les accions preventives dutes a terme (si han disminuït les patologies en la població treballadora).

#### Qüestions a tenir en compte

- A l'hora de dissenyar els objectius i el contingut de la vigilància de la salut es tenen en compte les exposicions majoritàries en les dones, així com les diferències biològiques i les desigualtats socials de gènere?
- És important posar èmfasi no únicament en les malalties professionals, sinó també en les malalties relacionades amb el treball.
- Els resultats col·lectius de la vigilància epidemiològica es presenten sempre per sexes i s'analitzen de manera completa i diferenciada?
- Es recullen i analitzen dades d'accident i malaltia laboral desagregades per sexe?
- Les dades diferencien no només entre homes i dones sinó també entre diferents llocs (ocupacions) i torns?

## 8.7. Adquisició i posada a disposició d'equips, productes, mitjans de protecció

És un deure de l'empresa «adaptar el treball a la persona, en particular pel que fa a la concepció dels llocs de treball, així com a l'elecció dels equips i els mètodes de treball i de producció».

Les adquisicions de l'empresa poden constituir una font de riscos, si en realitzar-les no es tenen en compte criteris de seguretat i salut laborals amb perspectiva de gènere.

El concepte *adquisicions* és aplicable a tots els supòsits en els quals l'empresa es proveeix de béns materials a través de tercers i els posa a la disposició dels treballadors i treballadores.

En concret es refereix als diferents elements presents en una situació de treball:

- Disseny, projecte, construcció o modificació de llocs i entorns de treball.
- Disseny, projecte i muntatge d'instal·lacions, o modificacions de les existents.
- Compra o lloguer de maquinària, eines, vehicles, equips de treball i equips de protecció, col·lectiva i individual.
- Adquisició de materials, productes o preparats.
- Disseny d'entorns virtuals, programari, maquinari i tecnologies de la comunicació.

L'adquisició de béns en l'empresa comprèn una sèrie de passos, en els quals s'ha de tenir en compte la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.

### Qüestions a tenir en compte

- Identificació de necessitats a cobrir i requisits que ha de complir el bé a adquirir:  
Les necessitats dels homes i les dones respecte al lloc, equip, producte o servei a adquirir són les mateixes? Hi ha diferents requisits segons el sexe de l'usuari o usuària del bé a adquirir? S'han tingut en compte aquestes diferències?
- L'anàlisi ha de tenir en compte les característiques de les persones que utilitzaran (o podrien arribar a utilitzar) aquests equips o entorns.

Així doncs, les dimensions antropomètriques són un aspecte important per dissenyar llocs de treball o instal·lacions i per triar màquines, equips de treball o

mesures de protecció col·lectives. Paràmetres com la força física necessària, les dimensions i l'accessibilitat de comandaments, l'agudesa visual requerida, etc., estan molt relacionats amb les característiques de les persones i alguns d'aquests paràmetres presenten diferències entre homes i dones, almenys en la majoria dels percentils.

**Com a indicació general, el pes màxim que es recomana no sobrepassar (en condicions ideals de manipulació) és de 25 kg. No obstant això, si la població exposada són dones, treballadores joves o, o si es vol protegir la majoria de la població, no s'haurien de càrregues superiors a 15 kg. (Això suposa reduir els 25 kg de referència multiplicat per un factor de correcció de 0,6). (Guia tècnica per a l'avaluació i prevenció dels riscos relatius a la manipulació manual de càrregues. INSHT, 2009).**

Considerar en el disseny d'incloure criteris per facilitar l'accessibilitat a l'entorn ajudarà al fet que els llocs siguin més adequats a la persona i, per tant, contribuiran a integrar la perspectiva de gènere.

