



Observatorio empresarial

I N F O R M E J O R N A D A T É C N I C A

“ S A L U D E N E N T O R N O S D E
T R A B A J O C O N P E R S P E C T I V A
D E G É N E R O ”

D I C I E M B R E 2 0 2 4



Cofinanciado por
la Unión Europea



Fondos Europeos

Cámara
MADRID



Comunidad
de Madrid

CONTENIDOS

JUSTIFICACIÓN



METODOLOGÍA



IMPACTO



NORMATIVA



**PRIORIDADES EN LAS
EMPRESAS**



CONCLUSIONES





JUSTIFICACIÓN



En este informe se presentan las conclusiones derivadas de la Jornada Técnica Jornada técnica:
“SALUD EN ENTORNOS DE TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”
celebrada el 17 de diciembre de 2024, organizada por Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Madrid y cofinanciada por el Programa FSE+ 2021-2027 de la Comunidad de Madrid.

Se generó un espacio de reflexión sobre la importancia de abordar con rigurosidad y compromiso la igualdad y la salud en el trabajo que contó con la participación de Susana Sendino, Coordinadora de equipo técnico de Toledo en Quirónprevención.

Verónica Villasevil, Vitality leader en ING.

Júlia Rocha, Responsable de salud en Johnson & Johnson.

"La igualdad de género no es un destino, sino un viaje que exige compromiso y acción constante en cada rincón de la empresa."



¿Por qué?

Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales en las empresas es fundamental para promover entornos laborales más justos, seguros y saludables para todas las personas y es clave por:

Reconocimiento de las diferencias en la exposición a riesgos: Las personas de diferentes géneros pueden estar expuestas a riesgos laborales de manera distinta. Incorporar la perspectiva de género permite identificar y abordar específicamente las necesidades de prevención de aquellos riesgos que afectan de manera desigual a trabajadoras y trabajadores. Esto contribuye a garantizar que todas las personas reciban las medidas de protección adecuadas.

Mejor salud y bienestar laboral: La integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales fomenta una atención más personalizada a las condiciones de trabajo. Esto no solo mejora la salud física y mental de las trabajadoras y trabajadores, sino que también promueve un ambiente laboral más inclusivo, reduciendo el estrés, la fatiga y otros problemas relacionados con la desigualdad en los espacios de trabajo.

Cumplimiento normativo y responsabilidad social: Incorporar la perspectiva de género en las políticas de seguridad y salud laboral responde a un compromiso ético y legal, alineándose con las normativas internacionales y nacionales sobre igualdad de género y prevención de riesgos. Además, demuestra el compromiso de la empresa con la justicia social, mejorando su reputación y confianza tanto internamente como hacia sus clientes.

Promoción de la equidad laboral: La prevención de riesgos laborales con perspectiva de género contribuye a la creación de condiciones de trabajo equitativas. Al considerar cómo los diferentes géneros experimentan los riesgos de manera distinta, las empresas pueden evitar prácticas discriminatorias, fomentar la igualdad de oportunidades y facilitar el acceso equitativo a roles y responsabilidades, sin importar el género.

Reducción de la siniestralidad y absentismo: Al implementar medidas de prevención adaptadas a las particularidades de género, se reduce el número de accidentes laborales y enfermedades profesionales, lo que impacta positivamente en la productividad y la moral del equipo. La prevención adecuada evita el absentismo debido a problemas de salud y garantiza que el entorno laboral sea seguro para todas las personas, lo que a su vez mejora el rendimiento organizacional.



¿Para qué?

Identificar y abordar riesgos específicos de género: Las personas de diferentes géneros pueden estar expuestas a riesgos laborales de manera distinta debido a factores biológicos, sociales y culturales. Incorporar la perspectiva de género permite identificar estos riesgos diferenciados, como los problemas de salud específicos para las trabajadoras o los impactos de la carga de trabajo en función del género.

Fomentar un entorno laboral inclusivo y diverso: La integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales promueve un ambiente de trabajo más inclusivo y respetuoso. Asegura que las medidas de seguridad y salud se adapten a las necesidades de todas las personas, sin discriminar por género, lo cual favorece la diversidad y la inclusión en la empresa.

