

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GENERO

1.- FUNDAMENTO Y OBJETO DEL INFORME.

1.1.- TITULO DE LA NORMA.

DECRETO POR EL QUE SE REGULA EL SISTEMA DE GUARDIAS LOCALIZADAS A DESARROLLAR POR EL PERSONAL DE LOS CENTROS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO EN ANDALUCÍA.

1.2.- FUNDAMENTO.

En virtud del artículo 114 de la Ley Orgánica 2/2007 de 19 de Marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, así como a lo establecido en la Ley 12/2007 de 26 de Noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía en su artículo 6.2, todos los Centros Directivos de la Junta de Andalucía tienen la obligación de acompañar al procedimiento de elaboración de los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes, un informe en el que se valore el impacto que pueden causar en este ámbito tras su aprobación. En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 17/2012 de 7 de Febrero, que regula su elaboración, corresponde al centro directivo competente realizar el Informe de Evaluación del Impacto de Género.

1.3.- CENTRO DIRECTIVO EMISOR.

La Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral emite el presente informe con objeto de evaluar el impacto de género que pudiera causar, a fin de que la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo realice las observaciones pertinentes y las remita de nuevo al centro directivo que suscribe para la modificación de la norma, si fuera necesario, con objeto de garantizar un impacto de género positivo tras la aprobación de la misma.

Con posterioridad, y antes de la aprobación del proyecto de disposición, este centro directivo remitirá al Instituto Andaluz de la Mujer el informe de evaluación del impacto de género, junto con las observaciones de la Unidad de Igualdad de Género y el proyecto de disposición, y acreditará dicho envío en el expediente.

2.- IDENTIFICACIÓN DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO DE LA NORMA.

La norma evaluada tiene como grupo destinatario final los técnicos y técnicas de los Centros de Prevención de Riesgos Laborales, con objeto de establecer un sistema de guardias localizadas que permitan la investigación eficaz y rápida de los accidentes laborales de especial gravedad o relevancia que se produzcan en Andalucía. Los objetivos perseguidos son principalmente los que siguen:





- Agilizar la intervención ante un accidente de trabajo de especial gravedad o relevancia, mejorando la coordinación y comunicación entre los agentes implicados en la investigación del siniestro y reduciendo los tiempos de respuesta para su inicio.
- Garantizar que la investigación se realice del modo más eficaz posible, recabando con celeridad los datos necesarios para la instrucción del correspondiente procedimiento judicial, en su caso, y preservando la integridad de las pruebas.
- Asegurar una correcta determinación de las causas intervinientes en la materialización del accidente.
- Facilitar la labor del Ministerio Fiscal y del Juzgado de Instrucción a los efectos de identificar desde el primer momento los supuestos penalmente relevantes, evitando de este modo la tramitación innecesaria de asuntos que queden claramente al margen de cualquier responsabilidad penal.
- Posibilitar, si fuese necesaria, la persecución penal de los delitos por infracción de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Mejorar la comunicación entre la Administración de Justicia y los órganos administrativos competentes.
- Aportar la necesaria seguridad jurídica al personal técnico actuante en el ejercicio de su investigación, estableciendo asimismo las contraprestaciones aplicables por la ejecución de este servicio.

Atendiendo a estos objetivos, la Norma se considera PERTINENTE para la igualdad de género por las siguientes razones:

- Afecta de manera directa a hombres y mujeres con destino en los Centros de Prevención en un marco igualitario, promoviendo un sistema continuado de guardias en el que en primera instancia se participa voluntariamente.
- Esta regulación permite ordenar y extender un servicio público de garantías al conjunto de la ciudadanía, incidiendo por igual en todos los sectores económicos independientemente de que tengan una mayor presencia del colectivo femenino o masculino dentro de su población trabajadora.
- Mejora significativamente las posibilidades de intervención en cualquier horario, por lo que tiene un impacto positivo desde el punto de vista de la igualdad de género. A este respecto, es necesario considerar, por ejemplo, que la proporción de accidentes que sufren las mujeres en fines de semana (período en el que actualmente no se actúa de manera ágil al no existir un sistema de guardias), es superior a la proporción de accidentes que registran durante otros días de la semana.