- Instal·lacions, vehicles, màquines i equips de treball:
  - És convenient fer un llistat de les persones que accedeixen a les diferents màquines, equips i vehicles, tant per a la seva utilització normal, com per al seu manteniment, reparació o neteja. S'han d'identificar les restriccions o adaptacions per a aquestes persones d'acord amb les seves característiques o estat de salut.
- Materials, productes o preparats:
  - De la fitxa de dades de seguretat i l'etiqueta, cal extreure les indicacions de perill «H» i consells de prudència «P», i analitzar l'impacte diferencial en dones i homes.
  - Estudi de les vies d'entrada del producte a l'organisme i els seus efectes en la salut i les possibles diferències entre homes i dones.
  - Vigilància de la salut, ateses les característiques del producte i de la persona.
  - Llistat de llocs exempts de risc per a l'embaràs i la lactància o per a la salut reproductiva.
  - Considerar aspectes relacionats amb la manipulació, transvasament, càrrega, mescla, aplicació, considerant les característiques de les persones i la necessitat de mitjans tècnics o organitzatius que ajuden a fer aquestes tasques.
- Avaluació de riscos:



- Entre diversos equips o productes que compleixen amb la normativa, s'ha de triar el més adequat amb criteris de prevenció i aplicant la perspectiva de gènere. S'ha de fer una comparació d'aquells paràmetres que incideixen en la seguretat i salut, i optar pels de menor risc (soroll en les màquines, toxicitat en els productes, etc.).
- És important sol·licitar als fabricants o subministradors les especificacions tècniques que permeten conèixer els riscos per als homes i les dones del que es vulgui adquirir i les mesures preventives o consells de prudència corresponents.
- Hi ha alguna restricció per a l'ús (personal especialment sensible, menors, situacions d'embaràs o lactància, etc.)?
- Proposta i implantació de mesures preventives. Informació a usuaris i usuàries, procediments, formació, autorització, vigilància de la salut, adaptacions, etc.
  - Els procediments o instruccions per a ús són aplicables per dones i homes?
  - La informació i documentació a entregar als treballadors i treballadores té en compte les possibles diferències entre els homes i les dones en l'ús, els riscos i les seves conseqüències? Està redactada amb llenguatge no sexista i evita els estereotips de gènere?
  - Cal introduir mesures de control sobre el producte, equip, etc. o sobre els efectes en la salut de les persones diferents per als homes i les dones?
- Equips de protecció col·lectiva i individual:
  - Té una especial importància considerar les característiques de les persones per triar els EPI. De fet, l'article 5 del Reial decret 773/1997, sobre les condicions que han de reunir els EPI, indica que aquests equips han de «tenir en compte les condicions anatòmiques i fisiològiques i l'estat de salut dels treballadors» i «adequar-se al portador, després dels ajustos necessaris».

Per aconseguir això és ideal comptar amb la participació de les persones destinatàries dels EPI a l'hora de triar-los. Per tal de garantir la protecció enfront del risc per al qual estan exposats, cada treballador o treballadora ha d'opinar sobre l'equip més adequat per a ell o ella, i rebre prèviament la informació adient per poder manifestar la seva opinió.

## 8.8 Coordinació d'activitats empresarials

La concurrència de treballadors i treballadores de diverses empreses en un centre de treball pot provocar que determinats riscos inherents a les respectives activitats s'agreugin o que sorgeixin nous riscos. És necessari garantir la

seguretat i salut dels treballadors i treballadores propis, contractats o concurrents.

### Qüestions a tenir en compte

- Entre els criteris de selecció d'empreses contractistes o prestadores de serveis, a més de valorar el nivell d'efectivitat de la integració de la prevenció de riscos laborals en la gestió de l'empresa, cal donar prioritat a les empreses que tinguin implantades mesures per a la igualtat i que acreditin la seva activitat destinada a incidir positivament en la igualtat de dones i homes a través de la millora en la gestió de les persones en l'organització.

A l'hora de sol·licitar les ofertes o redactar els plecs de condicions, en el cas d'administracions públiques, es pot tenir en compte que els treballs a realitzar o serveis a prestar s'enfoquin amb perspectiva de gènere.

Així mateix, que l'empresa incorpori la perspectiva de gènere en la seva gestió preventiva pot ser un aspecte a valorar positivament.