Garantizar igualdad en la protección y el bienestar: La prevención de riesgos laborales con perspectiva de género asegura que todas las personas, independientemente de su género, reciban la misma atención y protección frente a los riesgos laborales. Esto contribuye a que las trabajadoras y los trabajadores tengan las mismas oportunidades para trabajar de manera segura y saludable.

Cumplir con la legislación y normativas de igualdad: Incorporar la perspectiva de género en el plan de prevención responde a las normativas y compromisos internacionales y nacionales sobre igualdad de género, como la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. De esta manera, la empresa no solo cumple con la legislación vigente, sino que también demuestra su compromiso con la igualdad.

Mejorar la productividad y reducir el absentismo: Una prevención eficaz de riesgos laborales que contemple las necesidades específicas de género ayuda a disminuir el absentismo laboral y la rotación de personal, al reducir los accidentes y enfermedades laborales relacionadas con las condiciones de trabajo. Esto, a su vez, mejora la productividad y el bienestar general en el lugar de trabajo.








METODOLOGÍA

"La igualdad de oportunidades es más que una meta; es un derecho fundamental. Las empresas tienen el poder de transformar vidas y construir un futuro más justo."





¿Cómo incorporar la perspectiva de género en el plan de prevención de riesgos laborales?

Realizando un diagnóstico de riesgos con enfoque de género: Para incorporar la perspectiva de género, es fundamental realizar un diagnóstico exhaustivo que considere cómo los diferentes géneros experimentan los riesgos laborales. Esto incluye la identificación de riesgos específicos relacionados con el embarazo, la lactancia, la violencia de género en el trabajo, o la exposición a ciertos factores de riesgo (por ejemplo, trastornos musculoesqueléticos, que pueden afectar más a las mujeres por su tipo de tareas). Este diagnóstico debe involucrar a trabajadoras y trabajadores en la evaluación de riesgos, garantizando la participación activa de todos los géneros.

Formación y sensibilización con enfoque de género: Es crucial implementar programas de formación y sensibilización que aborden la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género. Estos programas deben incluir temáticas como el acoso laboral, la igualdad de derechos y el respeto en el lugar de trabajo, así como la necesidad de adaptar los riesgos laborales a las características y necesidades de cada género. La formación debe ser obligatoria para todo el personal, tanto directivo como operativo, para garantizar una cultura organizacional inclusiva y sensibilizada.





Cofinanciado por
la Unión Europea



Fondos Europeos

Cámara
MADRID



Comunidad
de Madrid

Incorporar la perspectiva de género en los planes de prevención no solo mejora la seguridad y bienestar de todas las personas en la empresa, sino que también contribuye a un entorno de trabajo más justo, igualitario y productivo.








IMPACTO

"Las empresas que invierten en igualdad de género no solo cumplen con su responsabilidad social, sino que también obtienen un retorno tangible en términos de innovación y productividad."





El impacto de la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales ha sido notable en diversas áreas dentro de las empresas con las que trabajamos. A continuación, compartimos cinco razones que destacan los avances y mejoras para la plantilla:



1. Reducción de riesgos específicos para las trabajadoras

Al incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, hemos logrado identificar y mitigar riesgos que afectan especialmente a las trabajadoras, como los relacionados con la salud reproductiva, el embarazo o el acoso laboral. Esto ha permitido crear medidas adaptadas que protegen mejor a las trabajadoras, mejorando su salud y seguridad en el entorno de trabajo.

2. Mejora de la salud laboral de toda la plantilla

Las medidas de prevención implementadas desde un enfoque de género no solo benefician a un grupo en particular, sino que tienen un impacto positivo en toda la plantilla. Por ejemplo, la adaptación de los puestos de trabajo, la ergonomía y la organización del trabajo en función de las necesidades de cada género han resultado en una reducción de trastornos musculoesqueléticos, estrés laboral y otros problemas de salud. Esto ha contribuido a mejorar el bienestar general, independientemente del género de los empleados.





