

DISTINTIVO IGUALDAD EN LA EMPRESA

Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

Conclusiones de la XVI Jornada técnica de la Red de
empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” Red DIE

Madrid, 15 de noviembre de 2022

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
1.1. CONTEXTO	2
1.2. PROGRAMA	4
2. SÍNTESIS DE LA JORNADA	5
3. DESARROLLO DE LA JORNADA	7
4. VALORACIÓN DE LA XVI JORNADA TÉCNICA	16

1. INTRODUCCIÓN

La Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE) está formada por un total de **156 empresas** que destacan por su compromiso y buenas prácticas en materia de igualdad de género. Se trata de una **Red dinámica que se amplía** mediante las distintas convocatorias que dan acceso al distintivo.

Uno de los objetivos de la Red DIE es el intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, para ello, se celebran **Jornadas Técnicas, que** permiten profundizar sobre temas de interés vinculados con la igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial.

El **15 de noviembre** tuvo lugar la **XVI Jornada Técnica**, en **modalidad presencial**. Fue la primera Jornada Técnica que se desarrolló presencialmente tras la pandemia por Covid-19 y se celebró en la nueva sede del Instituto de las Mujeres, ubicada en Calle Pechuán, 1 de Madrid.

La temática de la Jornada se centró en la **prevención de riesgos laborales (PRL)**, la cual debe incorporar la **perspectiva de género** tal como lo fijan las directrices europeas y la propia normativa española.

Muchas de las empresas de la Red DIE, que son excelentes en la implementación de la igualdad en su estructura organizativa, tienen experiencia en la incorporación de la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales. Algunas de ellas tienen ya un largo recorrido en esta materia debido a que forma parte de su ámbito de negocio (por ejemplo, las mutuas) y otras han empezado a abordarla recientemente a partir de las prescripciones normativas. Así, a fin de promover el **aprendizaje e intercambio de experiencias**, cuatro empresas pertenecientes a la Red DIE compartieron sus buenas prácticas:

- **Cruz Roja Española**
- **Mantequerías Arias, S.A.**
- **Mapfre, S.A.**
- **Mutual Midat Cyclops (MC Mutual)**

1.1. CONTEXTO

El término “**prevención de riesgos laborales con perspectiva de género**” es muy amplio y hace referencia a la incorporación integral y transversal del principio de igualdad en la política de prevención de riesgos. Es muy frecuente hablar de igualdad en los procesos de selección, promoción, igualdad retributiva..., pero a menudo, la política de prevención de riesgos laborales con enfoque de género es

la “gran olvidada”. De ahí que, con carácter general, podamos decir, que existe una deficiente incorporación de la perspectiva de género en la actuación preventiva.

Por una parte, no se suelen abordar las diferencias de género en el estudio y evaluación de los posibles riesgos y patologías asociadas a los puestos y condiciones de trabajo. Pero, además, los riesgos asociados a los trabajos que realizan las mujeres, sobre todo en los sectores feminizados, se estudian y conocen menos, frente a los riesgos de las profesiones o actividades desarrolladas mayoritariamente por hombres. Esto en la práctica, como veremos luego, produce un círculo vicioso que condiciona la actuación preventiva, dado que si se considera en los trabajos realizados por las mujeres son, en general, de riesgo moderado o bajo se evalúan menos o se evalúan, pero sin sensibilidad a los problemas específicos de sus condiciones de trabajo, lo que a su vez lleva a una ausencia de actuación específica y eficaz para prevenir los riesgos a los que están expuestas. Todo ello, contribuye a invisibilizar los riesgos laborales a los que están expuestas las mujeres o a que no se valoren lo suficiente. Lo que a su vez lleva a que cuando sufren daños a la salud de origen laboral se consideren por causa ajena a la exposición laboral y, por lo tanto, no sean tratadas como contingencia profesional, sino como común. Esta ausencia de perspectiva de género en la prevención se basa en una supuesta “neutralidad” de las actividades que mayoritariamente realizan mujeres y conduce a una falta de reconocimiento de los riesgos relacionados con el trabajo que realizan, y por tanto a una prevención insuficiente e ineficaz.