- La identificació de perills i avaluació de riscos específica dels treballs a realitzar s'ha de fer amb perspectiva de gènere, considerant per exemple les restriccions de les tasques en situacions d'embaràs, lactància, per edat o especial sensibilitat, les exigències físiques del treball, els llocs on s'ha de realitzar i l'adequació a persones dels diferents sexes, els aspectes organitzatius que puguin influir positivament o negativament en la igualtat de dones i homes, els factors psicosocials associats a un possible clima «sexista», l'eventualitat de violència interna o externa, la possibilitat d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Les mesures preventives aportades per les empreses concurrents, especialment la titular o principal, han d'incorporar la perspectiva de gènere. La perspectiva de gènere s'ha de tenir en compte en la selecció i utilització d'equips de treball i de protecció, en els procediments i instruccions i en les condicions organitzatives.

Una empresa que integra la perspectiva de gènere en els seus procediments –per exemple el d'adquisició i posada a la disposició dels treballadors i treballadores d'equips de treball i de protecció– ha d'exigir el mateix quan el seu personal rebi aquests equips d'altres empreses. També pel que fa a les condicions organitzatives.

No ha de baixar el nivell de protecció, inclosa la protecció enfront de la discriminació o l'assetjament sexual o per raó de sexe, pel fet que el personal no sigui propi o exerceixi la seva tasca en un centre de treball aliè.

- La informació i, si escau, formació, als treballadors i treballadores propis i aliens sobre els aspectes de prevenció pertinents relacionats amb els treballs a executar, ha de fer un ús no sexista del llenguatge i, a més de referir-se als riscos i mesures preventives. Pot contenir els principis i valors de l'empresa que han de ser respectats pel personal de les empreses concurrents, entre els quals es poden trobar la igualtat de dones i homes, la no tolerància davant conductes discriminatòries o assetjaments, i els protocols o pautes a seguir si es produeix o se'n coneix algun cas.

Les empreses han de constatar que el personal ha rebut la informació sobre prevenció i igualtat i que aquesta informació s'ha entès i es posa en pràctica.

- Quant a la supervisió i vigilància perquè s'apliquin les mesures de prevenció i es respectin les normes i instruccions de treball, l'empresa responsable de dur-la a terme –tant com a prestadora del servei o executora del treball o com a empresa contractista principal– hi ha d'incorporar la perspectiva de gènere. No obstant això, ha de seguir les pautes ofertes quant al seguiment de l'eficàcia de l'acció preventiva (v. punt 8.3.3).
- La tria de mitjans de coordinació més adequats per a una situació de concurrència depèn de factors com l'activitat a desenvolupar i el nivell de risc. També hi influeixen el nombre i la grandària de les empreses i les seves estructures, juntament amb la durada de la concurrència i l'organització del treball. La selecció de mitjans de coordinació ha d'afavorir l'equilibri i la igualtat entre dones i homes.
- L'empresa ha de fer pedagogia entre la resta d'empreses concurrents per tal de demostrar que la igualtat entre dones i homes és una de les seves prioritats, i que exigeix i valora el fet que la seva clientela, contractes i entitats proveïdores de serveis incorporin la perspectiva de gènere a la gestió preventiva.

## 8.9 Contractació de personal o canvi de lloc de treball

En l'àmbit de l'empresa és habitual la contractació de personal o el canvi de lloc dels treballadors o treballadores per cobrir vacants, per promoció professional o per noves necessitats associades a les modificacions dels processos de treball. Quan una persona s'incorpora a un lloc nou, s'han de gestionar les activitats de prevenció de riscos laborals per garantir que desenvoluparà la seva feina amb seguretat i salut.

