



Para más información:



Autor: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST),
O.A., M.P.

Elaborado por:

Pilar Frey Martínez (Coordinación).
Sandra Rosales Peña.
Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (CNCT) del INSST.

NIPO (en línea): 118-25-001-2

Ergonomía y Psicosociología Más allá del embarazo y la lactancia...

*Integración de la prevención de riesgos laborales
en los planes de igualdad*



Introducción

La incorporación de la prevención de riesgos laborales (PRL) en los planes de igualdad (Pdl) suele limitarse a la protección de la función reproductiva de la mujer en situación de embarazo y lactancia, explícitamente recogida en la legislación vigente. Este enfoque es, sin embargo, insuficiente, siendo necesario ir más allá para una protección integral de la salud de las trabajadoras. Con este objetivo, se presentan a continuación algunos **ejemplos prácticos de acciones** según la disciplina preventiva, que son fruto de la revisión de 60 Pdl de diferentes empresas reales:

Ergonomía:

- Empresa: *Investigación y desarrollo experimental en biotecnología.* Sector: terciario. Plantilla: 322. En los puestos masculinizados se percibe una falta de adaptación de las herramientas para su uso por las trabajadoras.

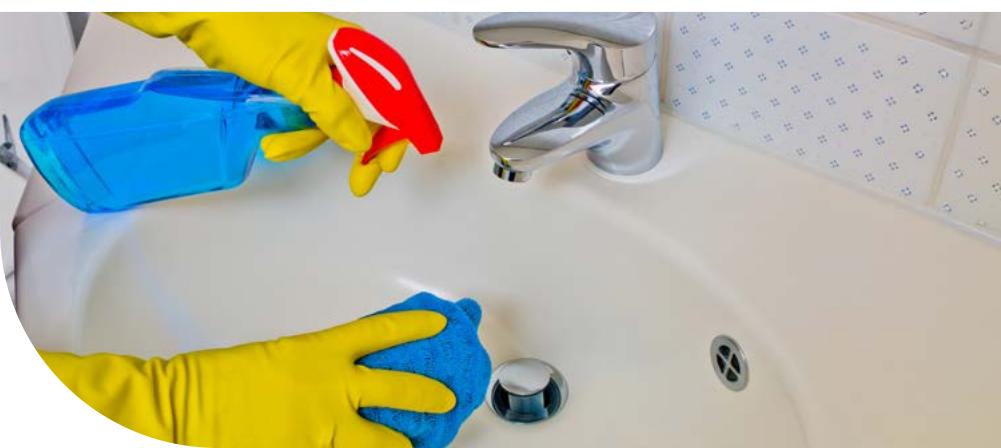
Acción 1: revisar el procedimiento de compras para la adquisición de herramientas que se adapten a la antropometría de la población trabajadora.

Acción 2: realizar formación específica para las trabajadoras, introduciendo la dimensión de género en los trastornos musculoesqueléticos, y proporcionando pautas y recomendaciones siguiendo las Notas Técnicas de Prevención 657 y 658: Los trastornos musculoesqueléticos de las mujeres I y II (INSST, 2004).

- Empresa: *Limpieza general de edificios.* Sector: terciario. Plantilla: sin información. Se observa segregación horizontal en cuanto a los puestos y tareas, las mujeres limpian despachos y baños, y los hombres limpian cristales y usan enceradoras.

Acción 1: tener presente esta segregación en la evaluación de riesgos ergonómicos en cuanto a diferentes exigencias biomecánicas (como las posturas adoptadas y los movimientos repetitivos realizados) y equipos de trabajo, ritmo y autonomía.

Acción 2: respecto a los equipos de trabajo, tener en cuenta el peso de aspiradoras y enceradoras, las vibraciones transmitidas por ellas, dimensiones de las fregonas, estabilidad del cubo, sistema de escurrido.



Psicosociología:

- Empresa: *Investigación y desarrollo experimental en biotecnología.* Sector: terciario. Plantilla: 322. En relación con la doble presencia, se ha facilitado un cuestionario a las personas trabajadoras, recibiendo las siguientes respuestas: manifiestan tener a su cargo cuidado de hijos/as 45 mujeres frente a 38 hombres, respecto a cuidados de personas dependientes, 15 mujeres responden afirmativamente frente a 10 hombres.

Acción 1: realizar una estadística del disfrute de las medidas de conciliación desagregando por sexo, con especial atención a aquellos permisos, licencias, etc. que puedan ser ejercidos por los hombres como copartícipes en la crianza y educación de hijos/as (reducción de jornada, lactancia, permisos de paternidad, excedencia por cuidado de menores, cuidado de personas dependientes).

Acción 2: ofrecer asesoramiento al Servicio de Prevención durante las evaluaciones, para favorecer la detección de factores de riesgo psicosocial ligados al género, tales como, dificultad para la conciliación corresponsable, violencia en sus diversas manifestaciones, discriminación, posibles "techos de cristal", "suelos pegajosos", etc.

- Empresa: *Educación primaria.* Sector: terciario. Plantilla: 53.

Acción: tras la evaluación de riesgos psicosociales, se pone en marcha un grupo de trabajo para la elaboración de un protocolo específico de actuación frente a la violencia externa a la que están sometidas las docentes.

- Empresa: *Establecimientos de bebidas.* Sector: terciario. Se realiza la evaluación de riesgos psicosociales mediante cuestionario, mostrando diferencias significativas entre mujeres y hombres, principalmente en los factores de "Interés por la persona trabajadora/compensación" y en "Desempeño de rol".

Acción: se complementa la información cuantitativa con metodologías cualitativas, concretamente grupos focales, en aquellas áreas donde se han identificado diferencias.