

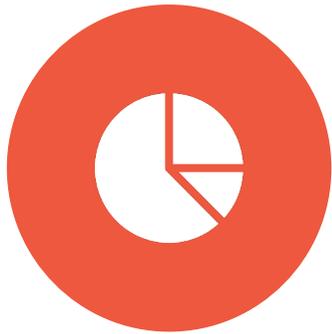


Gestión preventiva con Perspectiva de Género: DIGEN y el Reto de la Salud Física y Seguridad Laboral

ALICIA ARENAS MORENO



¿Qué es el proyecto DIGEN?



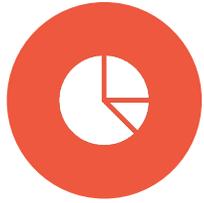
ANTECEDENTES



METODOLOGÍA



HERRAMIENTA



ANTECEDENTES



Marco estratégico de la UE sobre seguridad y salud en el trabajo 2021-2027



Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud

Período 2022-2026



Objetivos:

- Identificar las diferencias entre mujeres y hombres en relación a los riesgos laborales, el bienestar y la salud en el trabajo e intervenir proponiendo acciones de mejora cuando dichas diferencias se convierten en desigualdades
- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación de riesgos y en el análisis de las condiciones de trabajo para crear puestos de trabajo saludables para todas las personas





METODOLOGÍA

Se ha elaborado en dos fases:

- **Primera fase** orientada a:
 - a) identificación y definición de los retos a abordar para lograr la transversalidad de género en la salud y el bienestar en el trabajo;
 - b) consulta a personas de empresas clave sobre buenas prácticas en relación a dichos retos, en el entorno andaluz (entrevistas);
 - c) preguntas de elaboración de checklist (grupos de discusión); y
 - d) divulgación y sensibilización de dichas buenas prácticas en el entorno andaluz (webinars, jornadas).
- En una **segunda fase** se está abordando la planificación para la implementación de buenas prácticas, mediante el diseño de actuaciones orientadas al entrenamiento, sensibilización y familiarización con la perspectiva de género en la promoción de la salud y el bienestar en el trabajo.



HERRAMIENTA

Escala para el Diagnóstico de la Integración de la perspectiva de Género (DIGEN)

- **9 Retos que se pueden evaluar de manera independiente**





HERRAMIENTA

Escala para el Diagnóstico de la Integración de la perspectiva de Género (DIGEN)

- **Buena práctica:** Aspectos identificados en cada reto en los que debe estar presente la perspectiva de género
- **Indicador:** Cómo sabremos si estamos incluyendo la perspectiva de género

BUENA PRÁCTICA Reclutamiento y selección

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Se incluye la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento y selección?						

BUENA PRÁCTICA Sistema de remuneración y estructura salarial

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Existe igualdad salarial entre hombres y mujeres?						



HERRAMIENTA

Escala para el Diagnóstico de la Integración de la perspectiva de Género (DIGEN)

- **Descriptorios:** elementos a través de los que podemos saber si estamos incluyendo la perspectiva de género en esta buena práctica

BUENA PRÁCTICA						
Reclutamiento y selección						
INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Se incluye la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento y selección?						
Descriptorios:						
Existen medidas para garantizar la objetividad de los procesos de reclutamiento y selección (por ejemplo, evaluación ciega en la primera criba tras el reclutamiento)						
Existen medidas para que la oferta de trabajo sea atractiva tanto para hombres como para mujeres						
Los paneles que evalúan a los/las candidatos/as se encuentran compuestos por hombres y mujeres						
Las personas que seleccionan reciben formación y/o sensibilización en igualdad de género						



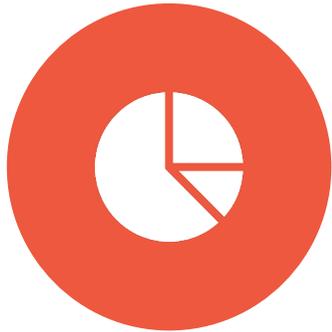
HERRAMIENTA

Escala para el Diagnóstico de la Integración de la perspectiva de Género (DIGEN)