Segons els principis que regeixen l'acció preventiva (article 15 de la LPRL), l'empresa ha de:

- Adaptar el treball a la persona, en particular pel que fa al disseny dels llocs de treball, així com l'elecció dels equips, els mètodes i l'organització de treball.
- Donar les degudes instruccions als treballadors i treballadores.
- Prendre en consideració les capacitats professionals dels treballadors i treballadores en matèria de seguretat i de salut en el moment d'encomanar-los les tasques.
- Adoptar les mesures necessàries per garantir que només els treballadors i treballadores que hagin rebut la informació suficient i adequada puguin accedir a les zones de risc greu i específic.

### **Qüestions a tenir en compte**

És necessari analitzar des del punt de vista de la prevenció les polítiques de l'empresa en matèria de contractació i els canvis en l'organització del treball a causa de la incorporació de persones, tenint en compte el seu impacte des de la perspectiva de gènere i les repercussions en la salut laboral. Es valorarà, per exemple, l'impacte segons els criteris de conciliació amb la vida personal/familiar.

Oferir modalitats de contractació que proporcionin estabilitat, ja que les contínues rotacions o canvis de lloc impedeixen que els treballadors i treballadores es familiaritzin amb les tasques, equips, procediments i que coneguin prou bé els riscos i les mesures de prevenció.

Possibilitar la flexibilitat en les jornades i horaris, que permetin a les persones conciliar la seva vida laboral i personal i, alhora, accedir a les activitats de prevenció.

Dissenyar els llocs de manera que facilitin al treballador o treballadora l'aprenentatge, la promoció i el desenvolupament professional i personal.

Promoure la participació de les persones de recent incorporació en les activitats i decisions de prevenció, facilitar-los els canals per buidar dubtes i aportar suggeriments.

Sistematitzar i estructurar de manera transparent tot el procés de selecció i promoció i cadascuna de les fases i elements.

Entre els possibles criteris de selecció de les persones per cobrir llocs de treball de l'empresa hi ha:

Fomentar la cultura i els valors d'igualtat, i valorar la formació, coneixements, experiència, interès o actitud de les persones candidates respecte a aquest tema.

Aconseguir una presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de presa de decisions, atenent en qualsevol cas a la representació proporcional de dones i homes en l'entitat. És desitjable que hi hagi equilibri entre dones i homes també en els centres de treball, departaments, equips o unitats funcionals, sempre considerant la proporció de dones i homes amb formació i experiència en les disciplines requerides per l'empresa.

Afavorir les relacions socials dels treballadors i treballadores de l'empresa, trencar dinàmiques, evitar discriminacions.

Promoure la corresponsabilitat, la diversitat i la pluralitat de rols i identitats de gènere.

Els riscos del lloc de treball han d'avaluar amb perspectiva de gènere i les mesures preventives per fer-hi front s'han d'identificar, planificar i implantar.

Si el lloc no s'ha avaluat amb perspectiva de gènere, o si s'inclouran noves tasques en el lloc o canvis en les condicions de treball que varien els riscos, s'ha de comunicar a l'organització preventiva perquè s'avalui el lloc nou o es revisi l'existent. Entre les condicions a considerar s'han de trobar aspectes organitzatius que impactin en les relacions socials i en les interaccions entre el treball i la vida privada.

Identificació de requisits per a l'ocupació del lloc, tant capacitat psicofísica com qualificació professional necessària del candidat o candidata per desenvolupar el treball, així com restriccions associades a alguna sensibilitat especial.

En relació amb les condicions psicofísiques, s'ha de tenir en compte la possible pertinença del candidat o candidata a determinats col·lectius especialment sensibles a determinats riscos, i posar particular atenció als treballadors i treballadores joves, d'edat avançada o amb alguna discapacitat física, psíquica o sensorial reconeguda.

En el cas de les dones en situació d'embaràs, lactància o part recent, s'ha d'evitar l'exposició d'aquestes treballadores a agents, procediments o condicions

de treball que puguin influir negativament en la seva salut o en la del fetus, i s'han d'adoptar les mesures necessàries per a aquesta situació.

