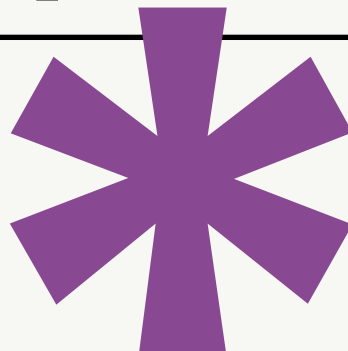


# Salut laboral amb perspectiva

La perspectiva de  
gènere en la pràctica  
professional de la  
prevenció de riscos  
laborals



amb perspectiva\*



l'Esberla  
consultoria



# Crèdits i agraïments

## Edició

Primera edició: juny del 2024

## Internet

Pàgina web AMB PERSPECTIVA

## Edita

La Clara Comunicació SCCL

## Coordinació

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

## Continguts i redacció

Glòria Ochoa Mallofré - SePrA

## Col·laboracions en els continguts

Chari Portero Ronda - Esberla  
Mariona Zamora Juan - Esberla  
Núria Alcaraz Coca - Esberla  
Guillermina Martín Cobos - SePrA  
Roser Martí i Cartes - SePrA  
Silvia Carrillo Gómez - Quotidiana

## Equip tècnic i mèdic de SePrA

Juan Carlos Garcia, Jordi Riera, Mertixell Capseta,  
Marina Aloum, Manel Garcia, Sofia López, Susanna  
Rubiol, Victoria Sanz, Gerard Moreno, Ester Cuadra,  
Anna Fernadez, Isaac Arriaza, Marina Berenguer,  
Carlos Peña, Mariana Machado, Raúl Acosta,  
Monica Garate, Marta Hosta, Edgar Batlle, Carolina  
Clapes, Ana Hernandez, Elisabet Checa.

## 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 Psicología
- **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.



# Índex

---

## **Bloc 1**      **Introducció a la salut laboral amb perspectiva de gènere**      **6**

<b>1.1</b>	Presentació del projecte AMB PERSPECTIVA	8
<b>1.2</b>	Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals: les prescripcions d'organismes de reconegut prestigi	12
<b>1.3</b>	El gènere com a determinant social de la salut i la desigualtat com un risc laboral	16
<b>1.4</b>	La pràctica preventiva neutra al gènere com un factor de risc en sí mateixa	20
<b>1.5</b>	Propostes d'aplicació de la perspectiva de gènere en les etapes del cicle de gestió dels riscos	24
<b>1.6</b>	El "Mainstreaming" de gènere en la salut laboral: qüestionar la corrent principal de la gestió preventiva	31
<b>1.7</b>	Referències normatives	34
<b>1.8</b>	El pla d'igualtat com a eina per garantir la salut	37
<b>1.9</b>	El pla de prevenció com a eina per integrar de forma transversal el gènere en el sistema de gestió preventiva	41

---

## **Bloc 2**      **El Pla de prevenció capítol a capítol: recursos per incorporar la perspectiva de gènere**      **43**

<b>2.1</b>	Referències legals en el pla de prevenció	46
<b>2.2</b>	Introducció del pla de prevenció	48
<b>2.3</b>	Política i compromisos	51
<b>2.4</b>	Modalitats d'organització del treball	52
<b>2.5</b>	Modalitat d'organització de la prevenció i estructura organitzativa	56

---

<b>2.6</b>	Responsabilitats i funcions	59
<b>2.7</b>	Desenvolupament del pla de prevenció	61
<b>2.8</b>	Avaluació del pla de prevenció	62
2.8.1	Elaboració i registre de documentació	62
2.8.2	Auditories d'eficàcia de la prevenció	64