- Puntuación

1	2	3	4	5	NP
NUNCA	POCAS VECES	ALGUNAS VECES	BASTANTES VECES	SIEMPRE	NO PROCEDE

Reto de Salud Física desde la Perspectiva de Género



SEGREGACIÓN Y SALUD
ESTADO DE SALUD DE LAS MUJERES
GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD



INCIDENCIA DE ACCIDENTES, ENFERMEDADES Y
PATOLOGÍAS RELACIONADAS CON EL TRABAJO



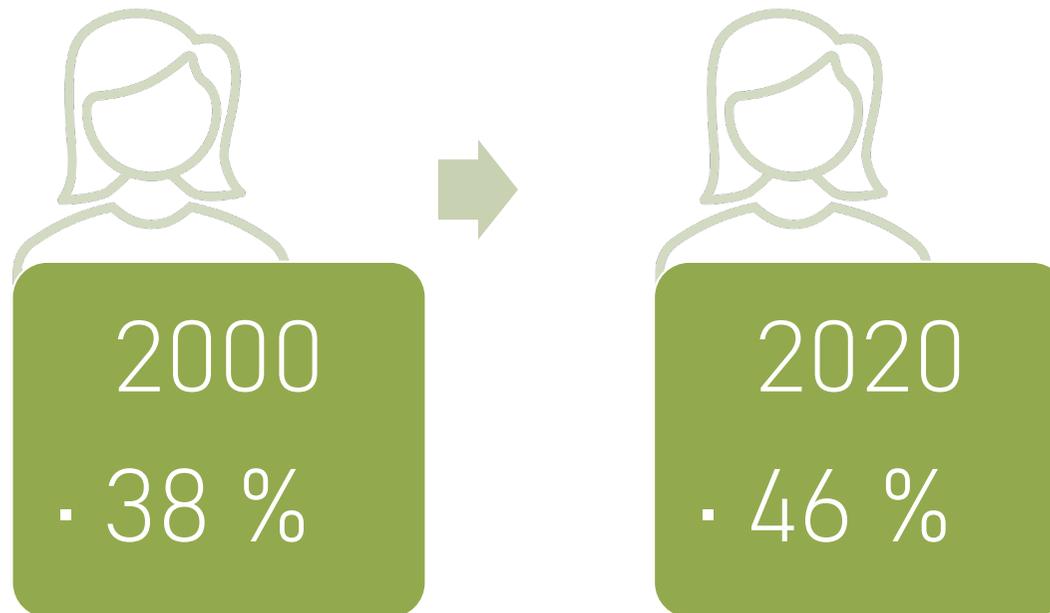
RIESGO BIOLÓGICO
RIESGO QUÍMICO
ESFUERZO FÍSICO EN EL TRABAJO DE LAS MUJERES

Salud en el trabajo

- Los hombres y las mujeres no son iguales biológicamente hablando (**diferencias de sexo**) y las actividades profesionales que realizan, las condiciones de trabajo y la forma en que son tratados por la sociedad son distintas (**diferencias de género**).
- Tales diferencias pueden afectar a los **riesgos** a los que se enfrentan los hombres y mujeres en el trabajo y cómo evaluarlos y controlarlos.
- Por ejemplo, las mujeres:
 - Trabajan en sectores específicos y en tipos de trabajo específicos
 - Equilibran dobles responsabilidades en el trabajo y en el hogar
 - Cuentan con poca representación a escala de supervisión y dirección
 - Son físicamente distintas a los hombres
 - Realizan trabajos que se presumen erróneamente como seguros y fáciles
 - Con frecuencia se subestima la carga de trabajo y los riesgos relacionados con el trabajo de las mujeres

Salud en el trabajo

- **Objetivo 5** (Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027):
Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.



