

HERRAMIENTA 21 Ejemplo de informe de evaluación ergonómica siguiendo el método ROSA: incorporación de un resumen de datos desagregados por género

Con el fin de recoger si existen desigualdades en función del sexo-género que implican una exposición diferencial al riesgo ergonómico, hay que valorar con los cuadros del método ROSA a todas las personas que ocupan un puesto de trabajo determinado y desagregar la puntuación final por la variable género. Para la recogida, consulta la Nota técnica de prevención 1173 (INSST, 2022) para ver cómo extraer el cálculo de la puntuación final por cada persona.

Una vez tengamos este dato de cada una de las personas que ocupan el puesto de trabajo que estamos evaluando, calcularemos la media de esta puntuación para cada género:


En primer lugar, hay que calcular:


- ✓ **PUNTUACIÓN TOTAL EN HOMBRES** (La suma de la puntuación de todos los hombres) / (el número total de hombres).
- ✓ **PUNTUACIÓN TOTAL EN MUJERES** (La suma de la puntuación de todas las mujeres) / (el número total de mujeres).
- ✓ **PUNTUACIÓN TOTAL EN PERSONAS NO BINARIAS** (la suma de la puntuación de todas las personas no binarias) / (el número total de personas no binarias [si las hay]).


La media de la puntuación final para cada género nos mostrará una fotografía general del riesgo ergonómico según esta variable. En caso de encontrar diferencias significativas en la puntuación final según el género, habrá que calcular también las medias de la puntuación parcial de cada factor evaluado. Entendemos que existe una diferencia significativa cuando la puntuación media calculada para cada uno de los géneros conlleva un nivel de riesgo diferente en un género respecto al otro. La media de la puntuación parcial de cada factor nos permite obtener información sobre el posible origen de la diferencia, es decir, nos permite ver cuál es el elemento que marca la diferencia.

TABLA DE VALORACIONES




Como resultado, se obtiene una valoración del riesgo medio y una prioridad de actuación en el puesto de trabajo para disminuir el nivel. El valor de la puntuación ROSA puede oscilar entre 1 y 10. Cuanto mayor es el riesgo para la persona que ocupa el puesto, mayor es la puntuación.

 El valor 1 indica que no se aprecia riesgo.

 Los valores entre 2 y 4 indican que el nivel de riesgo es bajo, pero algunos aspectos del puesto son mejorables.

 Los valores iguales o superiores a 5 indican que el nivel de riesgo es elevado.

A partir de la puntuación final, se proponen seis grados de actuación sobre el puesto de trabajo.

Riesgo	Acción	Puntuación mín.	Puntuación máx.
 Inapreciable	No es necesario llevar a cabo ninguna actuación	1	1
 Mejorable	Pueden mejorarse algunos elementos del puesto de trabajo	2	4
 Alto	Es necesario llevar a cabo alguna actuación	5	5

● Muy alto	Es necesario llevar a cabo alguna actuación lo antes posible	6	8
● Extremo	Es necesario llevar a cabo alguna actuación de manera urgente	9	10

CÁLCULO Y RESUMEN DE LOS DATOS DESAGREGADOS POR GÉNERO

	PUNTUACIÓN DEL COLECTIVO HOMBRES	PUNTUACIÓN DEL COLECTIVO MUJERES
PUNTUACIÓN FINAL	3*	5*
NIVEL DE RIESGO	Mejorable ← → Alto	
SILLA	3 ← → 6	
TELÉFONO	1	1
PANTALLA	1 ← → 2	
RATÓN	2	2
TECLADO	2	2
ACTUACIÓN	Pueden mejorarse algunos elementos del puesto de trabajo	Es necesario llevar a cabo alguna actuación

*El número resultante del cálculo de la media de cada uno de los colectivos por género.

En el ejemplo expuesto, el colectivo de personal evaluado está formado por 3 hombres y 9 mujeres. Se puede observar que la puntuación final varía en función del género y que hay una diferencia significativa para esta variable porque el cambio de puntuación comporta un nivel de riesgo diferente; por un lado, el nivel 3 para los hombres corresponde a un nivel de riesgo mejorable; por otra parte, el nivel 5 para las mujeres corresponde a un nivel de riesgo alto.

En cuanto a la media de los factores que se han valorado, se aprecia que la silla es el elemento que influye principalmente en la diferencia de resultado según el género y, en menor medida, la pantalla.

En la observación directa se ha detectado que, en varias de las mujeres estudiadas, la profundidad del asiento no se adapta al tamaño del muslo y no permite que haya los 5-10 cm de distancia recomendables en la parte posterior de la rodilla. Por ello, no es posible que la posición de la espalda y de las piernas sea la adecuada. Asimismo, el respaldo no puede aproximarse al asiento, lo que, combinado con lo anterior, hace que el primero no sea óptimo porque queda demasiado lejos y/o la curva lumbar no encaja con la curva de la espalda de las trabajadoras. Se trata de elementos no adaptables de la silla y solo se pueden solucionar seleccionando un modelo de silla diferente.

Como medida correctora se propone adquirir sillas adaptadas a la anatomía femenina: sillas ergonómicas con la posibilidad de inclinar el asiento hacia adelante, postura especialmente confortable para la anatomía femenina.