---

## **Bloc 3**

# **Desplegant la perspectiva de gènere en el desenvolupament de l'activitat preventiva** **65**

---

<b>3.1</b>	Avaluació de riscos general	67
3.1.1	La presa de dades amb perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos generals	68
3.1.1.1	Consideracions prèvies per a la presa de dades i l'avaluació de riscos amb perspectiva de gènere: a) La Divisió sexual del treball b) El factor de la multiexposició c) La violència masclista en l'àmbit laboral	68
3.1.1.2	Recomanacions per a la presa de dades dels locals i instal·lacions dels centres de treball	79
3.1.1.3	Recomanacions per a la presa de dades d'aspectes organitzatius: Perfil sociodemogràfic de la plantilla	81
3.1.2	La presa de dades sobre la gestió de la igualtat de gènere a l'organització	86
3.1.3	El capítol de l'estimació inicial del risc de la desigualtat de gènere	88
3.1.4	L'avaluació per processos de treball segons el gènere	91
3.1.5	Indicador de presència segons el gènere per processos de treball	100
3.1.6	La valoració de la violència sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia en l'avaluació de riscos generals	112
<b>3.2</b>	Planificació derivada de l'avaluació de riscos	131
<b>3.3</b>	Informació, formació, consulta i participació de les persones treballadores	132
<b>3.4</b>	Equips de protecció col·lectiva i individual	136
<b>3.5</b>	Equips de treball	139
<b>3.6</b>	Preparació davant d'emergències	140
<b>3.7</b>	Investigació d'accidents i incidents	141
<b>3.8</b>	Inspeccions de seguretat	145
<b>3.9</b>	Coordinació d'activitats empresarials	146



---

**Bloc 4**      **La perspectiva de gènere en les disciplines preventives: eines pràctiques per avaluar els riscos específics**      **150**

---

<b>4.1</b>	Riscos envers la seguretat en el treball	158
<b>4.2</b>	Riscos ergonòmics	160
4.2.1	Aspectes metodològics de l'avaluació ergonòmica amb mirada de gènere	162
4.2.1.1	La població que volem avaluar i les estratègies de mostreig	162
4.2.1.2	Criteris de valoració	163
4.2.1.3	Adequació antropomètrica	170
4.2.1.4	Diversitat i factors de correcció	171
<b>4.3</b>	Riscos higiènics	173
4.3.1	Aspectes metodològics per avaluar contaminants químics amb mirada de gènere	178
4.3.1.1	La població que volem avaluar i les estratègies de mostreig	178
4.3.1.2	Criteris de valoració	179
<b>4.4</b>	Riscos psicosocials	195
4.4.1	El conflicte treball-família / família-treball	196
4.4.2	Referència al Pla d'igualtat de l'organització en l'informe d'avaluació	198
4.4.3	La precarietat laboral i les desigualtats en les condicions laborals per gènere com a variables intermèdies explicatives	204
4.4.4	El risc específic de la violència sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia	211
4.4.5	Diversitat i mesures específiques	215
4.4.6	El treball nocturn i la perspectiva de gènere	218
<b>4.5</b>	Medicina del treball	221

---

---

**Bibliografia**      **239**

---

**Annex**      **Caixa d'Eines**      **249**

---

# Bloc 1

Introducció a la salut  
laboral amb perspectiva  
de gènere

---

- 
- 1.1** El Projecte Amb Perspectiva
- 
- 1.2** Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals: les prescripcions d'organismes de reconegut prestigi
- 
- 1.3** El gènere com a determinant social de la salut i la desigualtat com un risc laboral
- 
- 1.4** La pràctica preventiva neutra al gènere com un factor de risc en sí mateixa
- 
- 1.5** Propostes d'aplicació de la perspectiva de gènere en les etapes del cicle de gestió dels riscos
- 
- 1.6** El “Mainstreaming” de gènere en la salut laboral: qüestionar la corrent principal de la gestió preventiva
- 
- 1.7** Referències normatives
- 
- 1.8** El pla d'igualtat com a eina per garantir la salut
- 
- 1.9** El pla de prevenció com a eina per integrar de forma transversal el gènere en el sistema de gestió preventiva

# 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 client. 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 Singulars, 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 **doblet objectiu**:

- concretar l'aplicació de la perspectiva de gènere en la pràctica de la prevenció de riscos laborals i
- 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.**

Consulta aquí:

# 1.2

## Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals: les prescripcions d'organismes de reconegut prestigi