Accidentes de trabajo

Datos absolutos

- Hombres: en 2020 2,2 veces más

Incidencia por ocupaciones

- Mujeres: más en servicios financieros, seguros, industria tabaco, asistencia en establecimientos residenciales, educación y servicios sociales sin alojamiento.

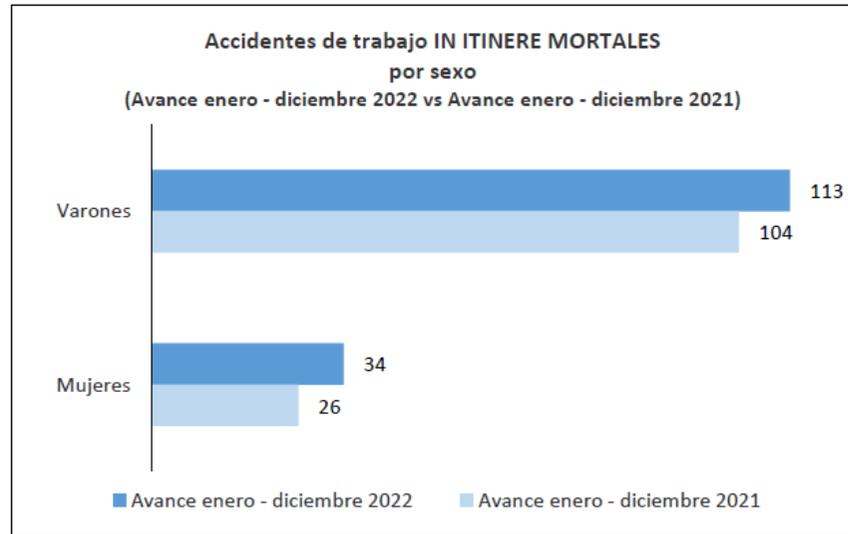
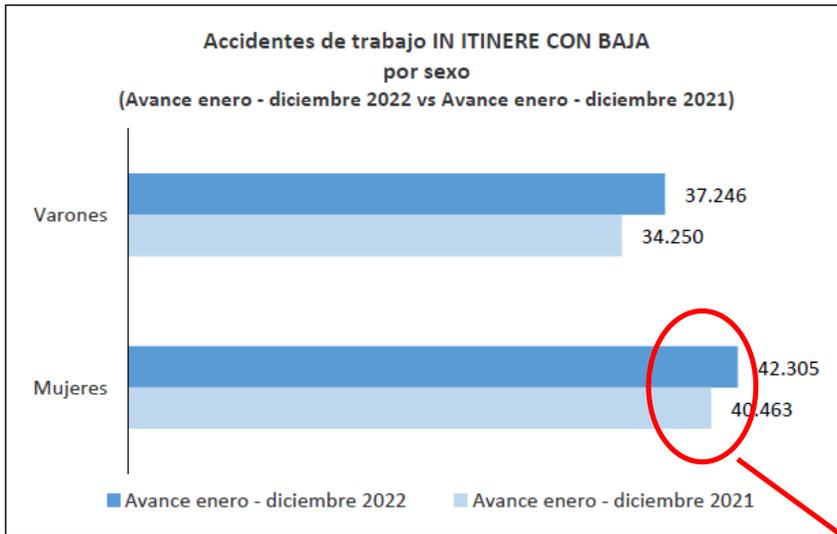
Enfermedades profesionales

Datos absolutos:

- Mayor en hombres

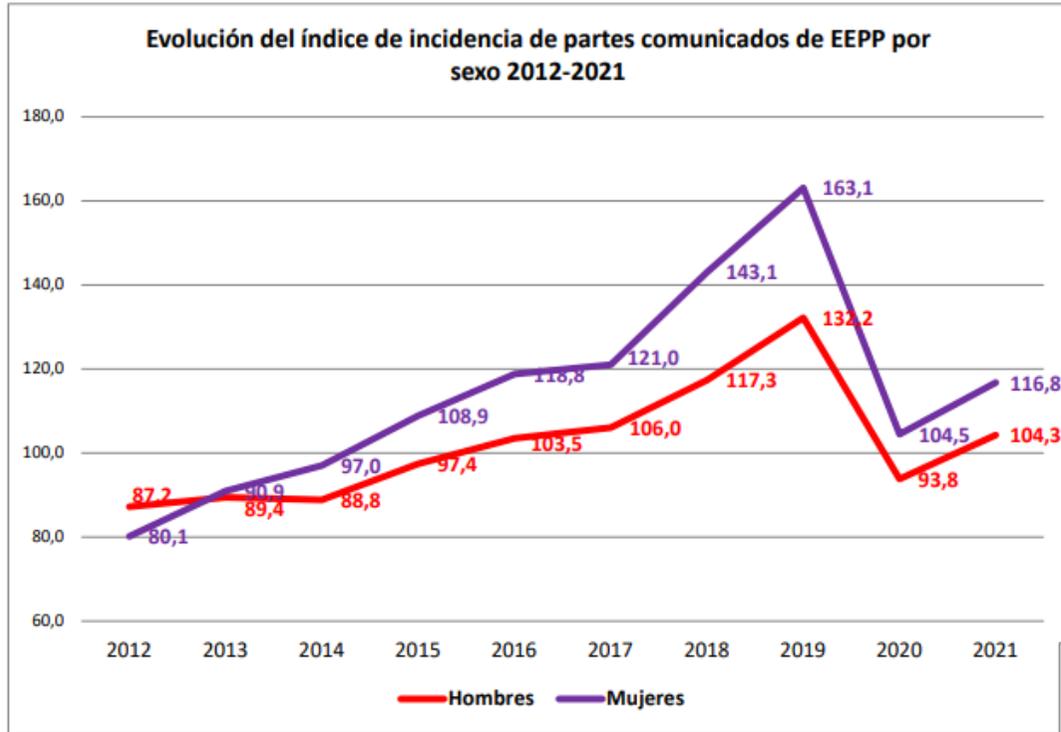
Incidencia por ocupaciones:

- Mujeres: 50% más



Dos posibles causas:
-contratación a tiempo parcial
-'doble presencia'

Accidentes de trabajo



- Grupo 1: causadas por agentes químicos
- Grupo 2: causadas por agentes físicos
- Grupo 3: causadas por agentes biológicos
- Grupo 4: causadas por inhalación de sustancias
- Grupo 5: de la piel
- Grupo 6: causadas por agentes carcinógenos