Integrar la perspectiva de género en el sistema de prevención de riesgos laborales en las empresas implica necesariamente considerar de forma sistemática las diferentes condiciones de trabajo y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

De ahí que la integración de la perspectiva de género en prevención de riesgos deba abordarse de forma transversal.

Para facilitar esta aplicación y el intercambio de conocimiento y experiencias, es por lo que se ha organizado esta jornada técnica.



1.2. PROGRAMA

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO (PRL)

Programa XVI Jornada técnica Red de empresas con distintivo

“Igualdad en la Empresa” Red DIE

Martes 15 de noviembre de 2022

10:30h CAFÉ NETWORKING BIENVENIDA

11.00h BIENVENIDA INSTITUCIONAL.

- Begoña Suárez Suárez - Subdirectora para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres

11.10h PONENCIA: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

- Aitana Garí Pérez - Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)

11.50h EXPERIENCIAS DE LAS EMPRESAS DE LA RED DIE

Moderadora: Ana Lite Mateo - Subdirectora adjunta para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres

- Paula Barrigá Martínez - Cruz Roja Española
- José Enrique Cueli Rivas - Mantequerías Arias S.A.U.
- Gloria Ortiz Heras - Mapfre, S.A.
- Cristina Bercero Antiller - Mutual Midat Cyclops (MC Mutual)

12.30h TURNO ABIERTO DE PREGUNTAS, COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

12.50h GRUPOS DE TRABAJO: CÓMO MEJORAR LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PRL EN NUESTRA EMPRESA

2. SÍNTESIS DE LA JORNADA

BIENVENIDA

Begoña Suárez

Subdirectora del Instituto de las Mujeres

JORNADA TÉCNICA XVI: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

CIERRE

Ana Lite

Subdirectora adjunta del Instituto de las Mujeres

Celia Ortega

Jefa de Área del Instituto de las Mujeres

PONENCIA. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Marina Ortiz

Aitana Garí

- **Marco conceptual.** Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales es un mandato impuesto a nivel europeo por el último Marco Estratégico de la Unión Europea en materia de seguridad y salud en el trabajo (2021-2027) que establece las prioridades y acciones clave necesarias para mejorar la salud y la seguridad de las personas trabajadoras en los próximos años.
- **Integración de la perspectiva de género en la PRL.** Supone considerar que mujeres y hombres tienen diferencias biológicas y socioculturales, lo cual implica que una misma tarea puede suponer riesgos distintos en ambos sexos.
- **División sexual del trabajo.** Asignar a las mujeres el trabajo reproductivo (los trabajos domésticos y de cuidados) y a los hombres al trabajo productivo, explica las relaciones de poder entre hombres y mujeres confrontando: Trabajo asalariado frente trabajo doméstico. La división sexual del trabajo afecta a la educación, ocupación, y a los salarios presentes y futuros.
- **Determinantes de género en la salud laboral.** Determinantes estructurales, como el contexto político y socioeconómico, la división sexual del trabajo o la posición socioeconómica de mujeres y hombres condicionan los determinantes medidores de la salud laboral, como los factores de riesgo laboral psicosociales, ergonómicos, físicos, químicos, etc.
- **La interseccionalidad** (confluencia de distintas vulnerabilidades) acentúa los factores de riesgo: género, clase, etnia...
- **Riesgos con dimensión de género.** La exposición a factores de riesgo psicosocial es mayor y más intensa en las mujeres. Se debe a la segregación laboral tanto horizontal como vertical. Las principales situaciones y factores de riesgo psicosocial son: la inseguridad laboral y precariedad, el bajo control y altas demandas, las exigencias emocionales, la doble presencia y las violencias en el trabajo hacia las mujeres.
- **Integrar la perspectiva de género en la gestión psicosocial** requiere que la evaluación de riesgos, las medidas preventivas y de actuación sean acordes a lo que se ha encontrado en la evaluación. En la planificación de la intervención hay que diseñar indicadores de género que permitan hacer un seguimiento y valorar si las mujeres han mejorado en la exposición a los factores de riesgo detectados en la evaluación una vez puestas en marcha medidas preventivas.
- Algunos **manuales para analizar las situaciones de riesgo** son FPSICO e ISTAS21.
- Los **riesgos deben analizarse** desagregando datos cuantitativos y cualitativos por sexo, explicando las diferencias desde el sistema sexo-género, considerando la diversidad de las mujeres, en sinergia con lo dispuesto en el plan de igualdad.