Per a la selecció de la persona, també és important considerar aspectes de la personalitat del candidat o candidata que poden ser determinants per alinear-se amb la cultura organitzacional de l'empresa i ser coherents amb els seus valors, per exemple, d'igualtat.

En cap cas el procés de selecció serà discriminatori i subjecte a interessos de favor. Per això, ha d'estar sistematitzat i subjecte a criteris objectius degudament contrastats.

Acollida - ensinistrament en el lloc de treball.

És convenient que en les primeres jornades de treball es donin al treballador o treballadora nocions de les tasques a realitzar, comportaments prohibits o inadequats, i remarcar-li la importància de fer la feina de manera segura, així com de mantenir actituds de respecte.

L'objectiu és que el treballador o treballadora percebi que la prevenció de riscos laborals és un aspecte important i que es pren seriosament per part de l'organització, i que la cultura de l'empresa afavoreix la igualtat entre dones i homes, promou un clima de bon tracte cap a les dones i no tolera les conductes violentes o discriminatòries.

**L'absència de procediments clars en selecció, promoció, conciliació i transparència en la política salarial poden també constituir factors de risc psicosocial que afecten les dones en major mesura.**

## **8.10 Notificació i investigació de danys per a la salut**

L'article 16.3 de la LPRL estableix que, quan s'hagi produït un dany per a la salut dels treballadors i treballadores o quan, amb motiu de la vigilància de la salut que preveu l'article 22, apareguin indicis que les mesures de prevenció resulten insuficients, l'empresa ha de dur a terme una investigació sobre aquest tema, a fi de detectar les causes d'aquests fets.

La investigació del succés possible causant del dany és una valuosa font d'informació per conèixer què ha fallat en la cadena preventiva de l'organització i adoptar mesures per esmenar les deficiències. La investigació dels successos podria contribuir, també, a evidenciar casos de vulnerabilitat per situacions

personals (immigrants, persones discriminades, víctimes de violència de gènere) o pel tipus de treball.

### Qüestions a tenir en compte

Aquest procediment és aplicable a tots els danys a la salut derivats del treball, incloent-hi aquelles patologies que no estan incloses en el quadre de malalties professionals, però l'origen de les quals pot ser laboral. Això té molta importància, ja que la consideració contribueix a visibilitzar i quantificar patologies que no s'han investigat com a professionals, però que potser en un futur es poden incloure en el quadre, i que en molts casos afecten majoritàriament les dones.

Quant als accidents de treball, no s'han d'oblidar els denominats *in itinere*, ocorreguts en els desplaçaments per anar o tornar de la feina. Les dades sobre accidentalitat revelen que les dones s'acidenten més que els homes en els trajectes *in itinere* quan es desplacen a peu o utilitzen el transport públic i tenen més caigudes, relliscades, ensopecs i moviments no coordinats, a diferència dels homes, que es desplacen amb el cotxe particular i perden més sovint el control del vehicle.

S'ha de fer una descripció exhaustiva i recollida de dades dels processos responsables del dany a la salut, i caracteritzar tots els aspectes implicats en el succés: equips de treball, agents químics, físics o biològics, procediments, condicions organitzatives, mitjans de protecció, formació de les persones, etc. S'han de considerar qüestions aparentment no relacionades amb l'accident, però que han pogut influir en la materialització, com ara la relació laboral amb l'empresa, el tipus de contracte, variables sociodemogràfiques, nexes entre la vida personal i laboral, doble presència, conciliació de la vida laboral i família, característiques individuals i situació de les persones, etc.

*(Alguns autors suggereixen que el tipus de contracte és un paràmetre que determina la qualitat de condicions de treball i conciliació).*

«A l'hora d'investigar les causes del mal i determinar els errors en la cadena de prevenció és prioritari analitzar totes les variables, fins i tot les que aparentment no hagin provocat el succés. Ja s'ha esmentat anteriorment que en el mateix lloc de treball l'exposició a riscos pot ser diferent en homes i dones. Per exemple, les dones tenen, en una mesura significativament major que els homes, menys autonomia per establir el ritme de treball o la distribució o durada de les pauses.» (VII Enquesta de condicions de treball de 2011. INSHT).