Enfermedades profesionales

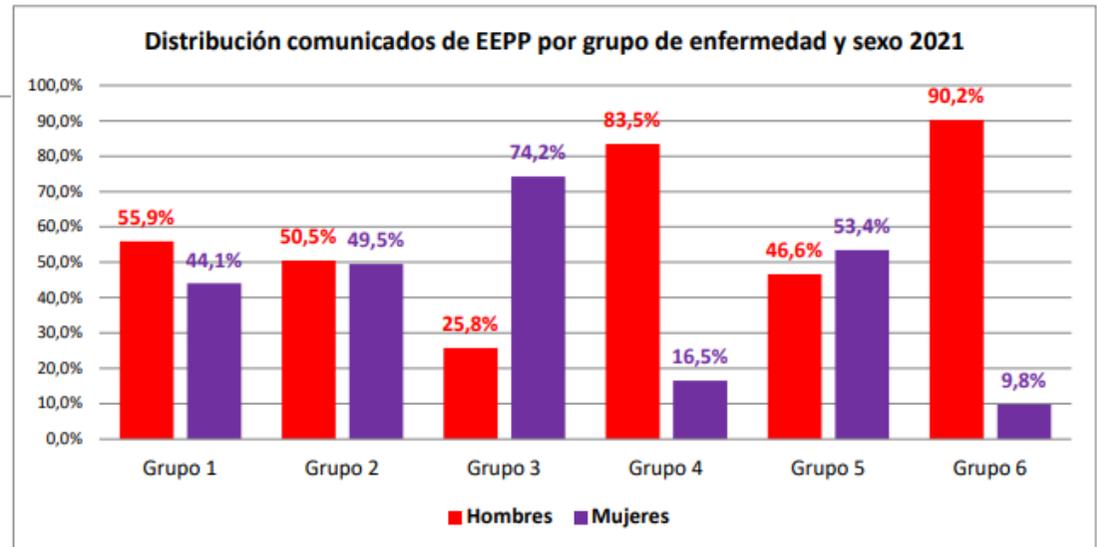


TABLE 7 Hierarchical multiple regression analysis models predicting psychological and physical symptoms in education.

Variables	Psychological symptoms						Physical symptoms					
	M1	M2	M3	M4	M5	<i>d</i>	M1	M2	M3	M4	M5	<i>d</i>
Gender	-0.01	0.02	0.02	0.02	0.02		0.17**	0.19**	0.19**	0.19**	0.19**	0.39
Age	0.14*	0.19**	0.19**	0.20**	0.20**	0.31	0.08	0.12*	0.12*	0.12*	0.12*	0.19
Job tenure	-0.01	-0.07	-0.07	-0.07	-0.06		0.02	-0.03	-0.03	-0.03	-0.03	
Task complexity		0.23**	0.24**	0.26**	0.26**	0.43		0.19**	0.19**	0.22**	0.22**	0.35
Time pressure		-0.01	-0.01	-0.03	-0.03			0.01	0.01	0.00	0.00	
Contact with users		-0.01	-0.01	0.09	0.09			-0.01	-0.01	0.05	0.05	
Job autonomy			-0.06	-0.07	-0.07				0.01	0.01	0.01	
Task complexity Sq				0.03	0.03					0.04	0.04	
Time pressure Sq				0.12**	0.12**	0.25				0.00	0.00	
Contact with users Sq				0.12	0.11					0.07	0.07	
Job autonomy Sq					0.06						-0.01	
<i>R</i> ²	0.018	0.065	0.068	0.090	0.093		0.036	0.072	0.072	0.076	0.076	
ΔR^2	0.018*	0.047**	0.003	0.021**	0.003		0.036**	0.036**	0.000	0.003	0.000	

models predicting psychological and physical symptoms in healthcare.

p* < 0.05, *p* < 0.01; β standardized regression coefficients are displayed; M, model; Sq, squared; *d*, effect size for M5 coefficients; (*n* = 519).

symptoms

Physical symptoms

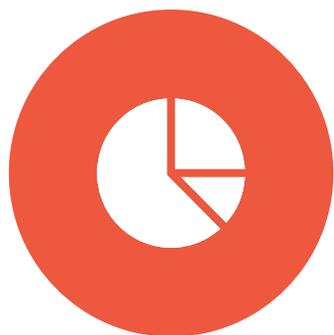
Variables	symptoms						Physical symptoms					
	M1	M2	M3	M4	M5	<i>d</i>	M1	M2	M3	M4	M5	<i>d</i>
Gender	0.09*	0.08*	0.08*	0.08*	0.08*	0.17	0.16**	0.15**	0.15**	0.15**	0.16**	0.32
Age	0.01	0.04	0.05	0.04	0.04		-0.08	-0.03	-0.03	-0.04	-0.05	
Job tenure	0.18**	0.15**	0.14*	0.14*	0.14**	0.22	0.17**	0.11*	0.11*	0.11*	0.11*	0.18
Task complexity		0.07	0.07	0.09	0.09			0.14**	0.14**	0.15**	0.15**	0.25
Time pressure		0.09*	0.09*	0.10*	0.10*	0.19		0.16**	0.16**	0.16**	0.16**	0.30
Contact with users		-0.01	-0.01	0.06	0.04			-0.05	-0.05	-0.14	-0.15	
Job autonomy			-0.06	-0.06	-0.04				0.01	0.01	0.03	
Task complexity Sq				0.06	0.05					0.05	0.04	
Time pressure Sq				-0.01	-0.02					-0.02	-0.02	
Contact with users Sq				0.06	0.05					-0.11	-0.11	
Job autonomy Sq					0.09*	0.18					0.09*	0.18
<i>R</i> ²	0.039	0.057	0.061	0.064	0.071		0.042	0.099	0.099	0.102	0.110	
ΔR^2	0.039**	0.018*	0.003	0.003	0.007*		0.042**	0.057**	0.000	0.003	0.008*	

