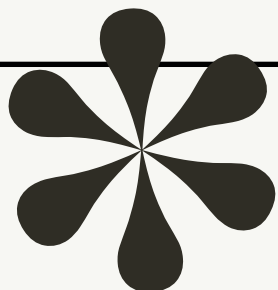


Salut laboral als plans d'igualtat



amb perspectiva*



l'Esberla
consultoria



Crèdits i agraïments

Edició

Primera edició: juny del 2024

Internet

ambperspectiva.sepra.coop

Edita

La Clara Comunicació SCCL

Coordinació

Glòria Ochoa Mallofré - SePrA
Guillermina Martín Cobos - SePrA
Roser Martí i Cartes - SePrA

Continguts i redacció

Chari Portero Ronda - Esberla
Mariona Zamora Juan - Esberla
Núria Alcaraz Coca - Esberla
Silvia Carrillo Gómez - Quotidiana

Col·laboracions en els continguts

Guillermina Martín Cobos - SePrA
Roser Martí i Cartes - SePrA
Glòria Ochoa Mallofré - SePrA

Coordinació, disseny gràfic i comunicació

Marina Reig - La Clara Comunicació
Frederiki Rifi - La Clara Comunicació
Alba Fernández - La Clara Comunicació

Agraïments

Un dels valors principals d'aquest document és haver-hi pogut incorporar contribucions de les persones professionals del camp de la igualtat de gènere i de la salut laboral, que han fet suggeriments i aportacions. Expressar de manera individual l'agraïment a cadascuna d'elles generaria una llista massa llarga. Tanmateix, a més de totes aquestes persones, volem agrair la inspiració de les professionals de les organitzacions següents:

INSST - Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball; Marina Ortiz López - Unidad Técnica de Investigación Dpto. de Formación, Ergonomía y Psicopsicología

OSALAN - Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

IBV - Instituto de Biomecánica de Valencia

CCOO Catalunya ISTAS - Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud

Foment del Treball de Catalunya

Col·lectiu Punt 6

Red CAPS

Alhora, volem destacar, per la seva aportació al finançament del projecte:

Generalitat de Catalunya - Departament d'Empresa i Treball

També fem un reconeixement a totes les dones que ens han precedit en la tasca de fer una societat més justa i saludable, i que han estat una font d'inspiració, moltes d'elles citades en les referències bibliogràfiques.

No volem descuidar l'entorn afectiu i de cura que ha fet possible la dedicació de cada una de les participants en l'elaboració d'aquest material: els companys i companyes de les cooperatives amb les quals treballem, que han assumit la feina quotidiana a la qual ens dediquem, per poder destinar el temps en aquest projecte; les famílies afectives i efectives com amistats, parelles, fills/es, parents, etc. que han proporcionat sosteniment emocional i material, i les persones, sobretot dones, que han fet possible, amb el seu treball acumulat, que els espais en els quals hem treballat estiguin en bones condicions d'ordre i neteja i que ens han alimentat.

Aquesta publicació està sota una llicència Creative Commons



Índex

Bloc 1	Introducció a la salut laboral amb perspectiva de gènere	5
1.1	Presentació del projecte Amb Perspectiva	6
Bloc 2	Marc legal: encreuament d'igualtat i salut laboral	9
2.1	Plans d'igualtat	12
2.2	Salut laboral	14
Bloc 3	Conceptes i fenòmens clau	17
3.1	Salut amb perspectiva de gènere	19
3.2	Salut laboral amb perspectiva de gènere	20
Bloc 4	El Pla de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere	23
4.1	Què és obligatori en matèria de prevenció de riscos laborals?	26
4.2	Com podem saber si els documents en matèria de prevenció de riscos laborals tenen en compte la perspectiva de gènere?	30
4.2.1.	Pla de prevenció de riscos laborals	30
4.2.2.	Avaluació de riscos laborals general	33
4.2.3.	Altres avaluacions específiques	34
4.2.4.	Formació i informació	36
4.2.5.	Coordinació d'activitats empresarials (CAE)	37

4.2.6. Equips de protecció individual i col·lectiva	37
4.2.7. Medicina del treball	38
4.2.8. Preparació davant d'emergències	39
4.2.9. Òrgans de participació	40
4.2.10. Investigació d'accidents i incidents	40

Bloc 5 **Recomanacions per integrar la perspectiva de salut laboral als plans d'igualtat** **41**

5.1	Configuració de la comissió d'igualtat	44
5.2	Diagnosi del Pla d'igualtat	44
	5.2.1. Recollida de dades	44
	5.2.2. Diagnosi per àmbits	46
5.3	Pla d'accions	49
5.4	Avaluació i seguiment	51

Bibliografia **52**

Annex **Vincle avaluació de riscos psicosocials i Pla d'igualtat** **62**

Bloc 1

Introducció a la salut
laboral amb perspectiva
de gènere

1.1

Presentació del projecte Amb Perspectiva

El projecte Amb Perspectiva neix d'un seguit de buits identificats en l'àmbit de la salut laboral amb perspectiva de gènere.

Per una banda, a l'inici del 2023 la cooperativa SePrA, servei de prevenció de riscos laborals aliè, havia iniciat des de feia dos anys la incerta tasca d'aplicar la perspectiva de gènere en algunes de les activitats preventives i documents tècnics que ofereix a les organitzacions clientes. La tasca era incerta donat que no era fàcil trobar referències pràctiques i descripcions concretes de com desenvolupar en cada un dels documents tècnics, o metodologies d'avaluació, les directrius publicades en materials de referència, per part d'organismes de reconegut prestigi, sobre com integrar la perspectiva de gènere en la salut laboral.

Tanmateix, les demandes envers la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció eren creixents, tant per part de les organitzacions clients com pel que fa a les recomanacions dels organismes institucionals. Els pocs referents sobre criteris pràctics en l'àmbit de la prevenció, així com la mancança d'estàndards de qualitat des del camp de la perspectiva de gènere i la igualtat, aplicats a la salut laboral, van evidenciar que calia un projecte de cooperació entre les pràctiques professionals de la salut laboral i de la igualtat de gènere.

Per altra banda, des de la consultoria en l'elaboració de plans d'igualtat es detecta la mancança de concreció del capítol de salut laboral (optatiu però recomanable en l'elaboració de plans d'igualtat). A la vegada, es veu necessari dotar-se de temps de qualitat per reflexionar i millorar les eines entorn de l'assetjament sexual i per raó de gènere, així com introduir les reflexions al voltant dels riscos psicosocials amb perspectiva de gènere, per enriquir els assessoraments i formacions en matèria d'igualtat en l'àmbit laboral.

En aquest context, diverses cooperatives de l'economia social i solidària emprenen una intercooperació per tirar endavant el projecte Amb Perspectiva. Al maig del 2023, aconsegueixen finançar el projecte mitjançant la subvenció dels Projectes Singulares, de promoció de l'economia social i solidària i de la intercooperació, atorgades pel Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya.

Les entitats que conformen aquest projecte són:

- SePrA, com a professionals de la salut laboral
- Esberla SCCL i Quotidiana SCCL, com a professionals del gènere i la igualtat
- La Clara Comunicació SCCL, com a responsable de la dimensió gràfica i comunicativa.

El projecte Amb Perspectiva ha donat resposta a la necessitat i voluntat de col·laboració entre professionals de la perspectiva de gènere i la igualtat i professionals de la salut laboral, amb un **doble objectiu:**

- Concretar l'aplicació de la perspectiva de gènere en la pràctica de la prevenció de riscos laborals.
- Dotar de perspectiva de salut laboral la pràctica professional del personal tècnic en perspectiva de gènere i igualtat, concretament, desenvolupant el capítol de salut laboral dels plans d'igualtat.

Gran part dels esforços invertits en el projecte s'han destinat a l'aproximació i al coneixement mutu, així com a la descoberta dels punts en comú i la construcció de ponts professionals i tècnics que poden enriquir una i altra praxi, amb la finalitat compartida de millorar les condicions de treball, de salut i de vida de les persones treballadores. Aquest exercici també ha fet possible dotar la incorporació de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals d'uns estàndards de qualitat i validesa, gràcies a la participació de professionals expertes en gènere i igualtat.

Els **resultats del projecte** Amb Perspectiva són la publicació i difusió de dos documents:

- SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA, dirigit al personal professional de la salut laboral, en el qual es desenvolupa com integrar la perspectiva de gènere en la pràctica professional de la prevenció de riscos laborals.
- SALUT LABORAL ALS PLANS D'IGUALTAT, dirigit al personal professional de la igualtat de gènere, en el qual s'incorpora la salut laboral en els plans d'igualtat.

Ambdós documents proposen recomanacions, més enllà del que avui en dia és obligatori segons la normativa de prevenció de riscos laborals i la normativa d'igualtat, com a propostes de millora de les pràctiques professionals per aconseguir organitzacions laborals més igualitàries i saludables.

Els continguts d'aquest document són complementaris, i si es vol ampliar la informació més enllà del propi camp professional, es recomana realitzar la consulta de tots dos textos. També es posa de relleu que les propostes i eines presentades en aquests documents són els resultats del treball realitzat, i no s'ha pretès sentenciar cap càtedra, sinó avançar en l'exercici de portar a la pràctica. Així doncs, es presenta un ventall de propostes perquè cada professional pugui aprofundir i escollir aquelles que siguin més útils en la seva tasca quotidiana. Tanmateix, l'experiència posterior de l'assaig-error permetrà nodrir, modificar i ampliar les eines i propostes de la incorporació de la perspectiva de gènere en la salut laboral.

En aquesta línia, també s'han dissenyat formacions i altres recursos disponibles en el següent espai web del projecte: **Amb Perspectiva, Salut laboral i gènere, ara sí, indestriables.**

Per ampliar informació, consulta aquí:

Bloc 2

Marc legal: encreuament
d'igualtat i salut laboral

2.1 Plans d'igualtat

2.2 Salut laboral

Les lleis d'igualtat estableixen que cal un sistema de gestió de la desigualtat a les organitzacions laborals, i aquest sistema s'ha de concretar i recollir al document anomenat Pla d'igualtat¹. De manera similar, la legislació en prevenció de riscos laborals estableix que cal integrar la prevenció en el sistema de gestió de les empreses mitjançant els plans de prevenció. A la pràctica, els plans d'igualtat i els plans de prevenció es tracten de manera paral·lela en les organitzacions laborals; no obstant això, si l'objectiu és la incorporació, per una banda, de la perspectiva de gènere en la salut laboral i, per l'altra, de la salut laboral en els plans d'igualtat, la interrelació entre ambdós plans és necessària.

A continuació s'apunta la legislació principal en aquests dos àmbits.

¹ Els plans d'igualtat són obligatoris per a totes les empreses formades per 50 persones treballadores o més.

2.1

Plans d'igualtat

Els plans d'igualtat apareixen per primera vegada a la legislació estatal amb la Llei 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva de dones i homes. Aquesta llei estableix que els plans d'igualtat són un conjunt de mesures que s'han d'adoptar després de fer un diagnòstic de la situació de la igualtat de gènere a l'empresa (BOE 3/2007, art. 45).

Aquesta normativa no detalla els continguts dels plans d'igualtat, i és posteriorment, amb l'aprovació del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a la feina i en l'ocupació que es detalla quins són els continguts que cal incloure obligatòriament als plans d'igualtat, i que cal negociar amb la representació legal dels treballadors i treballadores. Aquests continguts són els següents:

- Procés de selecció i contractació
- Classificació professional, formació, promoció professional, condicions de treball (inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes)
- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal familiar i laboral
- Infrarepresentació femenina
- Retribucions
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

A més, s'ha creat un registre públic de plans d'igualtat i s'ha establert com a obligatori que les empreses que han d'elaborar i negociar un Pla d'igualtat l'hagin d'inscriure en el registre de plans d'igualtat (RDL 6/2019).

Entre aquests continguts, però, no s'inclou cap element relacionat amb la salut laboral, només s'inclou l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, que malgrat que sigui un risc laboral

d'obligada prevenció amb un impacte molt important en la salut de qui el pateix, també és un fenomen on intervenen altres especificitats més enllà dels condicionants de la salut.