BUENAS PRÁCTICAS DE LAS EMPRESAS DE LA RED DIE

Cruz Roja Española



- Lenguaje inclusivo en la descripción de puestos de trabajo.
- Evaluaciones de riesgos con análisis desagregado por sexo y con perspectiva de género de todos los datos disponibles.
- Reconocimientos médicos con perspectiva de género.

Mantequerías Arias, S.A.U



- El puesto de trabajo debe adaptarse a la persona.
- Trajes adaptados a mujeres embarazadas
- Estudio de accidentes laborales con perspectiva de género.
- Conocimiento del plan de igualdad en el análisis de riesgos psicosociales.

Mapfre, S.A.



- Perspectiva de género integral y transversal en el funcionamiento interno.
- Evaluación personalizada de los riesgos asociados a la maternidad.
- Participación de la plantilla en la evaluación de riesgos con encuestas y grupos de trabajo.

Mutual Midat Cyclops (MC Mutual)



- Proyecto 360 PRL para visibilizar la perspectiva de género entre las personas asociadas y mutualistas.
- Preguntas impactantes para sensibilizar sobre la materia.
- Publicación de más de 160 artículos.

GRUPOS DE TRABAJO

Grupo 1

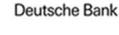
- Necesidad de **adecuar los puestos de trabajo** con perspectiva de género.
- Análisis del **impacto de la Ley Orgánica 10/2022** en materia de prevención de riesgos laborales.
- **Participación de la plantilla** en la evaluación de riesgos
- **Coordinación** entre las áreas de PRL y RR.HH.

Grupo 2

- Perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales como parte de la **estrategia empresarial**
- Establecimiento de mecanismos de **comunicación efectiva con la plantilla**.
- Mayor **personalización** en las evaluaciones de riesgos laborales.
- Creación de **herramientas** para evaluar los riesgos laborales con perspectiva de género.

Grupo 3

- Necesidad de llevar a cabo una **evaluación transversal y con perspectiva género** de los riesgos laborales.
- Establecimiento de medidas de **vigilancia de la salud laboral (especialmente la mental)**, con perspectiva de género.
- **Sensibilización y formación** a la plantilla.
- **Incremento de recursos** destinados a la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.



3. DESARROLLO DE LA JORNADA

Bienvenida y presentación institucional

La jornada inició con la **bienvenida y presentación institucional a cargo de la subdirectora del Instituto de las Mujeres, Begoña Suárez.**

Recordó la importancia de la Conferencia de Beijing de 1995, que introdujo el concepto de **transversalidad de género** y sentó las bases de las políticas actuales. La transversalidad de género supone la **incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbitos** y, por supuesto, también en la **prevención de riesgos laborales.**



Esto implica una dificultad técnica elevada, puesto que muchas veces las y los **profesionales no tienen conocimiento de cómo incorporar la perspectiva de género en sus actividades.**

A continuación, presentó a **Aitana Garí y Marina Ortiz**, expertas del **Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)**, que expusieron la ponencia sobre la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

Ponencia del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Iniciaron la presentación contextualizando la situación del mercado de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales.