3. Fortalecimiento de la igualdad de oportunidades en el entorno laboral: La incorporación de la perspectiva de género ha promovido una cultura de igualdad de oportunidades, asegurando que tanto mujeres como hombres tengan acceso equitativo a roles, formación, y oportunidades dentro de la empresa. Esto ha permitido mejorar la percepción de justicia y equidad, lo que ha favorecido el compromiso y la motivación de la plantilla.

4. Prevención del acoso laboral y la violencia de género: Uno de los avances más significativos ha sido la reducción de casos de acoso laboral y violencia de género dentro de las organizaciones. Las políticas de prevención y sensibilización, con un enfoque de género, han ayudado a crear un ambiente de respeto mutuo, donde las trabajadoras y los trabajadores se sienten más seguros y apoyados en la denuncia de situaciones de acoso, lo que mejora el clima laboral y la confianza en la empresa.

5. Mejoras en la retención y satisfacción de la plantilla: Al abordar las necesidades de género en las políticas de salud y seguridad, se ha observado una mayor satisfacción entre los empleados y empleadas, lo que ha llevado a una reducción de la rotación de personal y al aumento de la retención. Las trabajadoras, en particular, sienten que la empresa valora su bienestar y promueve su salud, lo que contribuye a una mayor estabilidad en la plantilla y, por ende, a una mayor productividad organizacional.





Cofinanciado por
la Unión Europea



Fondos Europeos

Cámara
MADRID



Comunidad
de Madrid

la inclusión de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales ha generado un impacto positivo en la salud, seguridad y bienestar de la plantilla, mejorando la equidad y fomentando un entorno laboral más justo, respetuoso y productivo.

Estos avances reflejan el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades y el respeto por la diversidad.





NORMATIVA

"Las empresas que invierten en igualdad de género no solo cumplen con su responsabilidad social, sino que también obtienen un retorno tangible en términos de innovación y productividad."





Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece la obligación de los empleadores y las empleadoras de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras. Aunque esta ley no menciona específicamente el género, establece principios generales que incluyen la evaluación de riesgos laborales y la adaptación de las condiciones laborales para proteger a las personas trabajadoras.

Artículo 16 (Evaluación de los riesgos laborales): Los riesgos deben ser evaluados en función de las características de los trabajadores, lo que abre la puerta a la inclusión de la perspectiva de género en la identificación de riesgos específicos que puedan afectar de manera diferente a las trabajadoras y a los trabajadores.



Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención Este reglamento complementa la Ley 31/1995 y establece las obligaciones en cuanto a la organización de la prevención de riesgos laborales en las empresas. Aquí también se introduce la necesidad de tener en cuenta la diversidad de los trabajadores, lo que implica que los planes de prevención deben ser sensibles a las diferencias de género, particularmente cuando se tratan riesgos específicos para mujeres y hombres (por ejemplo, riesgos reproductivos, acoso sexual o la conciliación de la vida laboral y personal).



Cofinanciado por
la Unión Europea



Fondos Europeos

Cámara
MADRID



Comunidad
de Madrid



Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

Esta ley establece la necesidad de promover la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos, incluido el laboral. Si bien se centra principalmente en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, también incide en la importancia de la prevención de riesgos laborales en términos de igualdad de género. En particular, se hace referencia a la necesidad de evitar la discriminación en las condiciones laborales y, por ende, a la necesidad de incorporar la perspectiva de género en todas las políticas laborales, incluidas las de salud y seguridad en el trabajo. Artículo 26 (Medidas para promover la igualdad de trato): Establece que en el diseño y desarrollo de políticas laborales, incluida la prevención de riesgos, debe asegurarse que no existan discriminaciones por razón de género.



Cofinanciado por
la Unión Europea



Fondos Europeos

Cámara
MADRID



Comunidad
de Madrid



Plan de Igualdad en las Empresas A partir de la Ley Orgánica 3/2007 y sus desarrollos, las empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras están obligadas a elaborar e implementar un Plan de Igualdad. Este plan debe incluir medidas para prevenir cualquier tipo de discriminación laboral por razón de género y mejorar la igualdad en los lugares de trabajo. Aunque este plan no está exclusivamente relacionado con la prevención de riesgos laborales, sí debe abordar aspectos como la salud laboral desde una perspectiva de género, lo que implica la inclusión de riesgos específicos para mujeres (por ejemplo, riesgos durante el embarazo o la lactancia).