En el mateix sentit, el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, i que està modificat pel Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, tampoc inclou la salut laboral als continguts obligatoris dels plans d'igualtat, sinó que apunta aquesta matèria com a contingut voluntari a incorporar als plans (BOE 10/2020, ANNEX 2.V). Així doncs, **quant a la normativa estatal, no n'hi ha cap que inclogui la salut laboral entre els continguts imprescindibles dels plans d'igualtat.**

En l'àmbit català, cal destacar la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes que estableix que "el departament competent en matèria de seguretat i salut laboral, amb la col·laboració dels diferents departaments del Govern i la resta d'administracions i entitats competents, han de tenir en compte les necessitats específiques de les dones i llurs característiques anatòmiques, fisiològiques, culturals i psicosocials en el disseny de polítiques, estratègies i programes de seguretat i de salut, i establir les mesures necessàries per a abordar-ho adequadament". Així doncs, aquesta norma apunta que les administracions públiques han de vetllar per incorporar la perspectiva de gènere a les eines per a la garantia de la seguretat i la salut laboral. El mateix article apunta que cal que es registrin els processos d'incapacitats desglossant les dades segons sexe, entre altres variables, per tal d'incorporar aquesta informació a les diagnosi dels plans d'igualtat (DOGC 07/2015, art. 43).

2.2

Salut laboral

Més enllà de les lleis específiques sobre igualtat, i tota la normativa que preveu la incorporació de la perspectiva de la salut laboral als plans d'igualtat, repassada a l'apartat anterior, a continuació es detalla la normativa que incorpora la dimensió de gènere en la prevenció de riscos laborals.

Tal com assenyala Cifre (2015), la normativa espanyola de prevenció de riscos laborals circumscriu l'abordatge del gènere a la salut reproductiva de les dones, des d'una mirada tradicionalista i clàssica que deixa de banda la realitat social i estructural de la dimensió del gènere. L'article 26 sobre protecció de la maternitat de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals va ser una transposició de la Directiva europea 92/85/CEE, a partir de la qual es van desenvolupar una sèrie de drets i permisos en relació amb la maternitat i la lactància (Cifre et al., 2015).

Per trobar referències normatives envers el principi de la igualtat en l'activitat preventiva, hem de recórrer a l'article 15 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals, que recull els principis generals que han d'inspirar l'acció preventiva de les organitzacions, dels quals es pot destacar el de planificar la prevenció amb la recerca d'un conjunt coherent que integri la tècnica, l'organització de la feina, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball (31/1995 art. 15). En aquest mateix article es fa referència al principi d'adaptar el treball a la persona; no obstant això, tant en aquest article com en la resta de la llei no es fa referència explícita al gènere, sinó a les característiques concretes de les persones.

Per altra banda, l'article 3.1 del Reglament dels serveis de prevenció defineix l'avaluació dels riscos laborals com el procés dirigit a estimar la magnitud d'aquells riscos que no s'hagin pogut evitar (RSP, 39/1997). Per tant, si la desigualtat de gènere s'entén com un risc laboral intrínsec a les organitzacions, o com un factor que afecta directament els riscos laborals, d'aquesta norma també se'n desprèn la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere a les avaluacions de riscos. Aquest mateix reglament, a l'article 5.3 estipula que,

quan l'avaluació exigeix la realització de mesuraments, anàlisis o assajos, i la normativa no indiqui o concreti els mètodes que han d'utilitzar-se, es podran utilitzar, si n'hi ha, mètodes o criteris recollits en normes UNE, normes internacionals o guies tècniques d'entitats de prestigi reconegut. Per tant, les recomanacions i els criteris tècnics indicats per organismes de prestigi reconegut poden servir com a referència normativa per justificar la incorporació de la perspectiva de gènere en l'activitat preventiva.

Tot i la manca de menció i de reconeixement de la dimensió del gènere en la normativa de prevenció de riscos laborals, a través de la jurisprudència i de l'aprovació de normes tècniques, trobem referències normatives importants en relació amb l'obligatorietat d'aplicar el gènere en la pràctica preventiva. Com a exemple, podem citar la sentència del jutjat social núm. 2 de Guadalajara del 17 de setembre del 2022, que confirma una sanció administrativa imposada a una empresa per no donar compliment a un requeriment d'Inspecció de Treball per fer una avaluació de riscos específica dels llocs de treball prenent en consideració, en cada un d'ells, si homes i dones desenvolupaven les mateixes tasques i de la mateixa manera, valorant els riscos psicosocials tenint en compte els factors lligats al gènere (Valdecabres Muñoz, M.: 2023).



En la mateixa línia, el criteri tècnic d'Inspecció de Treball de l'any 2021 CT104/2021 esmenta l'obligació de les empreses d'avaluar els riscos psicosocials tenint en compte la diversitat de les persones treballadores, així com el fet de dissenyar mesures específiques de prevenció i protecció adaptades a les necessitats dels diferents col·lectius que integren el personal treballador, a partir d'aquesta diversitat, i contemplant el risc de discriminació (CT104/2021).

Finalment, l'Estratègia Espanyola de Seguretat i Salut en el Treball 2023-2027 (EESST) és un document que aspira a aconseguir entorns de treball segurs i saludables, que contribueixin a garantir la salut de les persones treballadores, alhora que es troba en consonància amb el marc estratègic europeu de seguretat i salut a la feina 2021-2027, així com amb d'altres plans estratègics a escala estatal i europea.

Aquesta estratègia està composta per 6 grans objectius, i un és el d'introduir la perspectiva de gènere en l'àmbit de la seguretat i la salut en el treball. Així doncs, aquest element es reconeix com una tasca pendent en relació amb el marc normatiu i la realitat del mercat laboral actual.

Bloc 3

Conceptes i
fenòmens clau

3.1 Salut amb perspectiva de gènere

3.2 Salut laboral amb perspectiva de gènere

3.1

Salut amb perspectiva de gènere

La salut en termes generals i des d'un punt de vista històric ha estat concebuda des d'una perspectiva androcèntrica, que ha pres com a mesura de referència els cossos masculins. Aquest biaix en l'enfocament de la salut ha portat al desconeixement i a la invisibilització d'afectacions diferenciades segons la variable sexe.

Tot i això, progressivament han anat apareixent diversos estudis que demostren aquesta diferenciació i la necessitat d'atendre-les. Per exemple, hi ha diferències biològiques en relació amb el sexe que influeixen en el nivell d'exposició i de conseqüència de les substàncies químiques liposolubles, que són més fàcils d'acumular en les persones amb més teixit gras, motiu pel qual els cossos femenins bioacumulen químics dels productes que són al medi ambient i als llocs de treball en major mesura (Valls-Llobet: 2006).

Si l'enfocament de la salut en general presenta aquest biaix androcèntric, quan aquesta mirada és traslladada a l'àmbit laboral i, més específicament, a la prevenció de riscos laborals, ens trobem davant una preocupant absència de perspectiva de gènere; o bé amb una incorporació parcial i esbiaixada d'aquesta.



3.2

Salut laboral amb perspectiva de gènere

En l'àmbit del treball, la noció de salut laboral emergeix com un pilar fonamental per al benestar de les persones treballadores. Aquest concepte va més enllà de la simple absència de malalties, i proposa una visió integral de la salut que té en compte factors físics, mentals i socials que impacten en la vida de les persones treballadores. La salut laboral, mitjançant la prevenció d'accidents, malalties professionals i derivades del treball i la gestió dels riscos, comporta la creació d'entorns laborals justos, segurs i saludables, i fomenta el benestar tant físic com emocional de les persones mentre exerceixen tasques laborals.

La perspectiva de gènere és un marc conceptual que reconeix les diferències socials i culturals atribuïdes als gèneres masculí i femení, i les conseqüents socialitzacions diferents que comporten. Aquesta perspectiva examina com les diferències afecten les oportunitats, les expectatives i els rols de les persones en diversos àmbits de la vida, incloent-hi el laboral. La perspectiva de gènere, per exemple, ens permet analitzar com les expectatives tradicionals en aquest sentit poden influir en les vocacions i en les decisions de carrera professional de les persones.

Aproximar-nos a la salut laboral amb perspectiva de gènere, per tant, implica integrar l'anàlisi de gènere en totes les facetes de la gestió de la salut laboral per identificar i abordar les desigualtats específiques que poden afectar diferentment homes i dones al lloc de treball, i és fonamental per abordar desigualtats i discriminacions úniques que les dones poden experimentar en el món laboral, tradicionalment invisibilitzades o menystingudes. Aplicar la perspectiva de gènere a la salut laboral ens permetrà garantir que les mesures preventives i la gestió dels riscos s'ajustin a les necessitats específiques de les treballadores.

En aquest sentit, l'àmbit de la prevenció de riscos laborals, tal com succeeix amb la salut en general, té un biaix androcèntric que fa que encara avui no

tingui en compte nombrosos riscos derivats de les especificitats de la variable gènere. És per això que la incorporació de la perspectiva de gènere a l'àmbit de la PRL és tan urgent com a necessària, perquè s'apliqui de manera equitativa a totes les persones treballadores.

A més, incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals és un repte necessari per fer més accessibles per a totes les persones, especialment per a les dones, els llocs de treball encara avui en dia masculinitzats.

Alhora, cal tenir en compte que la salut laboral és un àmbit més on es materialitzen les desigualtats de gènere estructurals que hi ha al mercat laboral. En aquest sentit, aspectes derivats de la divisió sexual del treball, com poden ser la segregació horitzontal, les modalitats de treball, la doble presència, etc., generen una sèrie de conseqüències que pateixen majoritàriament les dones en relació amb els homes. Els efectes derivats de la divisió sexual del treball tenen un impacte diferencial entre dones i homes i, en conseqüència, també en la salut.

Tipus de riscos que es valoren en les avaluacions de riscos laborals

En la definició d'una avaluació de riscos laborals, és fonamental identificar i avaluar diversos tipus de riscos que poden afectar la salut i la seguretat de les persones treballadores. A continuació, es detalla la classificació dels tipus de riscos clau que s'avaluen en aquests plans i la importància d'aplicar-hi la perspectiva de gènere.

Riscos de seguretat

Aquest tipus de risc té a veure amb agents materials i condicions físiques i estructurals dels espais de treball o altres elements constructius que poden causar danys al cos de la persona treballadora (cops, talls, caigudes, relliscades, etc.).

EXEMPLE La seguretat dels vehicles, com l'element de subjecció del cinturó, no està adaptada a la mida mitjana de l'anatomia femenina

Riscos higiènic

S'inclou un ventall ampli d'exposicions a factors ambientals, com l'exposició a agents contaminants físics (com radiacions, exposició al fred i a la calor extremes i al soroll), agents contaminants químics (substàncies tòxiques) i agents contaminants biològics (com virus, bacteris i fongs).

EXEMPLES L'exposició a alteradors endocrins comporta conseqüències marcadament diferents, com l'afectació al cicle menstrual amb l'exposició al cadmi (associat a l'endometriosis) i afectació en la menopausa amb l'exposició al plom.

L'exposició a productes químics de la neteja irritants i corrosius (com l'amoníac i el lleixiu).

Riscos ergonòmics

Aquest tipus de risc consisteix en la càrrega física que comporta el treball en el sistema musculoesquelètic.

EXEMPLES Assegurar una correcta ergonomia en els espais de treball i un disseny no androcèntric és un component crucial de la salut laboral, ja que pot prevenir problemes musculoesquelètics derivats de postures inadequades.

Tasques vinculades a l'exposició diferencial a la fatiga visual (ús ininterromput de pantalles, il·luminació insuficient en funció de la ubicació diferencial, etc.).

Riscos psicosocials

Aquest tipus de risc es refereix a la càrrega mental que comporta el treball associada a factors de risc relacionats amb l'organització del treball.

EXEMPLE com pot estar interaccionant el treball a distància o el teletreball amb la conciliació de la vida personal i familiar pot esdevenir un format d'organització més aviat contraproduent que facilitador.

Avaluar aquests diversos tipus de riscos amb una perspectiva de gènere garanteix que les mesures preventives i els protocols de seguretat abordin de manera efectiva les necessitats específiques de totes les persones treballadores, i es creïn així entorns laborals més segurs i inclusius.