La visió de les persones amb formació en igualtat pot enriquir la investigació i aportar un enfocament de gènere.

**El coneixement dels successos en una anàlisi de les diferències entre els homes i les dones quant a característiques laborals i professionals.**

Cal treballar per incrementar la cultura preventiva dels treballadors i treballadores que elimini els comportaments «de risc» als quals, aparentment, els homes són més proclius.

És un fet que els homes pateixen la majoria d'accidents greus i mortals. Això es pot atribuir, en part, al fet que ells treballen majoritàriament en els sectors i activitats de major risc, però també es podria explicar per la teoria que els homes assumeixen comportaments de risc en major mesura que les dones, plantejada, entre altres, per Luis Bonino (*Masculinidad, salud y sistema sanitario –el caso de la violencia masculina–*, 2002) i Emakunde (Bergara, Ander; Riviere, Josetxu; Bacete, Ritxar. *Los hombres, la igualdad y las nuevas masculinidades*, 2008).

La investigació realitzada s'ha de documentar en un informe, on es reflectiran la descripció del succés, les causes i les mesures preventives proposades. Es facilita com a annex un model d'informe d'investigació en el qual s'inclouen algunes de les qüestions esmentades.



## Annex

### Model d'informe d'investigació de danys per a la salut (proposta-guia a aplicar segons el dany o la patologia i les característiques de l'empresa)

L'informe d'investigació de danys per a la salut podria constar, entre altres, d'alguns dels apartats següents:

#### Dades descriptives del succés

1. **Dades de l'empresa:** raó social, domicili, NIF, CCC; activitat (CNAE), plantilla desagregada per sexe, model preventiu, MATEPSS, sector d'activitat, dades de contacte.
2. **Dades de la persona lesionada:** nom, cognoms, sexe, data de naixement, número de DNI o passaport, nacionalitat, domicili, localitat, província i codi postal, número d'afiliació a la seguretat social, ocupació i lloc de treball.
3. **Relació laboral amb l'empresa**
  - a. Data d'ingrés i antiguitat en l'empresa. Antiguitat en el lloc.
  - b. Tipus de contracte: temporal o indefinit.
  - c. Règim de la Seguretat Social, de l'empresa, d'ETT, de contracta.
  - d. Conveni aplicable.
4. **Tipus de jornada**
  - a. Temps complet o temps parcial.
  - b. Jornada contínua o partida.
  - c. Treball per torns: treball en horaris nocturns i en caps de setmana.
  - d. Mitjana de nombre d'hores treballades.
  - e. Treballa en el centre de treball habitual o fa teletreball? En cas afirmatiu, amb quina distribució horària?
5. **En cas d'accident**
  - a. Dades del succés: data, hora, lloc (si es produeix durant el desplaçament: a peu, transport públic, cotxe propi, cotxe d'empresa...), activitat física específica, agent material de l'activitat física específica, desviació, agent material de la desviació, manera, contacte o forma de la lesió i agent material de la manera-contacte o forma de la lesió, testimonis presencials.
  - b. Descripció del succés.
  - c. Conseqüències del succés: danys personals, tipus de lesió i part del cos lesionada. Danys materials, si s'escau.
6. **En cas de malaltia professional o malaltia relacionada amb el treball**
  - a. Diagnòstic, tipus de malaltia, agent causant de la malaltia (segons el quadre oficial si es tracta d'una malaltia professional), part del cos

afectada, data del diagnòstic, data de la baixa, número de col·legiat. És una recaiguda?

- b. Dades sobre exposició a agents causants de la malaltia: descripció dels treballs causants de la malaltia, temps que ha fet els treballs causants de la malaltia en l'empresa actual, temps que ha fet els treballs causants de la malaltia en altres empreses anteriorment, identificació d'empreses anteriors.
- c. Hi ha altres casos similars en l'empresa? S'han investigat? S'han pres mesures?