Existe una **tendencia a pensar que los empleos masculinizados, que suelen tener una mayor carga física** (industria, construcción, mecánica...,) **suponen un mayor riesgo para la salud que los empleos feminizados, que conllevan una mayor carga emocional** (salud, educación, sector social...). La realidad, no obstante, es que los riesgos laborales de los empleos masculinizados y feminizados tienen unas dimensiones distintas y que deben medirse de



diferente manera. Por lo general, **los riesgos de los empleos feminizados suelen conllevar un mayor riesgo de enfermedad y los masculinizados un mayor riesgo de accidentes laborales.** A todo ello hay que agregarle la mayor dificultad técnica que supone medir un riesgo psicológico (gestión del estrés, autocontrol...), frente a uno físico (exposición a una sustancia química, temperatura, humedad...).

Se produce un **círculo vicioso** que condiciona la actuación preventiva en los trabajos realizados por las mujeres. Se considera que el trabajo de las mujeres conlleva menos riesgos, debido a que trabajan en profesiones y actividades menos peligrosas, entre otras cuestiones porque trabajan en el sector terciario con menos incidencia de mortalidad que otros sectores como, por ejemplo, la construcción. Esto conlleva que se evalúen menos a los problemas específicos de sus condiciones de trabajo y, por tanto, hay una ausencia de actuación específica que prevenga sus riesgos, y, a su vez contribuye a invisibilizar los riesgos laborales a los que están expuestas.

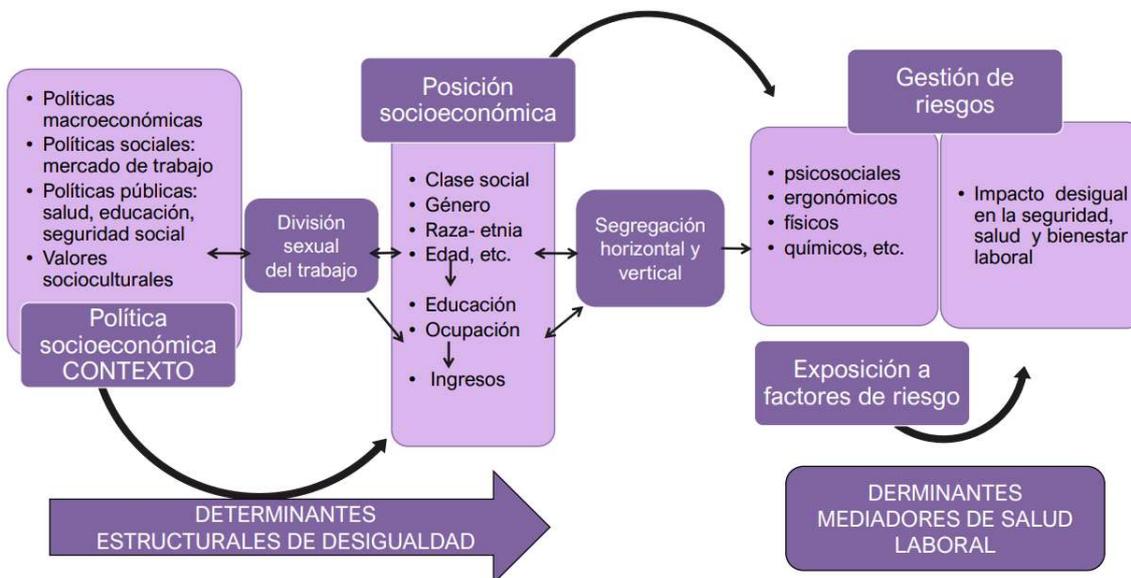
Circulo vicioso



Otra cuestión a tener en cuenta es que las mujeres y los hombres **son distintos, tanto a nivel biológico (sexo), como social (género)**.

- **Diferencias en cuanto al sexo.** Las mujeres tienen un ciclo vital distinto a los hombres (embarazo, lactancia, menstruación...,) y una biología distinta, que conlleva diferencias que se manifiestan, por ejemplo, en los niveles de prevalencia de algunas enfermedades o en la reacción a determinados factores de riesgo, como las sustancias químicas.
- **Diferencias en cuanto al género.** Las mujeres y los hombres asumen roles distintos en la sociedad, tanto por lo que refiere a las cargas domésticas y reproductivas, como a las expectativas sociales que se construyen para un hombre y una mujer. Esto conlleva riesgos diferenciados como la doble presencia, la doble jornada, la precariedad laboral o el bajo control.