Ley 17/2021, de 15 de diciembre, sobre el Trabajo a Distancia Si bien esta ley no trata específicamente de la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género, al regular el trabajo a distancia, establece la obligación de garantizar la seguridad y salud en este tipo de trabajo, con especial atención a la conciliación laboral y familiar, lo que tiene un impacto directo en la igualdad de género en el ámbito laboral.



Cofinanciado por
la Unión Europea



Fondos Europeos

Cámara
MADRID



Comunidad
de Madrid



Normas Técnicas y Guías del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) El INSST, dependiente del Ministerio de Trabajo y Economía Social, es una institución clave en la elaboración de normas técnicas y guías sobre la prevención de riesgos laborales. A lo largo de los años, ha emitido diversas guías que incluyen consideraciones sobre la perspectiva de género en la prevención de riesgos, tales como:

Guías sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo: Para prevenir estas formas de violencia laboral que afectan de manera desproporcionada a las mujeres.

Guías de ergonomía y salud ocupacional: Con enfoque en cómo las condiciones laborales afectan de manera diferente a mujeres y hombres.

El INSST también ha promovido la evaluación de riesgos laborales considerando las diferentes necesidades y vulnerabilidades de mujeres y hombres, impulsando la sensibilización en las empresas sobre la importancia de adaptar los puestos de trabajo a la diversidad de la plantilla.



Cofinanciado por
la Unión Europea



Fondos Europeos

Cámara
MADRID



Comunidad
de Madrid



Cofinanciado por
la Unión Europea



Fondos Europeos

Cámara
MADRID



Comunidad
de Madrid

Aunque la legislación española no aborda de forma explícita la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales en la misma profundidad que otros aspectos, se han dado pasos importantes hacia la integración de esta perspectiva a través de diversas leyes y normativas complementarias. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley de Igualdad proporcionan el marco básico, pero la implementación efectiva depende de la adaptación y sensibilización de las empresas para identificar y abordar riesgos específicos de género.





PRIORIDADES EN LAS EMPRESAS EN RELACIÓN A LA PREVENCIÓN

"Las empresas que promueven la igualdad de género son más resilientes, creativas y competitivas en el mercado."



Las prioridades de las empresas españolas en materia de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género están evolucionando para reflejar un compromiso más amplio con la igualdad y la seguridad en el trabajo. Si bien las empresas españolas han avanzado en la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, las prioridades siguen centradas en diversas áreas clave. A continuación, se presentan algunas de las principales prioridades en este campo:

1. Prevención de riesgos específicos para las trabajadoras

Una de las principales prioridades es la identificación y mitigación de riesgos específicos para las trabajadoras. Esto incluye, entre otros:

Riesgos relacionados con la maternidad: Asegurar que las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia no se expongan a riesgos como productos químicos tóxicos, esfuerzo físico excesivo o situaciones peligrosas que puedan afectar su salud o la del bebé.

Problemas de salud específicos: Como el síndrome del túnel carpiano, trastornos musculoesqueléticos o problemas derivados de la exposición a situaciones de trabajo físicamente exigentes, que afectan principalmente a las mujeres en ciertos sectores.



Cofinanciado por
la Unión Europea



Fondos Europeos

Cámara
MADRID



Comunidad
de Madrid

2. Igualdad en la adaptación del puesto de trabajo y en las condiciones laborales : Las empresas están cada vez más comprometidas con la igualdad de trato en las condiciones laborales y la adaptación de los puestos de trabajo. Algunas de las acciones clave en este ámbito incluyen: Ergonomía laboral con perspectiva de género: Adaptar los espacios de trabajo a las características físicas y biológicas de las personas trabajadoras, para evitar la fatiga y los problemas musculoesqueléticos que pueden afectar de manera diferente a mujeres y hombres. Conciliación de la vida laboral y familiar: Implementar políticas que faciliten el teletrabajo, horarios flexibles y permisos adecuados para trabajadoras y trabajadores, especialmente en casos de responsabilidades familiares, con el fin de lograr un equilibrio entre trabajo y vida personal sin que esto afecte a la salud y seguridad de la plantilla.