## **Anàlisi del succés (accident o malaltia professional)**

### **1. Condicions de treball**

#### **Ambient i lloc de treball**

El disseny de lloc i lloc de treball: cal descriure espais de treball, postura corporal, mobiliari de treball i equips de treball adaptats a les persones treballadores.

#### **Equips de treball**

Les màquines, mitjans auxiliars, equips emprats compleixen els requisits establerts per la normativa i s'han instal·lat i mantingut adequadament?

#### **Productes, agents físics, químics i biològics**

Es coneixen els perills dels agents? Se n'ha quantificat l'exposició, la intensitat, la concentració i el nivell de presència? Hi ha instruccions per a la seva manipulació?

#### **Procés**

El procediment de treball és idoni, està establert o documentat, es coneix i s'executa?

#### **Condicions organitzatives**

- a. Sobrecàrrega i ritme. Cal descriure la tasca proporcionada a la jornada (jornada parcial), excés de treball (realització de la mateixa tasca en jornada reduïda), ritme del treball (manca de temps/ritme de treball elevat, alta pressió temporal).
- b. Segregació. S'assignen les tasques de diferent manera?

- c. Formació inexistent o insuficient sobre el procés, falta de formació per horaris/ jornada partida?

### **Mitjans de protecció col·lectiva / individual**

Falta d'EPI necessaris/adequats (talles home/dona)?

## **2. Factors individuals**

Possibles factors d'estrès i característiques personals:

- a. Relació treball-família. Demandes conflictives entre el treball i la família, sota suport familiar?
- b. Estressor de gènere: doble jornada
- c. Conflictes, assetjament, violència, poc suport de responsables o de companys i companyes?
- d. Comportaments de risc, distraccions, etc.
- e. Conclusions de la vigilància de la salut

## **3. Gestió preventiva**

### **Avaluació del risc**

S'havia detectat el risc? S'havia identificat el factor desencadenant? S'havia avaluat el risc avaluat amb perspectiva de gènere?

### **Mesures preventives**

S'havien identificat mesures preventives enfront del risc que ha materialitzat la lesió, s'havien planificat, implantat i valorat la seva efectivitat? Es feien controls periòdics del risc?

### **Vigilància de la salut**

- a. S'havia ofert a la persona accidentada la vigilància de la salut? Hi ha constància documental que ha donat el seu consentiment? Es realitza dins de la seva jornada laboral? És específica en funció dels riscos inherents al seu lloc de treball?
- b. Quines eren les conclusions de l'examen de salut (apte, limitacions)? En cas que n'hi hagi, s'han tingut en compte les adaptacions?
- c. Data del primer reconeixement.
- d. Protocol seguit en la vigilància de la salut: el protocol era el que estava establert per al cas, era adequat per diagnosticar la malaltia?

- e. Seguiment de la lesió o de la malaltia professional (protocol de vigilància de la salut a seguir, data dels reconeixements, etc.).

### **Conclusions sobre el succés**

Identificació de les causes que han provocat el dany (immediates i bàsiques, fallades del sistema de gestió de la prevenció), mitjançant tècniques com l'arbre de causes, el diagrama d'Ishikawa, etc., o tècniques basades en models epidemiològics.

### **Mesures preventives**

Proposta de mesures per evitar que el succés es repeteixi i per corregir les deficiències identificades en la gestió preventiva. Planificar la implantació de les mesures, indicant-hi persones responsables i dates, i fer-ne seguiment.

Una de les mesures ha de ser, si s'escau, la revisió de l'avaluació de riscos amb perspectiva de gènere.