La seguretat i la salut laboral sensible al gènere és un enfocament relativament recent (Cifre, et al., 2015), que proposa tenir en compte les desigualtats de gènere en l'àmbit laboral a l'hora d'avaluar els riscos i de portar a terme una pràctica preventiva sense biaixos de gènere. Fa més de vint anys que la investigadora Karen Messing afirmava que la cultura preventiva és cega pel que fa als riscos dels llocs de treball ocupats per dones, fet que les enquestes de condicions de treball europees han ratificat, mostrant que en els llocs de treball ocupats majoritàriament per dones es realitzen menys avaluacions de risc, menys formació i informació i menys vigilància de la salut que en els llocs de treball ocupats majoritàriament per homes (CCOO Istat:2021).

En el context espanyol, l'any 2009, Marta Zimmerman presenta un anàlisi de les dades de la VI Enquesta Nacional de Condicions del Treball (ENCT), realitzada per l'Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball (INSST, aleshores INSHT), en el qual s'aporten dades per evidenciar que, d'entre les de les activitats preventives analitzades, l'avaluació de riscos, la informació i formació i els reconeixements mèdics eren menys freqüents entre les treballadores (CCOO Istat:2021). Així doncs, fa més d'una dècada que professionals de la salut laboral, com Neus Moreno Sanz que és metgessa del treball, aporten coneixements i experiències per incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció dels riscos laborals (Moreno, N.:2010) i posar solució al biaix en la salut laboral per raó de gènere.



Un dels aspectes reconeguts actualment és que si dones i homes realitzen ocupacions diferents i estan subjectes a diferents condicions de treball, l'exposició als perills i als riscos laborals d'unes i altres també és diferent (Moreno, 2010). Alhora, aquesta exposició diferencial als perills i als riscos laborals té com a conseqüència una morbiditat diferencial. Un dels factors explicatius que genera més consens és que les desigualtats de gènere presents en el mercat de treball tenen un impacte en l'exposició als riscos de les treballadores i treballadors. A continuació s'enumeren i es resumeixen les principals desigualtats per raó de gènere presents en el mercat laboral.

---

**Segregació horitzontal**

Fa referència a la presència desigual de dones i homes en funció del sector professional i de l'activitat, o bé, l'execució de funcions i tasques diferents depenent del gènere en un mateix sector. Per exemple les ocupacions d'oficina i d'administració, la restauració, la venda al detall i l'atenció a persones són sectors on, encara avui en dia, les dades mostren que hi ha una major presència de treballadores; mentre que les ocupacions de seguretat, artesanía, construcció i treballs d'operacions en instal·lacions hi ha una major presència de treballadors. Com mostren els exemples exposats, la presència desigual de dones i homes per sector professional, per activitat o per tasques i funcions és una extensió dels estereotips i mandats de gènere sobre l'assignació principal dels treballs d'atenció i cura de les persones a les dones, com a grup social. En capítols posteriors, anomenem divisió sexual del treball a la forma d'organització social que assigna treballs i rols diferents a les persones d'una societat en funció del gènere.

I aquesta és una desigualtat que comporta, de forma directa, una exposició diferencial als perills, derivat del desenvolupament de tasques i processos de treball diferents en funció del gènere en el mercat laboral.

---

**Segregació vertical**

Consisteix en la presència desigual de dones i homes en funció de la categoria professional i/o posició jeràrquica o decisòria en les organitzacions. Per exemple, les dades registrades en el mercat laboral continuen mostrant que hi ha una menor presència de dones en els consells d'administració de les empreses, en les categories professionals més remunerades així

com una major presència de dones en les categories professionals inferiors.

Aquesta realitat descrita per algunes autores com a sostre de vidre, o terra enganxifós (Torns i Recio, 2012), s'emmarca en la cultura organitzacional de les empreses i organitzacions. Per tant, és un factor psicosocial rellevant que podem considerar, en sí mateix, com un risc pel benestar emocional de les persones i un indicador del benestar relacional d'una organització. Com de saludables són les relacions i els vincles en el sí d'una organització, té molt a veure amb la prevenció de la violència laboral i, en darrera instància, es podria posar en relació amb la prevenció de l'accidentalitat en general i la pròpia eficàcia del sistema de gestió de la prevenció dels riscos laborals.