3. Acción frente a riesgos psicosociales y estrés laboral : El estrés laboral y los riesgos psicosociales también son una prioridad creciente, ya que se ha demostrado que ciertos grupos de trabajadoras pueden estar más expuestas a estos riesgos debido a factores como la doble jornada (trabajo remunerado y tareas domésticas) o la discriminación de género en el entorno laboral. Las empresas están enfocadas en: Sensibilizar sobre la igualdad de género en el lugar de trabajo: Establecer protocolos y políticas para detectar y prevenir el estrés laboral, la ansiedad y el agotamiento, que afectan de manera diferencial a mujeres y hombres, especialmente en sectores con alta concentración femenina. Mejorar la salud mental: Incluir la perspectiva de género en los programas de bienestar laboral, considerando cómo las trabajadoras y trabajadores pueden experimentar el estrés, la ansiedad o el acoso de manera diferente.



Cofinanciado por
la Unión Europea



Fondos Europeos

Cámara
MADRID



Comunidad
de Madrid



4. Evaluación de riesgos laborales con enfoque de género Una de las prioridades es incorporar la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género en todos los niveles de la empresa. Las organizaciones están invirtiendo en: Estudios de impacto de género en los riesgos laborales, evaluando cómo diferentes géneros son expuestos a riesgos diferentes y adaptando las medidas preventivas a esas necesidades específicas. Adaptación de los planes de prevención: Garantizando que las estrategias de seguridad y salud tengan en cuenta las características y necesidades de todas las personas trabajadoras, sin importar su género.

5. Cumplimiento de la normativa y promoción de la igualdad de género Finalmente, las empresas están cada vez más comprometidas con cumplir con las normativas sobre igualdad de género y prevenir los riesgos laborales asociados a la discriminación. Esto implica no solo cumplir con la legislación, sino también implementar políticas proactivas que favorezcan la equidad de género, garantizando que las medidas de prevención de riesgos laborales estén alineadas con las normativas de igualdad y los principios de justicia social.



Cofinanciado por
la Unión Europea



Fondos Europeos

Cámara
MADRID



Comunidad
de Madrid



CONCLUSIONES

"La igualdad de género en el trabajo no es solo un ideal; es una estrategia para el éxito empresarial."





Cofinanciado por
la Unión Europea



Fondos Europeos

Cámara
MADRID



Comunidad
de Madrid

Las empresas españolas están cada vez más comprometidas con la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Las prioridades clave incluyen la identificación y gestión de riesgos específicos de género, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la adaptación de puestos de trabajo y condiciones laborales, y la formación continua en igualdad y seguridad. Esto no solo mejora la seguridad y bienestar de la plantilla, sino que también promueve un entorno de trabajo más justo e inclusivo.



Agradecimientos

La jornada técnica tenía como finalidad que las personas y empresas participantes conociesen el trabajo de las empresas en la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género a través de empresas referentes que compartieron experiencias, buenas prácticas y metodologías de trabajo, contando con con la participación de Susana Sendino, Coordinadora de equipo técnico de Toledo en Quirónprevención, Verónica Villasevil, Vitality leader en ING y Júlia Rocha, Responsable de salud en Johnson & Johnson.

La sesión permitió a las personas asistentes conocer las buenas prácticas de las empresas que compartieron su experiencia en la prevención de riesgos laborales, salud laboral y perspectiva de género

Gracias a todas las personas y empresas que la hicieron posible



Cofinanciado por
la Unión Europea



Fondos Europeos

Cámara
MADRID



Comunidad
de Madrid



IGUALDAD MADRID



www.igualdadmadrid.es

igualdadmadrid@camaramadrid.es



Cofinanciado por
la Unión Europea



Fondos Europeos

Cámara
MADRID



Comunidad
de Madrid

Actividad cofinanciada por el Programa FSE+ 2021-2027 de la Comunidad de Madrid