El siguiente cuadro conceptual, elaborado por las autoras, relaciona los **determinantes de género que inciden en la salud laboral**:



Es importante, por tanto, que a la hora de medir los riesgos laborales se tome en consideración la perspectiva de género. En este sentido, el **Marco estratégico de seguridad y salud en el trabajo 2021-2027**, señala que *“El reconocimiento de la diversidad, incluidas las diferencias y las desigualdades de género, y la lucha contra la discriminación son fundamentales para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras, también cuando se evalúen los riesgos en el trabajo.”*

Y la **Estrategia para la igualdad de género (2020-2025)** dice que *“Para hacer frente a la violencia y el acoso en el ámbito laboral, la Comisión seguirá animando a los Estados miembros a ratificar el convenio de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la lucha contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, a aplicar las normas vigentes de la UE sobre la protección de los trabajadores ante el acoso sexual, y a sensibilizar a la población respecto de ellas.”*

En el ámbito nacional el **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, en su anexo recoge que la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales ha de tenerse en cuenta en el propio diagnóstico de los **planes de igualdad**. Consecuentemente, esto supone que las empresas de 50 o más personas deben, necesariamente tener una política de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. Además, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, establece que las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

Para integrar el enfoque de género en la prevención de riesgos laborales hay que conocer cómo son las condiciones de trabajo y que riesgos diferenciados produce la exposición a dichas condiciones de trabajo en mujeres y hombres y cómo estas exposiciones impactan sobre su salud. Para ello es imprescindible:

- Desagregar y **analizar los datos por sexo/género**
- Buscar explicaciones de las diferencias encontradas en el **sistema sexo-género**

No obstante, muchas veces es difícil llevar esto al terreno práctico, en primer lugar, por la **dificultad de identificar y recopilar datos** y, en segundo, por la dificultad que supone **analizar objetivamente la vertiente psicosocial**.

Conscientes de ello, los distintos niveles de administración pública del estado llevan tiempo trabajando en esta materia y facilitando herramientas a las empresas para que valoren los riesgos laborales con perspectiva de género. Sirvan de ejemplo los sistemas o métodos para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales **FPSICO** y **CoPsoQ-istas21**.

Situaciones de riesgo	FPSICO	ISTAS21
Inseguridad laboral y precariedad	Equilibrio esfuerzo-recompensas * Satisfacción con el salario *	Inseguridad en el trabajo
Bajo control	Autonomía temporal Autonomía decisional	Influencia Control tiempos de trabajo
Altas demandas	Presiones de tiempos Esfuerzo de atención Cantidad y dificultad de la tarea Exigencias cognitivas	Exig. psicológicas cuantitativas Exig. psicológicas cognitivas Exig. psicológicas sensoriales
Exigencias emocionales elevadas	Exigencias emocionales	Exig. psicológicas emocionales Exig. de esconder emociones
Doble presencia Conflicto trabajo-familia	Compatibilidad vida laboral-social* Posibilidad de atender asuntos personales*	Doble presencia
Acoso sexual	Exposición a situaciones de violencia (1 pregunta de acoso sexual)	-
Acoso por razón de sexo	Exposición a situaciones de violencia*	-
Discriminación por razón de sexo	Exposición a discriminación	-

Otros recursos que podemos encontrar son:

- **OSALAN**. Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. <https://www.osalan.euskadi.eus/libro/pautas-para-la-integracion-de-la-perspectiva-de-genero-en-la-prevencion-de-riesgos-laborales/es/s94-contpub/es/>
- **Foment del Treball**. Integración de la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral. <https://www.foment.com/es/integracion-de-la-perspectiva-de-genero-en-la-prl/>
- **Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales**. Proyecto INGEPRE. <https://www.iaprl.org/formacion/campanas-y-proyectos/activas/20-colectivos-especificos/241-proyecto-ingepre>
- **Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**. [Condiciones de trabajo según género en España](#), [Acercamiento a la siniestralidad laboral desde una perspectiva de género](#), [guía para la evaluación de los riesgos psicosociales y ergonómicos del sector hotelero...](#)