Bloc 4

El Pla de prevenció de
riscos laborals amb
perspectiva de gènere

4.1 Què és obligatori en matèria de prevenció de riscos laborals?

4.2 Com podem saber si els documents en matèria de prevenció de riscos laborals tenen en compte la perspectiva de gènere?

4.2.1 Pla de prevenció de riscos laborals

4.2.2 Avaluació de riscos laborals general

4.2.3 Altres avaluacions específiques

4.2.4 Formació i informació

4.2.5 Coordinació d'activitats empresarials (CAE)

4.2.6 Equips de protecció individual i col·lectiva

4.2.7 Medicina del treball

4.2.8 Preparació davant d'emergències

4.2.9 Òrgans de participació

4.2.10 Investigació d'accidents i incidents

Per tal de saber com s'aplica la perspectiva de gènere en l'àmbit de la prevenció de riscos laborals, cal conèixer primer quins són els elements imprescindibles a tenir en compte en aquest àmbit.

L'element més important és el Pla de prevenció de riscos laborals, que és el document marc del sistema de prevenció de riscos laborals, a partir del qual deriven la resta de documents i instruments que es despleguen en aquest àmbit.

Així com el Pla d'igualtat té com a objectiu transversalitzar la perspectiva de gènere, el Pla de prevenció de riscos laborals parteix de l'objectiu de transversalitzar la mirada de la salut laboral a tota l'organització.

El Pla de prevenció de riscos laborals és obligatori per a totes les organitzacions, i ha d'incorporar l'estructura organitzativa, les funcions, els procediments i els processos davant l'activitat preventiva, així com els compromisos i el full de ruta, deixant clar com es desenvoluparà tota l'acció preventiva.

A continuació s'explicaran quines són les eines que existeixen en matèria de PRL que es despleguen a partir del Pla de prevenció de riscos laborals i, posteriorment, es mostrarà com es pot detectar o saber si aquestes eines incorporen la perspectiva de gènere.



4.1

Què és obligatori en matèria de prevenció de riscos laborals?

Per tal de poder analitzar si aquest compta amb perspectiva de gènere, cal fer un pas previ per conèixer i entendre quins són els documents, així com la seva obligatorietat.

Hi ha diverses modalitats d'organització de la prevenció que és important conèixer, per tal de saber qui és responsable de la informació en el moment d'analitzar la documentació en matèria de PRL:

- Assumint a títol individual l'activitat preventiva de l'organització.
- Designant una o diverses persones treballadores per dur-la a terme.
- Constituint un servei de prevenció propi (o mancomunat) (a partir de 500 treballadors/es o 250).
- Concertant-la amb un servei de prevenció aliè (SPA).

Independentment de la manera com s'organitza la gestió de la prevenció dels riscos laborals, hi ha unes obligacions per a totes les organitzacions.

Com s'ha esmentat anteriorment, el Pla de prevenció de riscos laborals és el document que marca el full de ruta a seguir i els elements que cal anar desenvolupant per desplegar les accions en matèria de salut laboral a l'organització. A continuació, es descriuran els documents bàsics que s'han de desplegar en aquest àmbit (a més del Pla de prevenció de riscos laborals): avaluació general dels riscos laborals, avaluacions específiques, informació i formació, coordinació d'activitats empresarials, equips de protecció individuals, la medicina del treball i els òrgans de participació.

EINES	DEFINICIÓ	DOCUMENT	OBLIGACIÓ LEGAL
Avaluació de riscos general	És l'instrument a partir del qual l'organització recopila i exposa la informació necessària sobre l'estat de la seguretat i la salut laboral d'aquesta. D'acord amb els resultats de l'avaluació, s'adopten mesures preventives per eliminar, reduir o controlar els riscos que s'identifiquen. Si hi ha riscos que no es poden eliminar, caldrà valorar com poder reduir-los i analitzar-ne la perillositat. Aquest document és diferent del Pla de prevenció de riscos laborals, tot i que en aquest pla s'estableix com es durà a terme l'avaluació de riscos laborals.	Avaluació general de riscos laborals	Sí
Avaluació de riscos psicosocials específica	És l'instrument per avaluar els riscos psicosocials que afecten les persones que formen part d'una organització. Es poden utilitzar diverses metodologies per fer l'anàlisi; les més conegudes són FPSICO i CoPsoQ-ISTAS.	Avaluació de riscos psicosocials	Sí
Avaluació de riscos higiènics específica	És l'instrument que identifica i avalua els riscos derivats de la presència d'agents contaminants, que podrien ser físics (soroll, vibracions...), químics (pols, vapors...) o biològics.	Avaluació de riscos higiènics	Sí, és obligatòria si a l'avaluació general es detecten riscos higiènics que cal avaluar específicament.
Avaluació de riscos ergonòmics específica	És l'instrument que identifica els riscos que es deriven de l'absència d'una correcta ergonomia laboral, un trastorn musculoesquelètic de les persones que poden estar exposades a aquest risc.	Avaluació de riscos ergonòmics	Sí, és obligatòria si a l'avaluació general es detecten riscos ergonòmics que cal avaluar específicament.
Inspecció de seguretat específica	És un informe que documenta riscos físics i de seguretat dels centres de treball, tot i que en aquest informe no es valoren. A més, es poden anotar propostes d'accions de millora.	Inspecció de treball	Sí, és obligatòria si a l'avaluació general es detecten riscos en matèria de seguretat que cal avaluar específicament.

Formació i informació	<p>Hi ha l'obligació legal d'informació i formació per a tota la plantilla. A partir de l'avaluació de riscos laborals general:</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'elaboren unes fitxes informatives que cal traspasar a totes les persones treballadores. • S'ha de formar totes les persones treballadores d'acord amb els riscos detectats i cal portar un registre sobre les formacions. 	<p>Fitxes informatives</p> <p>Registre de formacions</p>	<p>Sí</p>
Coordinació d'Activitats Empresarials (CAE)	<p>Quan en un mateix centre de treball hi concorren dues o més persones de diferents organitzacions, cal que s'informin de manera recíproca dels riscos que comporta aquella activitat. Per això, abans d'iniciar-se l'activitat o quan hi ha canvis substancials, cal intercanviar-se documents en matèria de prevenció de riscos laborals i cooperar davant qualsevol situació que es pugui donar.</p>	<p>Acta de coordinació</p> <p>Procediment de coordinació d'activitats</p>	<p>Per a les empreses que tinguin contractada una persona que fa l'activitat laboral en altres espais fora de l'organització o quan una persona contractada per una altra organització fa treballs a la seva.</p>
Equips de protecció Individual (EPI)	<p>És qualsevol equip que ha de ser portat per a les persones treballadores perquè protegeixi davant un risc que pugui posar en risc la seva seguretat o salut, que no s'ha pogut eliminar ni controlar amb un equip de protecció col·lectiva, i que només es pot mitigar amb l'ús d'una protecció individual.</p>	<p>Procediment específic de control d'equips de protecció</p> <p>Registre d'entrega d'EPI</p>	<p>Sí</p>
Medicina del treball	<p>Cal avaluar i saber l'impacte que el treball remunerat té sobre les persones treballadores. Per saber aquest impacte es fan revisions mèdiques facilitades per part de l'empresa.</p>	<p>Fulls d'acceptació/renúncia del reconeixement mèdic per part de la persona treballadora</p> <p>Informe de resultats de reconeixement (reben les persones treballadores)</p> <p>Informe d'aptitud (rep l'organització)</p>	<p>Sí</p>

<p>Emergències</p>	<p>Cal que les organitzacions tinguin en compte els primers auxilis, la lluita contra incendis i evacuació del personal. A més, s'han d'establir les persones responsables.</p>	<p>Pla d'emergències/ Instrucció d'emergències /Pla d'autoprotecció</p> <p>Formació en primers auxilis i com actuar en cas d'emergència</p>	<p>Sí; tanmateix, el d'autoprotecció depèn de requisits concrets.</p>
<p>Òrgans de participació</p>	<p>És important garantir la participació de la plantilla en la prevenció de riscos laborals. Per això hi ha tres figures específiques:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Delegats i delegades de prevenció: són persones designades per les persones representants dels i les treballadores. Han de ser consultades en relació amb els aspectes relacionats amb la planificació i organització del treball. • Comitè de Seguretat i Salut (CSS): és un òrgan paritari i col·legiat amb representació de la plantilla i de l'organització. En aquest espai es tracten tots els temes relacionats amb la salut laboral de l'organització. • Recurs preventiu: figura destinada a verificar que determinades activitats especialment perilloses es fan d'acord amb el protocol establert i complint les mesures de seguretat necessàries, d'acord amb l'article 32 bis de la Llei de prevenció de riscos laborals. 	<p>Registre de persones que formen part d'aquests òrgans.</p>	<p>Sí; tanmateix, el comitè de seguretat i salut és obligatori quan hi ha 50 o més persones treballadores. En el cas del recurs preventiu en situacions concretes.</p>
<p>Investigació d'accidents i incidents</p>	<p>Les organitzacions han de portar un registre i han d'investigar la sinistralitat, els incidents i accidents que ocorren en horari laboral, així com anant o tornant de la feina.</p>	<p>Registre d'informes d'accidents</p> <p>Procediment d'investigació d'accidents i incidents</p>	<p>Sí</p>

4.2

Com podem saber si els documents en matèria de prevenció de riscos laborals tenen en compte la perspectiva de gènere?

Com hem vist anteriorment, hi ha diverses eines per dur a terme la gestió dels riscos laborals. Per poder saber si disposen de perspectiva de gènere, a continuació es revisaran els documents relatius a cada una per saber si s'hi incorpora de manera transversal aquesta mirada. És per això que per a cada eina es mostraran un seguit d'aspectes que caldria trobar-se en aquests documents per saber si tenen perspectiva de gènere. (prevenció de riscos laborals): avaluació general dels riscos laborals, avaluacions específiques, informació i formació, coordinació d'activitats empresarials, equips de protecció individuals, la medicina del treball i els òrgans de participació.

4.2.1.

Pla de prevenció de riscos laborals

Aquest document té un caràcter transversal i marca el full de ruta a seguir; per això, és important que s'incorpori la perspectiva de gènere i que estigui alineada amb l'estratègia de la transversalitat de gènere. En aquest sentit, cal que, en línies generals, s'incloguin les variables sexe i gènere en l'anàlisi de les condicions laborals i els riscos; es promogui una pràctica preventiva que tingui en compte totes les persones, independentment del seu sexe/gènere; es considerin els riscos associats als sectors tradicionalment feminitzats, i s'actui contra les violències masclistes i LGTBI-fòbiques, entre d'altres.

Alhora, aquest document ha de ser participat, per tant, ha d'haver tingut en compte tots els perfils i llocs de treball, així com totes les persones, independentment del seu gènere o la seva orientació

sexual. En aquest sentit, seria important demanar si tenen un registre de persones participants en l'elaboració del Pla de prevenció de riscos laborals.

També és rellevant analitzar el llenguatge dins del document, per tal que sigui inclusiu i no invisibilitzi la diversitat sexual i de gènere.

A continuació mostrem els diferents capítols que conté el Pla de prevenció i algunes orientacions que poden ajudar a incorporar la perspectiva de gènere. Malgrat que pugui semblar repetitiu, hem de tenir en compte que el Pla de prevenció és el full de ruta que marca com s'ha d'implementar la prevenció i, per tant, si introduïm la perspectiva de gènere en aquest document, també ho podem implementar més fàcilment a la resta.

CAPÍTOL	DESCRIPCIÓ	PERSPECTIVA DE GÈNERE
Referències Legals	S'incorporen les referències legals que estableixen com s'ha d'avançar en matèria de prevenció de riscos, així com les obligacions que tenen les organitzacions.	Tenir en compte les referències legals en matèria d'igualtat de gènere i contra les violències masclistes.
Introducció	En aquest primer apartat es fa una descripció de l'organització, com l'activitat que es duu a terme, els centres de treball, nombre de persones treballadores.	<p>Fer esment que cal incorporar la perspectiva de gènere de manera clara i el compromís amb la transversalitat de gènere al llarg del document i a l'hora de planificar la gestió de la prevenció de riscos laborals.</p> <p>Esmentar els altres documents en matèria d'igualtat que s'han aprovat per part de l'organització. Per tal de tenir en compte que ambdues visions, la de salut laboral i la d'igualtat de gènere han d'estar en sintonia.</p>
Política i compromisos	S'estableixen els compromisos i la política en matèria de prevenció de riscos laborals.	Recollir de manera resumida el principi d'igualtat i no discriminació, així com tenir en compte que s'incorporarà la perspectiva de gènere de manera transversal. En aquest sentit, deixant clar que no tenir en compte la perspectiva de gènere de manera transversal és un risc en si mateix.