- Promueve una investigación rigurosa de los accidentes de trabajo por parte de personal técnico especializado, que integra la perspectiva de género en el procedimiento de determinación de causas.

3.- MARCO NORMATIVO DE APLICACIÓN.

La legislación vigente establece los siguientes mandatos relativos a la incorporación del principio de igualdad de género que son de aplicación a este proyecto de decreto:

- Constitución Española.
- Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer.
- Ley Orgánica 2/2007 de 19 de Marzo de reforma del Estatuto de Autonomía de Andalucía. (art. 114)
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 12/2007 de 26 de Noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía (art. 6.2)
- Decreto 17/2012 de 7 de Febrero , que regula la elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

4.- ANÁLISIS DE GÉNERO EN EL CONTEXTO SOCIAL DE PARTIDA.

El acceso de hombres y mujeres al mercado laboral puede considerarse relativamente dispar, si se consideran los datos de la Encuesta de Población Activa correspondientes al 4º trimestre de 2023. Así, si analizamos la distribución del empleo por rama de actividad y por tipo de ocupación desde una perspectiva de género se hace visible la denominada segregación horizontal, es decir, la concentración de mujeres y de hombres en ciertas ocupaciones y sectores de actividad económica.

Mientras que los sectores de la agricultura, industria y construcción, en los que se localiza el 23,88% del empleo de Andalucía, se caracterizan por una elevada masculinización (con un 69,22% de mano de obra masculina en la agricultura, un 76,45% en la industria y un 92,16% en la construcción), dentro del sector servicios existe una destacada presencia de mujeres en los servicios públicos (60,95%) y en otros servicios (68,55%). Respecto a la distribución por ocupaciones, son mujeres el 66,57% de las personas ocupadas en profesiones científicas e intelectuales de la salud y la enseñanza y el 78,31% en los servicios de salud y cuidado de personas.

LUIS RODA OLIVEIRA - DIRECTOR/A GENERAL		03/04/2024	PÁGINA 3/6
VERIFICACIÓN		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



Asimismo, existe en el mercado laboral una distribución desigual de uno y otro sexo según el nivel de responsabilidad o jerarquía asociada al puesto de trabajo (segregación vertical), lo que repercute en las condiciones laborales y en su nivel retributivo. Así, como ejemplo, la ocupación denominada “Directores y Gerentes” está formada por un 67,10% de hombres y un 32,90% de mujeres, frente a una presencia del 81,28% de mujeres en las ocupaciones de empleo no cualificado.

Estas dos circunstancias, relativamente acusadas en algunos ámbitos, determinan ciertas prácticas de la prevención de riesgos laborales en las que la consideración del género de la persona no se hace de forma apropiada, incidiendo en su eficacia. Son frecuentes por ejemplo los casos de sectores y puestos en los que la proporción de hombres es tradicionalmente considerable y la forma en que se desarrollan las actividades preventivas no tienen en cuenta la progresiva incorporación a ellos de la mujer, no garantizándose en consecuencia una óptima protección de su integridad y estado de salud.

Existen diversos estudios y encuestas que caracterizan la brecha de género desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, como la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo o la Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud de las Empresas, ambas elaboradas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Actualmente las herramientas de caracterización más útiles en este ámbito para Andalucía, en base al volumen de datos que manejan para nuestra comunidad, son la II Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo y la II Encuesta Andaluza sobre Gestión Preventiva en las Empresas Andaluzas, que ha elaborado el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

A continuación se enumeran algunas de las diferencias más significativas que se ponen de manifiesto entre hombres y mujeres en este ámbito:

- Las mujeres padecen mayores molestias musculoesqueléticas que los hombres (de las personas que afirman no padecer molestias musculoesqueléticas, un 65,7% son hombres y un 34,3% mujeres).
- En relación a los accidentes provocados por problemas de origen psicosocial, la frecuencia con la que se detectan los mismos supera el 10% en determinados sectores, caracterizados todos ellos por una mayor presencia de trabajadoras (educación, 23,3%; administración pública, 16,1%; sector sanitario y servicios sociales, 14,2%, y comercio, 12,2%).
- En cuanto a la exigencia temporal de la tarea (rapidez, plazos estrictos y muy cortos), suelen sufrirla en mayor proporción las mujeres, especialmente si tienen un contrato temporal y/o a tiempo parcial.
- Los riesgos laborales de los puestos de trabajo ocupados por mujeres se evalúan en menor frecuencia que los ocupados por hombres (31,7% y 41,2%, respectivamente).
- En relación a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, a las mujeres se les ofrecen reconocimientos médicos con menor frecuencia (57,11%) que a los hombres (65,96%).