Buenas prácticas de las empresas de la Red DIE

A continuación, tuvo lugar la **mesa de intercambio de buenas prácticas entre empresas de la Red DIE**. Esta mesa fue coordinada por la Subdirectora Adjunta del Instituto de las Mujeres, Ana Lite y contó con la participación de **4 empresas con un amplio bagaje en el desarrollo de políticas de igualdad e incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales**, en concreto:



- **Cruz Roja Española**. Paula Barrigá Martínez
- **Mantequerías Arias S.A.U.** José Enrique Cueli Rivas
- **Mapfre, S.A.** Gloria Ortiz Heras
- **Mutual Midat Cyclops (MC Mutual)**. Cristina Bercero Antiller

Los temas principales sobre los que incidieron las empresas fueron:

- **Cruz Roja Española.**
 - En una organización como Cruz Roja, con un 80% de mujeres, **la falta de perspectiva de género en las políticas de prevención implicaría dejar desprotegida a la práctica totalidad de la plantilla.**
 - La falta de perspectiva de género muchas veces empieza en el propio **lenguaje que se utiliza para describir el puesto de trabajo**, de ahí la importancia de revisar los nombres cada vez que se crea un puesto nuevo.
 - Se ha lanzado una campaña propia para promover la **evaluación psicosocial** en la evaluación de riesgos.
 - Uno de los problemas de las unidades de prevención de riesgos es la **falta de datos**, por lo que deben **analizarse de manera desagregada por sexo todos los disponibles** (propios, facilitados por las mutuas, servicios de prevención ajenos...)
 - Otra dificultad es encontrar **ropa de trabajo adaptada a mujeres en sectores que, además, están feminizados**, como el sociosanitario (EPIS, calzado de seguridad...)
 - Es importante que los **reconocimientos médicos que se llevan a cabo de manera periódica incorporen la perspectiva de género** y que consideren los factores propios del ciclo vital de las mujeres, como la menopausia. Aquí también cabe tener en cuenta que hay **enfermedades con sintomatología distinta en mujeres y hombres**, como el infarto de miocardio.
- **Mantequerías Arias S.A.U.**
 - El marco conceptual por el que se rige la política de prevención de riesgos laborales es que **el puesto de trabajo debe adaptarse a la persona**, lo cual es un giro con respecto

a lo que se ha considerado tradicionalmente. Esto supone que cualquier persona pueda desarrollar cualquier actividad dentro de la empresa.

- La palanca que hizo que la empresa se pusiera a trabajar en la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales fue la **protección del embarazo**. Esto generó que el equipo de prevención detectara la **dificultad de encontrar trajes de trabajo para mujeres embarazadas**. Si las mujeres y los hombres son diferentes requieren ropa diferente y adaptada a sus tallajes.
 - Como consecuencia de ello, la empresa inició un **estudio de los accidentes laborales con perspectiva de género**, que **desmintió el mito de que las mujeres padecen más accidentes musculoesqueléticos y los hombres más traumáticos**, siempre y cuando exista un **buen diseño del puesto de trabajo**.
 - También la empresa ha incorporado en la **evaluación de riesgos psicosociales el conocimiento del personal sobre el plan de igualdad**. Esto genera una cadena de retroalimentación sobre el buen funcionamiento del sistema del plan de igualdad.
- **Mapfre, S.A.**
 - Para que las políticas de prevención sean efectivas, es necesario **incorporar la perspectiva de género**, no solo específicamente en esta materia, sino de manera **integral y transversal** en todo el funcionamiento de la empresa.
 - Cuando se analiza la **sinistralidad**, se incorpora la variable sexo y, además, se incorpora la **perspectiva de género en todos los aspectos de análisis relativos al accidente**.
 - La **protección de la maternidad y la lactancia** es obligatoria por Ley y, en este sentido, Mapfre realiza una **evaluación integral e individualizada** del puesto de trabajo, siempre que una mujer notifica su embarazo.
 - La empresa lleva **más de 10 años haciendo evaluaciones psicosociales** de los puestos de trabajo. En estas se aplican mejoras continuas que van más allá de la desagregación de datos por sexo, lo cual implica analizar las funciones del puesto de trabajo, la existencia de movilidad funcional o geográfica, su retribución, el número de casos de acoso, etc.
 - Una vez elaboradas las evaluaciones de riesgos psicosociales es importante llevar a cabo un **plan de acción con participación de la plantilla** para poder adoptar las mejores medidas preventivas. Mapfre lleva a cabo grupos de **trabajo con igual número de mujeres y hombres**.
 - **Mutual Midat Cyclops (MC Mutual).**
 - Ha desarrollado el **“proyecto 360 PRL”**, que aborda las políticas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. Su objetivo es **visibilizar el enfoque que**