<p>Modalitats d'organització del treball</p>	<p>L'apartat descriu les formes d'organització del treball, tenint en compte si es fa treball presencial, en modalitat de treball a distància o teletreball.</p>	<p>Establir que es faci un recull de dades desagregades per sexe/gènere en funció de la modalitat, per tal de saber si hi ha diversos riscos en funció de la modalitat i del gènere.</p> <p>Establir que s'incorpori la perspectiva de gènere en el protocol i la política de desconnexió digital.</p>
<p>Modalitat d'organització de la prevenció i estructura organitzativa</p>	<p>En aquest apartat es descriu com s'organitza la prevenció i quins organismes hi participen. Així doncs, cal tenir en compte que es pot tractar d'un sistema de prevenció propi, aliè, mixt o bé mancomunat.</p>	<p>Les persones que siguin responsables de la prevenció de riscos laborals han d'estar formades en gènere i igualtat.</p> <p>Establir un registre de persones i formació en gènere igualtat.</p> <p>Incorporar que els òrgans de representació i participació en matèria de seguretat i salut ha de ser equitativa, i, en cas de detectar que hi ha algun gènere infrarepresentat, es traslladarà als òrgans pertinents la necessitat de corregir i prevenir el biaix detectat.</p>
<p>Responsabilitat i funcions</p>	<p>En aquest apartat s'incorporen les funcions i el paper de cada figura de responsabilitat que l'organització ha de tenir en compte quan s'apliqui el desenvolupament de les seves responsabilitats.</p>	<p>Incorporar aspectes relacionats amb la igualtat i no-discriminació entre les funcions de la direcció, cap de secció o departaments, servei de prevenció aliè/ propi, delegats i delegades de prevenció i Comitè de Seguretat i Salut.</p>
<p>Desenvolupament del Pla de prevenció</p>	<p>En aquest apartat es defineix com es durà a terme l'avaluació de riscos general i les específiques (equips de treball, riscos higiènics, ergonòmics, psicosocials). Així doncs, tot i que l'avaluació de riscos generals i les específiques es duran a terme en documents diferents, en aquest cas cal planificar i marcar el compromís de com es faran.</p>	<p>En tots els elements citats, tenir en compte l'impacte diferencial, així com la participació de totes les persones. Alguns dels aspectes a tenir en compte poden ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dades desagregades per gènere • Avaluació per processos de treball millor que per llocs de treball • Perfil sociodemogràfic de la població treballadora avaluada en les avaluacions • Informació sobre la documentació d'igualtat que requereix l'organització • Estimació del risc de desigualtat • Factor de la multiexposició • Influència de la variable gènere o sexe en la valoració del risc i que les mesures també s'adaptin a aquestes variables • Metodologies que tinguin en compte la doble presència, els factors de correcció per sexe i que s'incloguin estratègies de mostreig equitatives segons el gènere • Indicadors de presència segons el gènere

4.2.2. Avaluació de riscos laborals general

Aquest document és fonamental per guiar l'acció preventiva, aplicar la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos laborals general és molt rellevant perquè permet analitzar els riscos laborals tenint en compte les diferències i desigualtats derivades del sistema sexe/gènere.

Incorporar la perspectiva de gènere també implica elaborar mesures i actuacions preventives i/o correctores amb aquesta visió; d'aquesta manera, es podran materialitzar molt millor les mesures correctores i preventives, sense deixar ningú enrere i promovent espais de treball més igualitaris.

A continuació es mostren alguns elements que cal tenir en compte en aquest document per incorporar la perspectiva de gènere.

ELEMENTS	DESCRIPCIÓ
Anàlisi de les condicions de treball: presa de dades de les avaluacions	<ul style="list-style-type: none"> • Tenir en compte la variable sexe/gènere a l'hora de recollir les dades de les condicions de treball • Desagregar les dades dels llocs o dels processos de treball per les variables sexe/gènere • Considerar la desigualtat social de partida: disseny androcèntric dels llocs de treball • Analitzar les dades dels llocs o dels processos de treball segons les variables sexe/gènere • Considerar la desigualtat de partida: exposició múltiple per la divisió sexual del treball, cultura de la violació i violència masclista • Recollir les dades sobre situació de desigualtat de gènere a l'organització • Recollir informació sobre la documentació d'igualtat que requereix l'organització • Incloure perfil sociodemogràfic de la població treballadora
Anàlisi i tractament del risc: identificació de perills	<ul style="list-style-type: none"> • Estimació del risc de desigualtat • Contemplar el factor de la multiexposició • Tenir en compte la influència de la variable <i>gènere</i> o <i>sexe</i> en la valoració del risc • Existència d'un indicador de presència segons el gènere

Anàlisi i tractament del risc: valoració del risc	<ul style="list-style-type: none"> • Considera l'exposició a diferents riscos per la variable sexe i per la variable gènere • Considera la valoració diferencial dels mateixos riscos segons les variables <i>sexe/gènere</i> en funció del nivell de deficiència, el nivell d'exposició, o el nivell de conseqüència • Identifica i valorar riscos diferents o específics segons les variables <i>sexe/gènere</i> • Fer una valoració o estimació del risc de desigualtat de gènere (pròpies o extretes del Pla d'igualtat)
Anàlisi i tractament del risc: mesures d'eliminació i control del risc	<ul style="list-style-type: none"> • Proposa mesures i actuacions per corregir l'exposició diferencial als riscos segons les variables <i>sexe/gènere</i> • Proposa mesures i actuacions per adaptar la feina segons la variable <i>sexe/gènere</i> • Proposa mesures i actuacions per corregir els riscos específics segons la variable <i>sexe/gènere</i> • Proposa mesures i actuacions per fomentar la igualtat de gènere en l'organització • Proposa mesures específiques i adaptables a la variable <i>gènere</i> i <i>sexe</i>

4.2.3.

Altres avaluacions específiques

Si bé a l'avaluació de riscos laborals general s'analitzen els diversos riscos laborals, es poden dur a terme avaluacions específiques de riscos concrets. És rellevant que s'hi incorpori la perspectiva de gènere, per poder tenir en compte la diversitat de situacions i cossos que configuren les organitzacions. Tanmateix, sobre aquest aspecte caldrà continuar avançant i analitzant com s'aplica, a la pràctica.



A continuació s'exposen alguns aspectes que, en línies generals, cal tenir en compte a cada avaluació de riscos específics (psicosocials, higiènics, ergonòmics, de seguretat...).

TIPUS D'AVALUACIÓ	DESCRIPCIÓ
Avaluació específica de riscos psicosocials²	<p>La metodologia ha d'incloure l'opció de recollir el gènere de la població avaluada i presentar els resultats desagregats per gènere.</p> <p>El mètode utilitzat ha de tenir en compte la divisió sexual del treball com, per exemple, el factor de la doble presència.</p> <p>Cal fer una anàlisi sobre el risc de violència sexual i s'establiran mesures en aquest sentit.</p> <p>Cal incloure taules d'informació addicional per als plans i les mesures d'igualtat.</p> <p>És important que es valori el risc específic de la violència sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia.</p>
Avaluació específica de riscos higiènics	<p>Cal tenir en compte que en l'avaluació i el mostreig s'ha d'aplicar un criteri de representació. Així doncs, s'han d'agafar mostres d'ambdós sexe/gènere, independentment que la majoria de persones que es troben en lloc de treball siguin homes o dones. En aquest sentit, per saber si s'ha incorporat la perspectiva de gènere, s'haurà d'analitzar si s'han identificat dos grups d'exposició a l'hora de fer els mesuraments.</p> <p>També, en cas de fer mesurament ambientals, és important que desagreguin els resultats segons gènere.</p> <p>A més, cal que s'inclouï una taula de disruptors endocrins per verificar si hi ha exposició o no.</p> <p>Finalment, cal que els resultats dels mesuraments químics o d'exposició a riscos biològics estiguin desagregats per gènere.</p>
Avaluació específica de riscos ergonòmics	<p>Cal tenir en compte que en l'avaluació i el mostreig s'ha d'aplicar un criteri de representació. Així doncs, s'han d'agafar mostres d'ambdós sexe/gènere, independentment que la majoria de persones que es troben en lloc de treball siguin homes o dones. En aquest sentit, es valora que hi hagi taules amb presència de persones treballadores desagregades segons el gènere i un mostreig d'acord amb la distribució segons aquesta variable.</p> <p>Cal que les mides antropomètriques que s'utilitzen de referència vagin d'acord amb les mides de la població treballadora que s'avalua.</p> <p>A més, els resultats del nivell de risc ergonòmic han d'estar desagregats per gènere</p> <p>S'han d'aplicar els factors de correcció segons la variable sexe i utilitzar metodologies participatives que incloguin les veus de les persones treballadores de manera equitativa.</p>

² Hi ha elements compartits entre l'avaluació de riscos psicosocials i el Pla d'igualtat. Per a més informació, accediu a l'annex 1.

<p>Inspecció de seguretat específica</p>	<p>Tenir en compte els aspectes de seguretat físics i funcionals, com els riscos relacionats amb les violències de gènere. També és important fer una anàlisi dels espais físics tenint en compte la percepció de la seguretat o de la inseguretat des d'una perspectiva de gènere; per això, cal que s'inclougui en l'avaluació dels espais físics la seguretat relacional, vinculada a la violència de gènere (no només la percepció).</p> <p>A més, es recomana que utilitzin llistats de verificació d'aspectes de seguretat que tinguin en compte una antropometria inclusiva.</p>
---	---

4.2.4.

Formació i informació

Si l'avaluació de riscos s'ha dut a terme amb perspectiva de gènere, cal que se n'informi la plantilla d'una manera no androcèntrica, sigui a través de les fitxes informatives que s'entreguen a la plantilla dels seus riscos o a partir de les formacions.

A continuació es presenten alguns aspectes que, en línies generals, cal tenir en compte en els documents relacionats amb la formació i informació dels riscos laborals.

DOCUMENT	PERSPECTIVA DE GÈNERE
<p>Fitxes informatives</p>	<p>Pel que fa als continguts de la informació i formació en seguretat i salut laboral amb perspectiva de gènere, s'assenyalen els següents:</p>
<p>Guió de les formacions/ Presentació de les formacions</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La variable gènere i la variable sexe com a condicionants de la salut laboral • L'exposició diferencial als perills i riscos en funció del gènere i/o sexe i les corresponents mesures preventives • La divisió sexual del treball i el factor de la multiexposició • L'exposició a riscos específics en funció del gènere, especialment al risc de la violència sexual i/o per raó de gènere concurrent als diferents llocs de treball • Els mecanismes de prevenció, abordatge i comunicació dels possibles casos d'agressió, discriminació i d'assetjament laboral, sexual i/o per raó de gènere i LGTBI-fòbia • Tenir en compte les persones que se surten dels patrons estètics no normatius • Cal que les imatges i el llenguatge siguin inclusius i no sexistes, i no s'usin només figures i imatges androcèntriques
<p>Registre de formacions</p>	<p>Registre que estigui desagregat per gènere, lloc de treball i contingut</p>

4.2.5.

Coordinació d'activitats empresarials (CAE)

Per tal de dur a terme la coordinació d'activitats empresarials, cal intercanviar documents entre les organitzacions. La legislació estableix que, en cas que en un mateix centre de treball concorrin dues o més empreses, han de cooperar. És important que aquesta cooperació tingui en compte les obligacions en matèria d'igualtat de gènere, intercanviant la normativa pertinent en aquest sentit per prevenir i abordar les desigualtats de gènere i les violències masclistes de manera conjunta.