p* < 0.05, *p* < 0.01; β standardized regression coefficients are displayed; M, model; Sq, squared; *d*, effect size for M5 coefficients; (*n* = 597).

Sanclemente et al. (2022)



Herramienta DIGEN para la salud física



PUNTUACIÓN



INDICADORES



DESCRIPTORES

**BUENA
PRÁCTICA**

Segregación y salud

PUNTUACIÓN

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Se incluye la perspectiva de género en la evaluación de las condiciones de trabajo y de los riesgos para la salud?						
Descriptores:						
Los instrumentos de evaluación son sensibles al género						
Los datos se presentan desagregados por género						
Se analizan todos los puestos de trabajo, todos los riesgos y todos los daños, tanto de hombres como de mujeres						
Las mujeres participan en el proceso de evaluación de las condiciones de trabajo y los riesgos para la salud (presencia en órganos de evaluación de PRL)						

INDICADOR



DESCRIPTORES

**BUENA
PRÁCTICA**

Estado de salud de las mujeres

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Se tiene en cuenta la doble presencia habitual de las mujeres en el puesto de trabajo y en el hogar?						
Descriptores:						
Se analiza el impacto de las cargas familiares, que es más habitual en las mujeres, sobre su salud y su relación con sus condiciones de trabajo						

**BUENA
PRÁCTICA****Género en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo**

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Se tiene en cuenta la posible segregación horizontal y vertical en determinados sectores y puestos?						
Descriptores:						
Se analiza la proporción de hombres y de mujeres en todos los puestos de trabajo						
Se analizan las promociones de hombres y de mujeres						
Los EPIS propuestos son adaptados para hombres y mujeres respecto a las tallas y diseño						

**BUENA
PRÁCTICA****Riesgos biológicos y embarazo**

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Se tiene en cuenta la mayor exposición de las mujeres a enfermedades infecciosas en sectores feminizados?						
Descriptores:						
Se analiza la exposición de las mujeres a posibles riesgos biológicos (especialmente en sectores como la salud y la educación)						
Se establecen medidas de protección durante el embarazo y la lactancia						

**BUENA
PRÁCTICA****Identificar el riesgo químico**

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Se tienen en cuenta las sustancias presentes en cada puesto, especialmente aquellas de riesgo para el embarazo y la lactancia?						
Descriptores: Se tienen en cuenta la exposición a sustancias tóxicas de hombres y mujeres en la vigilancia de la salud Se establecen medidas de protección de las trabajadoras en edad fértil, embarazadas y lactantes adaptando sus condiciones de trabajo Las evaluaciones higiénicas describen las tareas realizadas por mujeres y riesgos, así como relación de puestos sin riesgo para embarazadas y lactantes						

**BUENA
PRÁCTICA****Consideración del esfuerzo físico del trabajo de las mujeres**

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Se adaptan los elementos del diseño del puesto, equipos y tareas que perjudiquen especialmente a las mujeres, debido a sus diferencias biológicas?						
Descriptores: Se analizan las tareas de las mujeres en sectores feminizados como los cuidados sanitarios y la educación Se proponen medidas que permitan descansos entre tareas de especial carga física Se analiza la percepción de malestar y dolor musculoesquelético en sus primeras fases Se recogen y analizan por separado datos de hombres y mujeres, para establecer prevalencia diferenciada Se incluyen en las sesiones formativas problemas específicos de género						



Gestión preventiva con Perspectiva de Género: DIGEN y el Reto de la Salud Física y Seguridad Laboral

ALICIA ARENAS MORENO