pueden y deben tomar las políticas de prevención tanto a las empresas mutualistas, como a las personas asociadas.

- El proyecto busca despertar el interés de las personas mediante **preguntas impactantes** relacionadas con la materia como, por ejemplo: *“sabías que la NASA tuvo que anular su primer viaje espacial pilotado sólo por mujeres, por qué no disponía de equipos adecuados a su tallaje?”*
- A lo largo de estos años MC Mutual ha publicado más de **160 artículos** para visibilizar los riesgos laborales con perspectiva de género y ha llevado a cabo múltiples Webinars. Todo ello porqué falta **información práctica** de cómo evaluar los riesgos con perspectiva de género.
- Aun así, es necesario realizar **más estudios sobre la materia**, puesto que falta mucha información que permita conocer mejor la relación entre salud, género, edad... Algunos ejemplos de ello podrían ser como afectan las altas temperaturas a la menopausia o la vinculación entre el cáncer de mama y los turnos nocturnos. **Si todas estas cuestiones no se incorporan en la política de prevención, la mitad de las personas ocupadas no están suficientemente protegidas.**

Grupo de trabajo

Se formaron **tres grupos de trabajo** con las personas asistentes. Los objetivos de los grupos de trabajo fueron los siguientes:

- Identificar los principales retos a abordar en materia de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género
- Identificar las principales dificultades para abordar los retos
- Proponer medidas que dieran respuesta a los retos y que permitan sortear las dificultades

Las conclusiones de los grupos de trabajo fueron las siguientes:

Retos y dificultades:

- **Adeuar los puestos de trabajo de las empresas con perspectiva de género**, para que puedan ser desarrollados en igualdad de condiciones por mujeres y hombres.
- **Estudiar e identificar la incidencia de la prevención de riesgos laborales en la segregación horizontal**; es decir, en qué medida es posible incrementar la presencia femenina en puestos de trabajo masculinizados mediante cambios en las condiciones de trabajo o en las condiciones en las que el trabajo se presta y la incidencia de las políticas de prevención de riesgos laborales.
- Encontrar mecanismos que permitan a las empresas **disponer de más recursos humanos y económicos** para incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y el papel de las administraciones públicas.
- **Identificar los retos que supone la nueva Ley Orgánica 10/2022, de 6 de diciembre**, en materia de riesgos laborales.

- Desarrollar una política de prevención de riesgos laborales desde un **enfoque interseccional y de género**, lo cual implica analizar como inciden sobre el género otros factores, como la edad, la discapacidad, la etnia, etc.
- **Incorporar la vertiente psicosocial** en la evaluación de riesgos laborales.
- **Aumentar la participación de la plantilla** en las encuestas de riesgos psicosociales, que suelen tener unos niveles de respuesta reducidos.
- Incrementar la **sensibilización de la plantilla**.
- **Definir procedimientos de actuación ágiles** de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, capaces de dar respuesta a condicionantes habituales en las empresas, como la dispersión geográfica.
- Adoptar una política de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género **personalizada y ajustada a la diversidad de perfiles** de las empresas.
- Adoptar más **mecanismos de coordinación entre las áreas de prevención de riesgos laborales y recursos humanos**.
- Identificar mecanismos que faciliten la **vigilancia de la salud laboral**, principalmente, por lo que refiere a la vertiente psicosocial.