LUIS RODA OLIVEIRA - DIRECTOR/A GENERAL		03/04/2024	PÁGINA 4/6
VERIFICACIÓN		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



- En cuanto a la formación y la información sobre riesgos laborales en los dos últimos años, el 52,38% de las mujeres afirma haberla recibido, dato inferior al de los hombres (57,54%).

Los aspectos enumerados son indicativos de la brecha de género existente en prevención y tienen reflejo en la accidentabilidad que se produce, haciendo más relevante si cabe la aplicación del enfoque de género en los procedimientos de investigación de accidentes.

5.- VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GENERO DE LA NORMA.

5.1.-GRADO DE RESPUESTA DEL PROYECTO NORMATIVO A LAS DESIGUALDADES DETECTADAS.

El borrador del decreto que se evalúa viene a asegurar una práctica igualitaria en la investigación de accidentes de trabajo en Andalucía, posibilitando que dentro de una intervención rigurosa y ágil por parte de la administración andaluza se aplique la perspectiva de género en la determinación de causas y eventuales responsabilidades, independientemente de cuándo se produzca el accidente.

Asimismo, con el sistema de guardias localizadas que se propone se conseguirá cubrir cualquier horario de intervención, lo que permitirá actuar de forma inmediata en determinadas franjas horarias donde la brecha de género en el mercado laboral se hace más evidente. A este respecto, es necesario considerar, como ya se ha indicado previamente a modo de ejemplo, que la proporción de accidentes que sufren las mujeres en fines de semana (período en el que actualmente no se actúa de manera ágil al no existir un sistema de guardias), es superior a la proporción de accidentes que registran durante otros días de la semana.

Así, en el cómputo global de 2022 el 31,23% de los accidentes laborales correspondieron a mujeres, mientras que ese mismo porcentaje considerando solamente los sábados y los domingos ascendió a un 40,78%. Este hecho se relaciona con una mayor actividad de ciertos sectores feminizados durante el fin de semana, período que quedaría cubierto con la implantación de un sistema de guardias localizadas de manera similar al resto de días e intervalos horarios.

Por otro lado, la norma promueve un enfoque igualitario para la prestación del servicio, de manera que no existan diferencias entre técnicos y técnicas para desarrollar las guardias localizadas, que en primer término tienen carácter voluntario con el fin de permitir la necesaria conciliación con la vida familiar y personal. Este proyecto de decreto aporta además la seguridad jurídica indispensable para desplazarse e intervenir de manera inmediata y eficaz.

Por último, en la redacción del borrador del decreto se ha utilizado un lenguaje no sexista, si bien existen algunas referencias a conceptos normativos que utilizan el masculino de forma genérica. Este hecho no impide en cualquier caso que se haya considerado el lenguaje inclusivo en la elaboración del texto.



5.2.- VALORACIÓN DEL IMPACTO.

En función del grado de respuesta del presente proyecto de decreto a las desigualdades de género existentes, este centro directivo concluye que el proyecto normativo tiene un impacto de género previsiblemente POSITIVO, dado que se fomentará de forma activa la incorporación de la perspectiva de género a la investigación de accidentes laborales por personal de los Centros de Prevención de Riesgos Laborales, posibilitándose la prestación del servicio en cualquier momento.

6.- INCORPORACIÓN DE CAMBIOS TRAS LA VALORACIÓN DE IMPACTO.

La redacción definitiva del DECRETO queda pendiente de las observaciones y recomendaciones que pueda realizar la Unidad de Igualdad de Género con el objeto de incorporar las mismas en dicha redacción, garantizando así un impacto realmente positivo sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

LUIS RODA OLIVEIRA - DIRECTOR/A GENERAL		03/04/2024	PÁGINA 6/6
VERIFICACIÓN		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	