A continuació es presenten alguns aspectes que, en línies generals, cal tenir en compte en els documents vinculats amb la coordinació d'activitats empresarials.

DOCUMENT	PERSPECTIVA DE GÈNERE
Procediment de coordinació d'activitats	Cal incloure el compromís d'acord amb el fet que l'organització que acull les persones treballadores al seu centre hauria de vetllar perquè, tot allò que cal comunicar a aquestes persones sobre els riscos i les mesures de prevenció i protecció que cal aplicar, sigui amb perspectiva de gènere. Alhora, l'organització que destina les persones treballadores al centre de treball aliè hauria de vetllar perquè tota la documentació que envia incorpori la perspectiva de gènere (tant pel que fa al llenguatge com als seus continguts).
Acta de coordinació	Garantir que a l'acta es reflecteixi el procediment de coordinació d'activitats amb perspectiva de gènere.

4.2.6.

Equips de protecció individual i col·lectiva

Des d'una perspectiva de gènere, cal tenir en compte que, tradicionalment, els equips de protecció s'han dissenyat de manera androcèntrica, i s'adapten al model anatòmic masculí. Aquesta realitat promou indefensió quan els equips no s'adapten a la diversitat de cossos.

A continuació es presenten alguns elements que es poden tenir en compte en els documents relacionats amb els equips de protecció.

DOCUMENT	PERSPECTIVA DE GÈNERE
Procediment de control d'equips de protecció	Incorporar en aquest document aquest text o similar: “Comprovar que es disposa de talles que s’adapten adequadament als diferents tipus de cossos i anatomies”.
Registre d’entrega dels equips	Hauria d’incorporar aquest text o similar: “Sol·licitar un nou equip en el cas de detectar qualsevol defecte, anomalia o dany, o talla inadequada, que, a judici seu, pugui comportar una perduda de la seva eficàcia”. Alhora, s’ha de portar un registre desagregat per sexe/gènere.



4.2.7.

Medicina del treball

Aplicar la perspectiva de gènere en aquest àmbit implica tenir en compte que hi pot haver diferències en els danys en funció de les característiques fisiobiològiques i també per l'exposició diferencial als riscos. Alhora, és important considerar i visibilitzar les diverses conseqüències per a la salut específiques en funció del gènere.

A continuació es presenten alguns aspectes que es poden analitzar en els documents relacionats amb la medicina del treball.

DOCUMENT	PERSPECTIVA DE GÈNERE
Registre sobre l'acceptació/renúncia del reconeixement mèdic per part de la persona treballadora	Incloure la variable del gènere.
Altra documentació	<p>Memòries anuals sobre medicina del treball: cal que les dades estiguin desagregades per gènere. A més, seria rellevant que en aquestes memòries s'avaluïn les possibles diferències en els danys a la salut d'homes i dones, analitzant les molèsties i les queixes expressades en relació amb les condicions de treball i mesures preventives de manera desagregada.</p> <p>Qüestionaris de reconeixement mèdic: cal que incloguin preguntes sensibles a la variable <i>gènere</i> i <i>sexe</i> i que recullin informació sobre la menstruació com a indicador de salut.</p> <p>Protocols mèdics que tinguin en compte la influència de la variable <i>sexe</i>.</p>
Campanyes/polítiques de salut	<p>Saber si s'han fet campanyes sobre els efectes diferencials amb perspectiva de gènere.</p> <p>Saber si dins de les polítiques de l'organització es tenen en compte de manera específica els aspectes relacionats amb la lactància, embaràs, menstruació o climateri i s'adapten els llocs de treball.</p>

4.2.8.

Preparació davant d'emergències

En la gestió davant d'emergències cal tenir en compte com estan configurats els equips d'emergències i d'autoprotecció, ja que pot generar desigualtats i diferències, en tant que formar part d'aquests equips es relaciona amb comptar amb formació específica i capacitació pràctica davant instruccions d'actuacions en cas d'emergències.

A continuació, s'exposen alguns aspectes que cal tenir en compte en relació amb la preparació d'emergències.

DOCUMENT	PERSPECTIVA DE GÈNERE
Pla d'emergències	Participació equitativa en els equips d'emergències.
Pla d'autoprotecció	Participació equitativa en els equips.

4.2.9. Òrgans de participació

És important comptar amb una participació equitativa de totes les persones, per tal de generar imaginari sobre participació, així com perquè recullin la diversitat de veus de l'organització. Alhora, seria rellevant que aquestes persones disposin de formació en matèria d'igualtat i gènere.

A continuació s'exposen alguns aspectes que es poden analitzar per saber si s'incorpora la perspectiva de gènere en els òrgans de participació.

DOCUMENT	PERSPECTIVA DE GÈNERE
Registre de persones que formen part d'aquests òrgans.	Participació equitativa en els òrgans (delegats i delegades de prevenció, Comitè de Seguretat i Salut, recurs preventiu).

4.2.10. Investigació d'accidents i incidents

Tenir en compte la perspectiva de gènere en aquest àmbit vol dir analitzar si hi ha més homes i dones que tinguin accidents, quins són els motius i els llocs de treball, per tal de saber si es generen desigualtats i diferències de gènere en aquest aspecte.

A continuació es mostra que caldria tenir en compte en els documents relacionats amb els accidents i incidents.

DOCUMENT	PERSPECTIVA DE GÈNERE
Registre d'informes d'accidents, investigació d'accidents i dades de sinistralitat	Registre que contingui el sexe/gènere de les persones, motius i lloc de treball.
Procediments d'investigació d'accidents i incidents	Incloure en aquest procediment que es registraran les dades contemplat el sexe/gènere.

Bloc 5

Recomanacions per
integrar la perspectiva
de salut laboral als plans
d'igualtat

5.1 Configuració de la comissió d'igualtat

5.2 Diagnosi del Pla d'igualtat

5.2.1 Recollida de dades

5.2.2 Diagnosi per àmbits

5.3 Pla d'accions

5.4 Avaluació i seguiment

Fins ara hem revisat en profunditat tots els documents en matèria de prevenció de riscos laborals, per tal d'identificar on podem incorporar la perspectiva de gènere en la salut laboral. Això resultarà d'utilitat en aquelles organitzacions que volen incorporar la perspectiva de gènere en matèria de PRL.

Ara bé, hi ha casos on pot donar-se la situació que no tinguem accés a aquesta documentació o que, per algun motiu, no hi hagi de moment la possibilitat de modificar-ne el contingut.

Davant d'aquesta situació, els plans d'igualtat esdevindran una eina clau per incorporar la salut laboral. També en els casos on la perspectiva de gènere hagi estat incorporada en matèria de PRL és altament recomanable aplicar l'àmbit de la salut en aquests plans, donada la repercussió diferencial que hi comporta la variable sexe/gènere i pel fet que la salut és un dels factors que evidencien les desigualtats de gènere a la nostra societat. A continuació mostrem les diverses fases d'un pla d'igualtat i com podem incorporar-hi la salut laboral amb perspectiva de gènere.

5.1

Configuració de la comissió d'igualtat

Per donar un enfocament integral de salut laboral al Pla d'igualtat és recomanable que la persona responsable de la prevenció a l'organització formi part de la comissió negociadora.

En el cas que l'empresa tingui delegades de prevenció, és recomanable que una d'elles formi part de la representació de la part social de l'empresa.

5.2

Diagnosi del Pla d'igualtat

A l'hora d'establir els criteris per integrar la perspectiva de salut laboral a la diagnosi dels plans d'igualtat tindrem en compte la **recollida de dades** i els **indicadors dels àmbits a analitzar** en un pla d'igualtat. Actualment els àmbits de la cultura organitzativa, el llenguatge inclusiu i la salut laboral no són obligatoris. Així doncs, és possible que la majoria dels plans d'igualtat no integrin una perspectiva de salut laboral de manera conscient. A la taula següent es detallen els continguts a analitzar a la diagnosi en l'àmbit de la salut laboral seguint els diversos àmbits i incloent-hi també els àmbits opcionals però recomanables.

5.2.1.

Recollida de dades

Per elaborar una diagnosi que integri la salut laboral amb perspectiva de gènere caldrà revisar un seguit de dades desagregades per sexe/gènere. A continuació, es detallen les dades de mínims necessàries i les dades complementàries per aprofundir, així com els càrrecs a qui cal demanar-les.

DOCUMENT	INCORPORACIÓ PERSPECTIVA DE GÈNERE	SI	NO
Avaluació dels Riscos Laborals	Document amb perspectiva de gènere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Planificació de L'Activitat Preventiva	Document amb perspectiva de gènere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Control dels Equips de protecció individual	Verificació adaptació a totes les anatomies	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Registres de formació i informacions	Igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació i la informació	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Continguts amb perspectiva de gènere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Controls periòdics de les condicions de treball de l'activitat de les persones treballadores	L'anàlisi de les condicions de treball inclou la perspectiva de gènere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informe global de les conclusions derivades dels exàmens de salut específics de les persones treballadores, en relació amb l'aptitud per fer la seva feina	Les dades estan desagregades per gènere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Els exàmens de salut han tingut en compte la perspectiva de gènere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relació d'accidents de treball i malalties professionals que hagin provocat al treballador una incapacitat laboral superior a un dia de treball	Dades desagregades per gènere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Revisions mèdiques en l'àmbit laboral	Dades desagregades per gènere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relació de les baixes laborals	Dades desagregades per gènere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relació de les persones que s'han quedat embarassades	Existència del registre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relació de les persones en situació de lactància	Existència del registre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Investigació d'accidents	La recollida de dades inclou el gènere de la persona	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mesures d'emergència	Verificació d'absència de biaixos de gènere als equips d'emergències	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

DOCUMENT	INCORPORACIÓ PERSPECTIVA DE GÈNERE	SI	NO
Documents relatius a la consulta i participació de les persones treballadores	Conté criteris d'igualtat d'oportunitats i equitat en els processos i espais de consulta i participació	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Investigacions derivades de l'activació dels protocols d'assetjament laboral, sexual i/o per raó de gènere i LGTBI-fòbia, així com altres discriminacions	Es disposa d'aquest registre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5.2.2. Diagnosi per àmbits

ÀMBITS DEL PLA D'IGUALTAT	INDICADORS PER DIAGNOSTICAR LA INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE SALUT LABORAL	CORRESPONDÈNCIA AMB DOCUMENTS PRL
Cultura organitzativa	<ul style="list-style-type: none"> S'identifiquen els diferents impactes de la salut laboral segons sexe/gènere. Es fa explícit el compromís de l'organització amb la salut laboral amb perspectiva de gènere. Es fa explícit el compromís de l'organització amb la salut mental. 	Pla de prevenció de riscos laborals
Comunicació inclusiu i no sexista	<ul style="list-style-type: none"> Existència de pictogrames amb perspectiva de gènere. Inclusió de cossos diversos en les imatges i senyalització de l'empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> Inspecció de seguretat (fotografies, cartelleria centre de treball). Instruccions de prevenció, imatge i llenguatge de la formació inicial i de la fitxa informativa.
Estructura i condicions de treball*	<ul style="list-style-type: none"> Existència de segregació horitzontal en la divisió de càrrecs i tasques. Biaixos de gènere en les modalitats d'organització del treball (més dones en temps parcial, més dones en teletreball, etc.). Identificació de l'exposició diferenciada als riscos laborals segons la feminització dels sectors (incloent-hi les tasques de neteja, sovint externalitzades) + consciència dels efectes de la multiexposició. 	<ul style="list-style-type: none"> Avaluacions de riscos generals que recullin dades desagregades per sexe/gènere i les avaluacions específiques que inclouen el perfil sociodemogràfic. Annex de dades desagregades per gènere de l'avaluació de riscos psicosocials amb el mètode PSQCAT (informe preliminar).