Medidas:

- **Abordar la prevención de riesgos laborales de forma interdisciplinar**, entre los equipos de recursos humanos, agentes de igualdad y prevención de riesgos laborales.
- **Ampliar los recursos de las empresas** destinados a la prevención de riesgos laborales.
- Facilitar herramientas y guías, así como canalizar, por parte de las administraciones, recursos económicos que faciliten que las empresas incorporen la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
- Llevar a cabo **campañas de concienciación y sensibilización** de la importancia de incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
- **Desagregar todos los datos e indicadores por sexo y analizarlos desde el sistema sexo-género**.
- **Formar a las y los prevencionistas** para que conozcan las herramientas y metodologías para incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
- **Formar a todas las personas empleadas** y de todos los estamentos para que conciben la importancia de que la prevención de riesgos laborales sea con perspectiva de género.
- Establecer **mecanismos objetivos de vigilancia continua de la salud laboral**.
- Incorporar el **análisis psicosocial en la evaluación de riesgos laborales**.



4. VALORACIÓN DE LA XVI JORNADA TÉCNICA

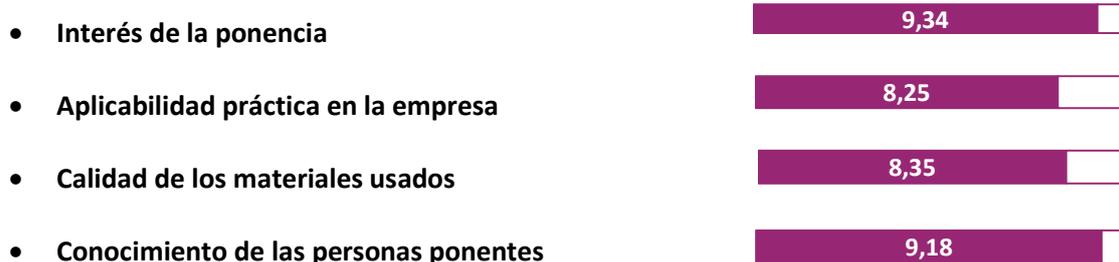
La valoración de la Jornada Técnica se ha podido llevar a cabo mediante cuestionarios de evaluación a las personas asistentes. Estos cuestionarios han permitido identificar la opinión de las personas asistentes de manera desagregada, según las actividades que se llevaron a cabo.

El formulario recogió las opiniones de las personas de manera graduada en una escala de 1 a 10 y las respuestas fueron las siguientes.

Valoración general de la jornada



Ponencia del INSST



Buenas prácticas de las empresas de la Red DIE



- **Idoneidad del formato de exposición de las buenas prácticas**  8,47

Grupos de trabajo

- **Idoneidad del tema tratado**  8,96
- **Idoneidad de la metodología usada**  8,19
- **Calidad de la dinamización**  8,25
- **Aplicabilidad práctica del contenido tratado**  7,78

Comentarios y sugerencias

Algunos de los comentarios que se han hecho han sido los siguientes:

- Se han manifestado muchas opiniones destacando la distribución de los tempos de la jornada entre: parte teórica (ponencia), práctica (buenas prácticas) y de debate (grupos de discusión)
- Muchas empresas han destacado la ponencia del INSST, por su calidad didáctica y aplicabilidad práctica
- Como puntos de mejora, hay varias personas que sugieren grupos de trabajo más pequeños en un espacio más amplio para poder debatir mejor
- Comunicar con antelación el programa de la Jornada, especialmente la comida posterior, a fin de poder planificar mejor su viaje
- Hacer la pausa-café a mitad de la Jornada, puesto que la previa asistencia común a una misma ponencia facilita “romper el hielo” e intercambiar opiniones.