## Bibliografia

### 1. Legislació, normes i guies tècniques

- NTP 542: Tóxicos para la reproducción femenina. INSHT. 2000.
- NTP 612: Protección y promoción de la salud reproductiva: funciones del personal sanitario del servicio de prevención. INSHT. 2003.
- NTP 657: Los trastornos músculo-esqueléticos de las mujeres (I): exposición y efectos diferenciales. INSHT. 2004.
- NTP 658: Los trastornos músculo-esqueléticos de las mujeres (II): recomendaciones preventivas. INSHT. 2004.
- NTP 664: Lactancia materna y vuelta al trabajo. INSHT. 2004.
- NTP 914: Embarazo, lactancia y trabajo: promoción de la salud. INSHT. 2011.
- NTP 915: Embarazo, lactancia y trabajo: vigilancia de la salud. INSHT. 2011.
- NTP 992: Embarazo y lactancia natural: procedimiento para la prevención de riesgos en las empresas. INSHT. 2013.
- NTP 1004: Diseño de puestos ocupados por personas con discapacidad: adaptación y accesibilidad. INSHT. 2014
- UNE EN ISO 10993-3: Evaluación biológica de productos sanitarios. Parte 3: Ensayos de genotoxicidad, carcinogenicidad y toxicidad para la reproducción.

### 2. Articles i publicacions

- Bergara, A., Riviere, J., y Bacete, R. (2008). *Los hombres, la igualdad y las nuevas masculinidades*. Emakunde. Instituto Vasco de la Mujer.
- Bonino, L. (2002). Masculinidad, salud y sistema sanitario –el caso de la violencia masculina. *Seminario sobre Mainstreaming de género en las políticas de salud en Europa*. Instituto de la Mujer-España/OMS, y actualizado en Ruiz Jarabo, C. y Blanco, P. (Comp) (2004) La violencia contra las mujeres. Prevención y detección. Madrid: Díaz de Santos.
- Borrell, C., García-Calvente, M. M., y Martí-Boscà, JV. (2004). La salud pública desde la perspectiva de género y clase social. *Gaceta Sanitaria* [Internet].
- Borrell, C., Vives-Cases, C., Domínguez-Berjón, M.F., y Álvarez-Dardet, C. (2015). Las desigualdades de género en la ciencia: *Gaceta Sanitaria* da un paso adelante. *Gaceta Sanitaria*, 29 (3), 161-163.
- Campos, J., Ronda-Pérez, E., Roel, J.M., García-Gómez, M., Maqueda, J., López-Jacob M.J., e Ivorra, L.M. (2011). Una visión de género a los protocolos de vigilancia sanitaria de la población trabajadora. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 12 (3), 116-123.

- Campos-Serna, J., Ronda-Pérez, E., Artazcoz, L., y Benavides, F. (2012). Desigualdades de género en salud laboral en España. *Gaceta Sanitaria*, 26 (4), 343-351.
- Carmona Benjumea, A. (2001). Datos antropométricos de la población laboral española. CNMP Sevilla. INSHT.
- Carmona Benjumea, A. (2003). Aspectos antropométricos de la población laboral española aplicados al diseño industrial. INSHT.
- Detección de la sobrecarga física desde la variable de género. Editada por Foment del Treball, con la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. (2007).
- Gisasola, A. *et al.* (2011). Guía de vigilancia de la salud en el sector pesquero. Osalan- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. Barakaldo.
- Harlem G. (2002). Integración de las perspectivas de género en la labor de la OMS. Política de la OMS en materia de género. OMS
- Herramienta de apoyo n.º 10: Salud y riesgos laborales con perspectiva de género. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Rescalvo Santiago, F., y De la Fuente Martín, J.M. (2004). Concepción y Diseño del Puesto de Trabajo. Cap. 11. *Ergonomía y Salud*. Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales de la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León.
- Ruiz-Cantero, M., y Verdú-Delgado, M. (2004), Sesgo de género en el esfuerzo terapéutico. *Gaceta Sanitaria*, 18 (S1).
- Urbaneja, F., Lijó, A., Cabrerizo, J. I., Idiazabal, J., Zubia, A. R., y Padilla, A. (2015). Guía para la implantación de la vigilancia colectiva por parte de los servicios de prevención. Barakaldo: Osalan - Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.