Accés a l'organització*	<ul style="list-style-type: none"> • S'informa les noves incorporacions de tota la documentació generada en matèria de salut laboral amb perspectiva de gènere. • La persona de recursos humans té formació i sensibilització respecte a les necessitats de les persones embarassades o en període de lactància i altres elements de salut laboral amb perspectiva de gènere. 	<ul style="list-style-type: none"> • Informació o fitxa informativa sobre les instruccions de prevenció específiques del teu lloc de treball (art. 18) • Formació inicial (art. 19)
Promoció i desenvolupament professional*	<ul style="list-style-type: none"> • Factor de promoció de l'avaluació de riscos psicosocials desagregat per gènere. • Hi ha documents que acreditin la consciència explícita dels efectes en la salut mental produïda per la manca d'oportunitats per la promoció i el desenvolupament professional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Avaluació de riscos psicosocials. • Planificació d'activitat preventiva de l'avaluació de riscos psicosocials.
Formació continuada*	<ul style="list-style-type: none"> • S'inclou la perspectiva de gènere a la formació obligatòria de salut laboral. • S'inclou l'àmbit de la salut laboral a les formacions sobre perspectiva de gènere. 	<ul style="list-style-type: none"> • Formació inicial (art. 19) • Registre de formació
Conciliació i usos del temps*	<ul style="list-style-type: none"> • Factor de doble presència de l'avaluació de riscos psicosocials desagregat per gènere. • Hi ha una política de conciliació clara i comunicada a tota la plantilla. • Hi ha documents que acreditin dels efectes diferenciats per gènere dels riscos associats a la multiexposició arran del factor de la doble-presència. • Existència de mecanismes de desconnexió digital per evitar la sobrecàrrega mental. • Hi ha documents que acreditin la consciència dels efectes diferenciats per gènere de la doble presència en la salut mental. • S'introdueixen mesures per prevenir els riscos associats al teletreball i a la seva afectació diferenciada per gènere • S'introdueixen mesures de flexibilització horària per beneficiar la conciliació. • S'introdueixen mesures de flexibilització específiques per a les víctimes de violència de gènere. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pla de prevenció (capítol de modalitats d'organització del treball). • Annex de dades desagregades per gènere de l'avaluació de riscos psicosocials amb el mètode PSQCAT (informe preliminar).

<p>Retribució i auditoria salarial*</p>	<p>Incloure de manera explícita a la diagnosi la consciència que la feminització de la pobresa afecta de manera integral la salut de les dones (accés a l'habitatge, serveis de salut mental, etc.) per tal de conscienciar l'empresa sobre aquest aspecte.</p>	<p>Annex de dades desagregades per gènere de l'avaluació de riscos psicosocials amb el mètode PSQCAT (informe preliminar)</p>
<p>Assetjament sexual i per raó de gènere*</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'existència d'un protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de gènere. • Existència d'una comissió del protocol formada des de la perspectiva de les afectacions de l'assetjament sexual i per raó de gènere en la salut de les víctimes i de tota l'organització • Es compta amb mecanismes per prevenir, detectar i abordar els masclismes i LGBTI-fòbies subtils. • Es recullen dades de percepció de la seguretat de l'entorn físic desagregades per sexe/gènere (espais de treball, trasllats, entorn del lloc de treball...) i s'estableixen mesures de canvi. • Es recullen dades d'observació directa d'elements de l'entorn de treball físic que són factors de risc en relació amb l'assetjament sexual, per raó de gènere i LGBTI-fòbia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Avaluació de la violència sexual, per raó de gènere i LGBTI-fòbia de l'avaluació de riscos general. • Informe de dades desagregades per gènere de l'avaluació de riscos psicosocials amb el mètode FPSICO.
<p>Salut laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Existència de mètode d'avaluació de riscos laborals que integrin la perspectiva de gènere. • Coneixement, per part de l'organització, dels llocs de treball o posicions que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància. • Informació sobre els riscos propis de l'embaràs i la lactància. • Formació sobre els riscos específics dels llocs de treball amb perspectiva de gènere i formació específica PRL i perspectiva de gènere. • Introducció d'un permís flexible pels dolors menstruals i del climateri on no s'hagin de recuperar les hores de no treball. • Mesures de flexibilitat en l'ordenació del temps de treball per facilitar l'accés als serveis de salut a les persones que fan una transició de gènere. • Existència d'un protocol de salut mental. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pla de prevenció de riscos. • Avaluacions específiques del lloc de treball ocupat per una persona embarassada i lactant. • Avaluació general de riscos, procés d'embaràs i lactància. • Protocols d'embaràs i lactància.

5.3

Pla d'accions

Introduir mesures per integrar la salut laboral en tots els àmbits del Pla d'igualtat tenint en compte els elements identificats a la graella anterior. **Les mesures equivaldrien a tot el que s'identifiqui com a absència en la diagnosi de l'empresa.** A continuació fem un recull de mesures recomanables en els diversos àmbits.

ÀMBITS DEL PLA D'ACCIONS	PROPOSTES DE MESURES PER INTRODUIR LA PERSPECTIVA DE LA SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE 
Cultura organitzativa	<ul style="list-style-type: none"> • Explicitar en els documents de valors de l'empresa o estatuts el compromís de l'organització amb la salut laboral amb perspectiva de gènere. • Explicitar en els documents de valors de l'empresa o estatuts el compromís de l'organització amb la salut mental en l'àmbit laboral.
Comunicació inclusiu i no sexista	<p>Revisió dels pictogrames i senyalització de l'empresa amb perspectiva de gènere i renovació d'aquests amb propostes inclusives.</p> <p>EXEMPLES ↗</p>
Estructura i condicions de treball	<p>Introduir clàusules de contractació del gènere infrarepresentat en els llocs de treball on es produeix segregació horitzontal.</p>
Accés a l'organització*	<ul style="list-style-type: none"> • Revisió de la documentació de salut laboral perquè incorpori la perspectiva de gènere i s'inclougui al manual de benvinguda. • Realització de formació a la figura de recursos humans i qui intervingui en els processos de selecció de personal en sensibilització respecte a les necessitats de les persones embarassades o en període de lactància i altres elements de salut laboral amb perspectiva de gènere.
Promoció i desenvolupament professional*	<p>Incloure els efectes de la perspectiva de gènere i la salut mental en els documents de promoció i desenvolupament professional.</p>
Formació continuada	<p>Revisar que les formacions obligatòries de PRL incloguin la perspectiva de gènere i formar tot el personal des d'aquesta perspectiva (mínims: té en compte els riscos diferencials associats al gènere, com l'assetjament sexual i per raó de gènere, la doble presència i la multiexposició).</p>
Conciliació i usos del temps	<ul style="list-style-type: none"> • Tenir una política de conciliació clara i comunicada a tota la plantilla on s'inclougui el factor de la doble presència. • Crear un protocol de desconnexió digital. • Introduir mesures per prevenir els riscos associats al teletreball i a la seva afectació diferenciada per gènere. • Introduir mesures de flexibilització horària per beneficiar la conciliació. • Recollir les mesures de flexibilització específiques per a les víctimes de violència de gènere.

Retribució i auditoria salarial	Realització de la valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere de manera detallada i introduir complements salarials per compensar l'aportació de valor a l'empresa amb el salari percebut.
Assetjament sexual i per raó de gènere	<ul style="list-style-type: none"> • Realització d'un protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de gènere (en cas de no tenir-ne). • Revisió del protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de gènere <ul style="list-style-type: none"> * Activar la comissió del protocol formada des de la perspectiva de les afectacions de l'assetjament sexual i per raó de gènere en la salut de les víctimes i de tota l'organització. * Incloure mecanismes per prevenir, detectar i abordar els masclismes i pràctiques LGBTI-fòbiques subtils. • Realització d'un qüestionari per conèixer la percepció de seguretat de la plantilla respecte a l'entorn físic desagregades per sexe/gènere (espais de treball, trasllats, entorn del lloc de treball...) i establir mesures de canvi.
Salut Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Revisió de la integració de la perspectiva de gènere en tota la documentació PRL. • Tenir en compte els riscos diferenciats per a persones embarassades i en període de lactància. • Introducció de mesures per garantir una lactància respectuosa (oferir espais habilitats per lactar, extreure's la llet, etc.). • Introducció d'un permís flexible pels dolors menstruals i del climateri on no s'hagin de recuperar les hores de no treball. • Tenir en compte mesures de flexibilitat en l'ordenació del temps de treball per facilitar l'accés als serveis de salut a les persones que fan una transició de gènere. • Realització d'un protocol de prevenció i abordatge de salut mental en l'àmbit laboral. • Realització d'una formació obligatòria amb perspectiva de gènere aprofundida a la comissió de salut laboral.

5.4

Avaluació i seguiment

Especificar mecanismes de seguiment i avaluació al Pla d'igualtat ens serveix perquè el pla d'accions estigui viu i en permanent desenvolupament i revisió. L'existència d'aquests mecanismes ens permet avaluar la correcta incorporació de la perspectiva de la salut laboral amb perspectiva de gènere als plans d'igualtat.

Assegurar-se que a la comissió de seguiment del Pla d'igualtat també hi ha una delegada de prevenció per tal de garantir que l'avaluació es faci des de la perspectiva de la salut laboral amb perspectiva de gènere.

A la vegada, es proposa que les responsables de prevenció que incloguin el Pla d'accions del Pla d'igualtat a la planificació de l'activitat preventiva. Quan garantim la igualtat de gènere estem garantint una millora de la salut per a totes les persones treballadores.



Bibliografia

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2006). **Las cuestiones de género en relación con la seguridad y la salud en el Trabajo**. Luxemburgo: osha.europa.eu.

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo - EU-OSHA (2003). **La inclusión de los aspectos de género en la evaluación de riesgos**. FACTSHEET 43. Bélgica: osha.europa.eu.

Artola Irazabal, I., Cobos Baena, P., Rodríguez-Fraga, Á., Santiago García, T. i Vázquez Lerma, I. (2024). **Guía de buena práctica para la vigilancia del cáncer de mama en trabajadoras expuestas a turno nocturno**. Gobierno Vasco: Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, OSALAN. Recuperat de:
www.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina_202405/es_def/adjuntos/2024-Vigilancia-cancer-de-mama.pdf

Azpiroz Unsain, A., Cid, M.V., Carramiñana, S., Lekue Gotxikoa, M.B., Padilla Magunacelaya, A., Pérez Pérez, M.B. Robertson Sangrador, M. (2017). **Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales**. Gobierno Vasco: Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, OSALAN. Recuperado de:
www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_201710/es_def/adjuntos/pautas_integracion_prl.pdf

Barberà-Guillem, R., Castelló Mercé, P., Ferreras Remesal, A., Piedrabuena Cuesta, A., Poveda-Puente, R. i Serna Arnau, S. (2022). **Manual diagnóstico: Integración de la perspectiva de género en los criterios de adecuación ergonómica de entornos laborales**. Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV).

Barron, L., Borkes, K., Diogo, N., Koskinen, N., Riu, M.C., Siobhan, C. amb col.laboració Beleza, M.L. (2003). **La discriminació en contra de les dones amb discapacitat – Segona Conferència de Ministres responsables de les polítiques d'integració de les persones amb discapacitat**, Barcelona, Associació Dones No Estàndards amb l'Institut Català de la Dona i el Consell d'Europa, 72 pp.

Becoña, E. y L. Vázquez, F. (2000). **Las Mujeres y el tabaco: características ligadas al género**. Rev. Esp. Salud Pública vol.74 no.1 Madrid ene./feb. 2000.

scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-5727200000100003

Casal Lareo, A. i Van der Haar, · R. (2022). **Són iguals per a homes i dones els efectes deguts a l'exposició a agents químics?**. MCMUTUAL.

prevencion.mc-mutual.com/ca/articulos/-/asset_publisher/gPV7bp1C7xJS/content/-son-iguales-para-hombres-y-mujeres-los-efectos-debidos-a-la-exposicion-a-agentes-quimicos-

Casanovas, R., Ciocoletto, A., Fonseca Salinas, M., Ortiz Escalante, S., i Valdivia Gutiérrez, B. (2017). **Entorns Habitables. Auditoría de seguridad urbana con perspectiva de género en la vivienda y el entorno**. Collectiu Punt 6: Blanqueria 9, Bajos, local 2, 08003 Barcelona, punt6.org.

Castro Trancón, Nereida. (2020). **«Intervención normativa ante los riesgos psicosociales laborales con perspectiva de género»**; Lan Harremanak, 44, 278-308. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22238>).

Cifre, E. Salanova, M. i Franco, J. (2011). **Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias?** Fuente: Gestión Práctica de Riesgos Laborales, nº 82, mayo 2011.

Cifre Gallego, E., Signani, F. i Vera Perea, M. (Coord.). (2015). **Género, salud y Trabajo. Aproximaciones desde una perspectiva multidisciplinar**. Madrid: Ediciones Pirámide.

CCOO Catalunya (2021). **Mirada de género en la identificación de riesgos**. Revisión bibliográfica. Edita: CCOO; www.ccoo.cat. Recuperat de: www.ccoo.cat/wp-content/uploads/2021/12/mirada-de-genero-identificacion-de-riesgos.pdf

Díaz García, F., González San Martín, B., Jiménez Saavedra, R., Marcos Rico, L.M. (2022). **Alteradores endocrinos. Identificar para evaluar y controlar**.

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

www.insst.es/documents/94886/2927460/Alteradores+endocrinos+-+A%C3%B1o+2022.pdf/b4e7b78b-dbd7-3446-f08b-0132f4d4338f?t=1654778270590

Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats (2008). **On som en matèria d'igualtat d'oportunitats. Qüestionari de diagnosi.** Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya: treball.gencat.cat. Recuperat de

treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/recursos/eines_metodologiques/igualtat_oportunitats/metodologies/

Dirección General para la Igualdad de Oportunidades. (2020). Herramienta de apoyo n o 10. **Salud y riesgos laborales con perspectiva de género.** Gobierno de España: Ministerio de sanidad, Servicios sociales e Igualdad. Recuperado de

www.igualdadenaempresa.es/recursos/herramientas/docs/herramienta-deapoyo-n-10-salud-y-riesgos-laborales-con-perspectiva-de-genero_r2.pdf

Duran, María Ángeles (2018) **La riqueza invisible del cuidado.** Valencia: Publicacions de la universitat de València.

Esperanza Valero Cabello Centro Nacional de Nuevas Tecnologías Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo INSST:2003. **Antropometria.**

www.insst.es/documents/94886/524376/DTEAntropometriaDP.pdf/032e8c34-f059-4be6-8d49-4b00ea06b3e6

Foment del Treball (2023). **Violència ocupacional: diagnòstic de la situació actual i estratègies d'abordatge.** Edita: Foment del Treball; recuperat de:

www.foment.com/events/estrategias-de-abordaje-de-la-violencia-ocupacional/

Foment del Treball (2021). **Integració de la perspectiva de gènere en la gestió de la salut laboral. Guia pràctica per a professionals de la prevenció de riscos laborals.** Edita: Foment del Treball. Recuperat de:

www.foment.com/integracio-de-la-perspectiva-de-genero-a-la-prl/

Garí, A. (2006). **Hablamos de salud. Lenguaje sanitario con perspectiva de género**. Instituto de la Mujer. Disponible en:

www.msc.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/pdf/equidad/hablamosDeSalud.pdf

Generalitat de Catalunya (2024). **Senyalització inclusiva en seguretat i salut laboral**.

treball.gencat.cat/ca/ambits/seguretat_i_salut_laboral/promocio_i_campanyes/sensibilitzacio/senyalitzacio-inclusiva

Generalitat de Catalunya (2017) **Guia práctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions**. 2a edició electrònica actualitzada: juny de 2019.

González Gómez, M.F. (2011). **Salud laboral y género. Apuntes para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Medicina y Seguridad en el Trabajo**, 57. doi: 10.4321/S0465-546X2011000500007.

Hochschild, Arlie Russell (2021) **La doble jornada, familias trabajadoras y la revolución en el hogar**. Madrid: Capitán Swing Libros.

Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV), 2022: **Labo Género: Diseño de producto laboral con criterio de genero**.

www.ibv.org/proyecto/labogenero-diseno-de-producto-laboral-con-criterio-de-genero/

Inspección del Trabajo y Seguridad Social, Dirección General (2021). **Criterio Técnico 104/2024, sobre actuaciones de la Inspección del Trabajo y la Seguridad Social en riesgos psicosociales**. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Institut Català de les Dones - Observatori de la Igualtat de Gènere (2023). **Les dones a Catalunya 2022**. DOSSIER ESTADÍSTIC Disseny gràfic: Pilixip

elaborat per l'Observatori de la Igualtat de Gènere Gener de 2023.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2022) FPSICO 4.1. **Método de evaluación de factores psicosociales. Manual técnico y de uso de la aplicación informática.** Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022). **Nota Técnica de Prevención 1173: Modelo para la evaluación de puestos de trabajo en oficina: método ROSA** (Rapid Office Strain Assessment). Recuperado de

www.insst.es/el-instituto-al-dia/ntp-1173-modelo-para-la-evaluacion-de-puestos-de-trabajo-en-oficina-metodo-rosa-ano-2022

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2011). **Nota Técnica de Prevención 907: Evaluación del riesgo por manipulación manual de pacientes: método MAPO.**

www.insst.es/documents/94886/326775/907w.pdf/f36a3acb-9e8f-4140-9e95-574e3eb6077c?version=1.0&t=1617977773510

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007). **Nota Técnica de Prevención 784: Evaluación de las vibraciones de cuerpo completo sobre el confort, percepción y mareo producido por el movimiento.**

www.insst.es/documents/94886/326775/784%20.pdf/858e2c0f-07a9-49ec-895f-5fd82fcd3449?version=1.0&t=1617977867730

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2004). **Nota Técnica de Prevención 657: Los trastornos músculo-esqueléticos de las mujeres (I): recomendaciones preventivas.** Recuperado de

www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_657.pdf/b32d581a-ab53-432f-a30f-696e301eb606

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2004). **Nota Técnica de Prevención 658: Los**

trastornos músculo-esqueléticos de las mujeres (II): recomendaciones preventivas. Recuperado de [/www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_658.pdf/359d5351-887e-4805-87b2-054a9ddf7b14](http://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_658.pdf/359d5351-887e-4805-87b2-054a9ddf7b14)

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2014). **Nota Técnica de Prevención 1011: Determinación del metabolismo energético mediante tablas.**

www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1011.pdf/88e68db1-426e-4d88-85ff-6ec77f1f9204?version=1.1&t=1676627280560

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2015). **Nota Técnica de Prevención 1036: Estrés por frío (I).**

www.insst.es/documents/94886/566858/NTP%201036.pdf/a13abd54-b298-4307-8298-a0289a2f24b2?version=1.0&t=1614697631870

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2017). **Experiencias en la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.** CCOO Catalunya; recuperado de:

istas.net/sites/default/files/2019-04/GuiaSaludlaboraldesdeperspectivagenero.pdf

Juzgado de lo Social N.º 2 de Guadalajara, Sentencia 381/2022 de 17 Sep. 2022, Proc. 49/2022 Ponente: Camacho Ortega, Juan de Dios. N.º de Sentencia: 381/2022 N.º de Recurso: 49/2022 Jurisdicción: SOCIAL.

Laura Balbo (1978) **La doppia presenza.** Inchiestu, VIII, n 32, 1978 pàg. 3-6.

Llorca Rubio, J. L.; Soto Ferrando, P.; Benavent Nacher, S. (2018). **MANUAL PRÁCTICO PARA LA EVALUACIÓN DEL RIESGO BIOLÓGICO EN ACTIVIDADES LABORALES DIVERSAS** - BIOGAVAL-NE. INVASSAT: Centro Territorial de Valencia

invassat.gva.es/documents/161660384/161741765/Biogaval_neo_2018_cs/ea1b4c14-8033-4c8b-8779-c9efe5db45ac

López Cancho, R. (2011). **El sexe de l'Àngels: Recursos per a l'educació amb perspectiva de gènere i LGTB (lesbiana, gai, transsexual, bisexual)**; Ajuntament de Barcelona: Barcelona.

Méndez, L. (2008). **A la luz del feminismo y de la antropología. Las definiciones de sexo social y género.** En Méndez, L. (Ed.), *Antropología feminista* (pp.114-122). Madrid: Editorial Síntesis.

Ministerio de Sanidad. **Límites de Consumo de Bajo Riesgo de Alcohol. Actualización del riesgo relacionado con los niveles de consumo de alcohol, el patrón de consumo y el tipo de bebida.** Madrid; 2020.

www.sanidad.gob.es/areas/promocionPrevencion/alcohol/documentosTecnicos/docs/Limites_Consumo_Bajo_Riesgo_Alcohol_Actualizacion.pdf

Ministerio de Sanidad. **Habitos de vida. Informe Anual del sistema Nacional de Salud.** Madrid; 2017.

www.sanidad.gob.es/estadEstudios/estadisticas/sisInfSanSNS/tablasEstadisticas/InfAnualSNS2016/2Hab_vida.pdf

Moncada S, Llorens C y Andrés R (Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud-ISTAS), Moreno N (CCOO de Catalunya) y Molinero E (Departament d'Empresa i Ocupació, Generalitat de Catalunya) (2014). **Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales.** Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)-CCOO.

Moreno, N. (2010). **La salud laboral de las mujeres: avances y estancamientos. Género y salud, X y XI jornadas de la Red de mujeres profesionales de la salud**, pp. 34-41. Gobierno de España: Instituto de la Mujer.

Navàs, N. i Ochoa, G. (2018). **Materials de Transformació en clau de gènere.** LA TROCA associació, embolicant el gènere. Barcelona: autoedició.

Observatorio igualdad y empleo (2023). **Entra en la recta final el primer estándar internacional de**

igualdad de género. 2 diciembre del 2023; recuperat de:

www.observatorioigualdadyempleo.es/entra-en-la-recta-final-el-primer-estandar-internacional-de-igualdad-de-genero/

Oficina Internacional del Trabajo. (2019). **Convenio 190 sobre la violencia y el acoso.** Ginebra: ilo.org. Recuperado en

www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Olmos Llorente. M. (2023). **Perspectiva de género en la exposición laboral a contaminantes químicos.** Consejo Económico y Social de Aragón.

www.aragon.es/documents/d/guest/tesis-premio-2023-perspectiva-genero-cesa-1

Organización Mundial de la Salud. (2020). **¿Cómo define la OMS la salud?**. Official Records of the World Health Organization. Ginebra: who.int. Recuperado de:

www.who.int/es/about/who-we-are/frequently-asked-questions

Organización Mundial de la Salud. (2009). **Las mujeres y la salud: los datos de hoy, la agenda de mañana.** Nota descriptiva, noviembre de 2009. Ginebra: who.int. Recuperado de:

www.who.int/gender/women_health_report/es/

OSHA, 2023: **Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023**

osha.europa.eu/en/publications/presentation-occupational-safety-and-health-europe-state-and-trends-2023

Rubin, G. (1996). **El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo".** En **El género: la construcción cultural de la diferencia sexual**, compilado por Marta Lamas, 35–98. México: PUEGUNAM.

Sanahuja Yll, M.E. (2002). **Cuerpos sexuados, objetos y prehistoria.** Madrid: Cátedra (Feminismos).

Sagastizabal, Marina (2019). **La triple presencia**. País Vasco: Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco.

Sevilla Zapater, M.J., López Bermúdez, M., Pérez Cardoso, M. i Pérez Espona, C. (2022). **Herramienta con perspectiva de género para la gestión del riesgo ergonómico**. Edita: CCOO de Catalunya.

Torres-Pascual, C., Torrell-Vallespín, S., Mateos-Pedreño, E. i García-Serra, J. (2019). **Desarrollo y validación del cuestionario específico de calidad de vida relacionada con la menstruación CVM-22**. Rev Cubana Obstet Ginecol vol.45 no.1 Ciudad de la Habana ene.-mar. 2019 Epub 01-Mar-2019.

scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-600X2019000100048

Torns, T. y Recio, C. (2012). **Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación**. Revista de Economía Crítica, 14, pp. 178-202.

Valls-Llobet, C. (2009). **Mujeres, salud y poder**. Madrid: Cátedra (Feminismos).

Valls-Llobet, C. (2019). **Ponència: Riscos laborals amb perspectiva de gènere**. CAPS. Centre d'Anàlisi i Programes Sanitaris








Valldecabres Muñoz, Miquel (2023). **Género y prevención de riesgos laborales en la normativa española actual. Seprecorva: Jornada técnica de la prevención de género en la prevención de riesgos laborales**. Generalitat Valenciana; 29 de novembre del 2023.


Vicente-Herrero, M.T. (2014). **Cancer de Mama y trabajo en Noveno congreso nacional de ergonomía y psicología: énero envejecimiento y ergonomía**. Avilés; 2014.

Annex








Vincle avaluació de
riscos psicosocials i Pla
d'igualtat

FACTORS DE RISC PSICOSOCIAL A partir del mètode CoPsoQ ISTAS-PsqCat	  	ÀMBITS DIAGNÒSTIC PLA D'IGUALTAT A partir de la guia de La Generalitat de Catalunya	OBSERVACIONS
EXIGÈNCIES PSICOLÒGIQUES DEL TREBALL <ul style="list-style-type: none"> Exigències psicològiques emocionals, exigències psicològiques quantitatives Ritme de treball Exigències d'amagar emocions 		-	No s'ha observat una correspondència directa entre aquests factors psicosocials i els àmbits diagnosticats en els plans d'igualtat.
CONFLICTE TREBALL-FAMÍLIA/FAMÍLIA-TREBALL <ul style="list-style-type: none"> Doble presència 		TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT Ordenació temporal de totes les tasques necessàries per produir i reproduir la vida d'una societat en un temps determinat.	Hi ha una correspondència directa entre aquest factor psicosocial i l'àmbit del pla d'igualtat. Les dades creuades poden aportar informació rellevant, així com les mesures proposades per aquest àmbit en el Pla d'igualtat poden complementar-se amb les proposades en l'avaluació psicosocial i tenir un impacte compartit.
CONTROL SOBRE EL TREBALL <ul style="list-style-type: none"> Influència Possibilitats de desenvolupament Sentit del treball 		PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL Moviment d'una persona que treballa a l'organització, cap a una posició de major categoria professional responsabilitat i/o nivell jeràrquic.	Hi ha una correspondència parcial entre aquests factors psicosocials i l'àmbit del pla d'igualtat. Concretament, les dades sobre el factor de possibilitats de desenvolupament poden aportar informació rellevant, així com les mesures proposades per aquest àmbit en el Pla d'igualtat poden complementar-se amb les proposades en l'avaluació psicosocial i tenir un impacte compartit.
SUPORT SOCIAL I QUALITAT DE LIDERATGE <ul style="list-style-type: none"> Suport social de companys/es Suport social de superiors Qualitat de lideratge Sentiment de grup Previsibilitat Claredat de rol Conflicte de rol 		CULTURA ORGANITZATIVA Conjunt de creences, hàbits, valors, actituds i tradicions compartides per les persones d'una organització; i que són els principis rectors que afecten directament les relacions socials de les persones que la integren, així com el seu estat psicològic i emocional.	Hi ha una correspondència indirecta entre aquests factors psicosocials i l'àmbit del Pla d'igualtat, és a dir, mantenen una relació però no coincideixen amb exactitud. Disposar de la informació sobre aquest àmbit recollida en el Pla d'igualtat pot aportar informació addicional i de context per interpretar aquests factors psicosocials i per incorporar la perspectiva de gènere en la seva interpretació.

FACTORS DE RISC PSICOSOCIAL A partir del mètode CoPsoQ ISTAS-PsqCat	  	ÀMBITS DIAGNÒSTIC PLA D'IGUALTAT A partir de la guia de La Generalitat de Catalunya	OBSERVACIONS
COMPENSACIONS DEL TREBALL <ul style="list-style-type: none"> • Reconeixement • Inseguretat sobre l'ocupació • Inseguretat sobre les condicions de treball 		RETRIBUCIÓ Compensació del treball que les persones destinen a l'organització, ja siguin persones sòcies o persones treballadores. La retribució inclou el salari monetari, així com els beneficis addicionals de caràcter no monetari.	Hi ha una correspondència indirecta entre aquests factors psicosocials i l'àmbit del Pla d'igualtat, és a dir, mantenen una relació però no coincideixen amb exactitud. Disposar de la informació sobre aquest àmbit recollida en el Pla d'igualtat pot aportar informació addicional i de context per interpretar aquests factors psicosocials i per incorporar la perspectiva de gènere en la seva interpretació.
CAPITAL SOCIAL <ul style="list-style-type: none"> • Justícia • Confiança vertical 		CULTURA ORGANITZATIVA Conjunt de creences, hàbits, valors, actituds i tradicions compartides per les persones d'una organització, i que són els principis rectors que afecten directament les relacions socials de les persones que la integren, així com el seu estat psicològic i emocional.	Hi ha una correspondència indirecta entre aquests factors psicosocials i l'àmbit del Pla d'igualtat, és a dir, mantenen una relació però no coincideixen amb exactitud. Disposar de la informació sobre aquest àmbit recollida en el Pla d'igualtat pot aportar informació addicional i de context per interpretar aquests factors psicosocials i per incorporar la perspectiva de gènere en la seva interpretació.
-		ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ El procediment a través del qual es contacta, selecciona, contracta i incorpora les persones treballadores d'una organització.	No s'ha observat una correspondència directa entre aquests factors psicosocials i els àmbits diagnosticats en els Plans d'igualtat.
-		FORMACIÓ INTERNA I CONTÍNUA Entenem la formació interna i contínua com la millora del coneixement de les persones treballadores i les seves competències professionals.	No s'ha observat una correspondència directa entre aquests factors psicosocials i els àmbits diagnosticats en els plans d'igualtat.

FACTORS DE RISC PSICOSOCIAL A partir del mètode CoPsoQ ISTAS-PsqCat	   ÀMBITS DIAGNÒSTIC PLA D'IGUALTAT A partir de la guia de La Generalitat de Catalunya	OBSERVACIONS
-	 LLENGUATGE NO SEXISTA Llenguatge inclusiu, o bé el llenguatge que evita el biaix cap a un gènere social determinat.	No s'ha observat una correspondència directa entre aquests factors psicosocials i els àmbits diagnosticats en els plans d'igualtat. Si en l'avaluació psicosocial s'afegeix un apartat de valoració de la violència sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia, la informació sobre aquest àmbit recollida en el Pla d'igualtat pot aportar dades sobre la violència simbòlica, a través de l'ús del llenguatge, en les condicions de l'entorn i l'espai de treball. Per exemple, si s'utilitza llenguatge, imatges o una retolació degradant o discriminatòria.
AVALUACIÓ DE RISCOS PSICOSOCIALS EN EL SEU CONJUNT <ul style="list-style-type: none"> Indicador de percepció sobre la salut general i la salut mental 	 SALUT LABORAL Activitat multidisciplinària que promou la salut de les persones treballadores atenent, principalment, els condicionants de la salut en l'àmbit laboral.	Hi ha una correspondència directa entre l'activitat preventiva d'avaluar els riscos psicosocials amb perspectiva de gènere i l'àmbit de salut laboral del Pla d'igualtat. De fet, l'avaluació específica dels riscos psicosocials amb perspectiva de gènere és un aspecte per contemplar i una acció a incloure en l'àmbit del Pla d'igualtat. En si mateix, aquest capítol no aportaria informació addicional a l'avaluació de riscos psicosocials, tret que en el diagnòstic del Pla d'igualtat es recullin dades sobre la percepció de la salut laboral segons el gènere que puguin complementar les dades recollides en l'avaluació psicosocial sobre aquest indicador.
*Mètode d'avaluació FPSICO RELACIONS I SUPORT SOCIAL <ul style="list-style-type: none"> Qualitat de les relacions Exposició a conflictes interpersonals i situacions de violència Exposició a la discriminació 	 PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE GÈNERE I LGTBI-FÒBIA Qualsevol comportament que, per motiu del sexe-gènere d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes.	El mètode d'avaluació psicosocial CoPsoQ ISTAS-PsqCat no valora violència. En canvi, el mètode FPSICO, de l'Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball (INSST), en el factor psicosocial de relacions i suport social s'inclouen diversos ítems per valorar violència laboral i violència sexual. En la present guia, recomanem incloure un apartat de valoració de la violència sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia a l'avaluació de riscos psicosocials i proposem eines específiques per fer-ho.

[ENLLAÇ ↗](#)

FACTORS DE RISC PSICOSOCIAL A partir del mètode CoPsoQ ISTAS-PsqCat	  	ÀMBITS DIAGNÒSTIC PLA D'IGUALTAT A partir de la guia de la Generalitat de Catalunya	OBSERVACIONS
ANNEX IV: INFORMACIÓ ADDICIONAL PER ALS PLANS I LES MESURES D'IGUALTAT		CONDICIONS LABORALS (EN GENERAL) Conjunt de factors que envolten el treball assalariat i que constitueixen la forma en la qual la persona treballadora desenvolupa la seva feina, per exemple, d'acord amb la seva jornada, horaris, retribució, classificació professional, etc.	
DESGLOSSAMENT DE LES TAULES DE L'ANNEX			
CARACTERÍSTIQUES SOCIODEMOGRÀFIQUES I UNITATS D'ANÀLISI <ul style="list-style-type: none"> • Taula 50: distribució per gènere • Taula 51: distribució per edats • Taula 52 distribució llocs de treball • Taula 53: distribució departaments 		CONDICIONS LABORALS Conjunt de factors que envolten el treball assalariat i que constitueixen la forma en la qual la persona treballadora desenvolupa la seva feina, per exemple, d'acord amb la seva jornada, horaris, retribució, classificació professional, etc.	Hi ha una correspondència directa entre aquest annex LV i l'àmbit del Pla d'igualtat de condicions laborals. Les dades encreuades poden aportar informació rellevant. Disposar de la informació sobre aquest àmbit recollida al Pla d'igualtat pot aportar informació addicional i de context per interpretar els resultats de l'avaluació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.
DISSENY DE LA TASCA <ul style="list-style-type: none"> • Taula 54: mobilitat funcional • Taula 55: participació directa consultiva 		-	
CONTRACTACIÓ <ul style="list-style-type: none"> • Taula 56: relació laboral • Taula 57: antiguitat JORNADA <ul style="list-style-type: none"> • Taula 58: hores setmanals • Taula 59: horari 		CONDICIONS LABORALS Conjunt de factors que envolten el treball assalariat i que constitueixen la forma en la qual la persona treballadora desenvolupa la seva feina, per exemple, d'acord amb la seva jornada, horaris, retribució, classificació professional, etc.	

DESGLOSSAMENT DE LES TAULES DE L'ANNEX	OBSERVACIONS
<p>ADAPTABILITAT DEL TEMPS DE TREBALL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taula 60: marge adaptació entrada i sortida • Taula: 61: marge absentar-se • Taula 62: marge per fer descans • DIES FEINERS • Taula 63: quants dissabtes treballes • Taula 64: quants diumenges treballes • EXIGÈNCIES DE DISPONIBILITAT • Taula 65: freqüència canvi horari/dies • Taula 66: quan allargues la jornada • Taula 67: treball domèstic i familiar 	<p>TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT</p> <p>Ordenació temporal de totes les tasques necessàries per produir i reproduir la vida d'una societat en un temps determinat.</p> <p>Hi ha una correspondència directa entre aquest annex LV i l'àmbit del Pla d'igualtat de condicions laborals. Les dades encreuades poden aportar informació rellevant. Disposar de la informació sobre aquest àmbit recollida al Pla d'igualtat pot aportar informació addicional i de context per interpretar els resultats de l'avaluació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.</p>
<p>RECURSOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taula 68: falta de personal • Taula 69: planificació del treball • Taula 70: ús i funcionament tecnologia 	<p>-</p>
<p>SALARI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taula 71: salari per franges • Taula 72: composició del salari • Taula 73: correspondència f-salari 	<p>RETRIBUCIÓ</p> <p>Compensació del treball que les persones destinen a l'organització, ja siguin persones sòcies o persones treballadores. La retribució inclou el salari monetari, així com els beneficis addicionals de caràcter no monetari.</p>
<p>PROMOCIÓ</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taula 74: promoció 	<p>PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL</p> <p>Moviment d'una persona que treballa a l'organització cap a una posició de major categoria professional responsabilitat i/o nivell jeràrquic.</p>