---

**Bretxa salarial**

És un indicador en base a la diferència entre el salari mig dels homes i el salari mig de les dones. La bretxa salarial mostra quina desviació hi ha entre el salari de les dones respecte el salari dels homes. Actualment, el càlcul de la bretxa mostra que els homes continuen cobrant més salari de mitjana que les dones tant en l'àmbit local, estatal, comunitari com internacional (Institut Català de les Dones:2023).

Els principals factors que expliquen la bretxa salarial són la segregació horitzontal i vertical dins les organitzacions, així com l'impacte de les mesures de conciliació en la vida professional de les dones. Així doncs, podem afirmar que la bretxa salarial de gènere és un indicador del benestar relacional d'una organització vinculat als factors de risc psicosocials.

---

**Assetjament sexual i per raó de gènere o preferència sexual**

Les dones i les persones del col·lectiu LGTBIQ+ presenten un major registre de casos d'assetjament sexual i per raó de gènere en l'àmbit laboral (Institut Català de les Dones:2023). En aquest sentit, cal considerar aquesta violència masclista present en el mercat de treball com una amenaça directa per la seguretat i la salut laboral de les persones treballadores, entesa com un risc laboral específic de les dones i totes les persones que no compleixen les normes socialment establertes del sistema sexe-gènere.

Aquesta correlació entre les desigualtats de gènere en el mercat laboral i l'exposició diferencial als perills i als riscos està àmpliament documentada per entitats de reconegut prestigi que han publicat materials diversos com articles acadèmics, guies i pautes per integrar la perspectiva de gènere en la gestió preventiva de la salut laboral. Alhora, en aquests materials es prescriu la necessitat d'incloure en la pràctica preventiva les diferències socials i biològiques. Seguidament es citen alguns dels materials de referència que s'han consultat:

---

## REFERÈNCIES

---

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2003). **La inclusión de los aspectos de género en la evaluación de riesgos**. Bélgica: osha.europa.eu.

---

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.

---

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.

---

Osalan, Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (2019). **Pautas para la integración de la perspectiva de género en la PRL**.

---

Foment del Treball Nacional de Catalunya (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**.

# 1.3

## El gènere com a determinant social de la salut i la desigualtat com un risc laboral

En el punt anterior s'ha considerat l'exposició diferencial als perills i als riscos com a element principal per explicar les diferències entre dones i homes en els danys en la salut d'origen laboral. Aquestes propostes es poden enquadrar en l'enfocament que considera el gènere com un determinant social de la salut, exposat oficialment l'any 2006 pel Model de determinants de la salut de la OMS, a partir del treball que realitza la Comissió dels Determinants Socials en la Salut, i que apunta com a principals determinants la classe social, l'ètnia i el gènere (Cifre, et al., 2015). **Així doncs, la igualtat és un condicionant de la salut i, per tant, no hi ha salut sense igualtat. Ahora, la bretxa de salut entre les persones és un clar indicador de desigualtat.**

A part de l'exposició diferencial, hi ha autores que mostren com dones i homes, realitzant la mateixa ocupació i, aparentment, exposant-se als mateixos perills i riscos laborals, continuen accidentant-se i emmalaltint de forma diferent per factors d'origen, no només biològics, sinó també d'origen social (González, 2011). El mateix Model de determinants de la salut de l'OMS considera els factors conductuals i biològics com a determinants intermedis de la salut (Cifre, et al., 2015) i, encara que l'exposició diferencial és un factor explicatiu més evident, els factors intermedis socials i biològics cal tenir-los en compte en la mateixa mesura.

No podem oblidar que hi ha diferències biològiques en relació al sexe que influeixen en el nivell d'exposició i de conseqüència per a determinats riscos. Per exemple, les substàncies químiques liposolubles són més fàcils d'acumular en les persones amb més teixit gras, motiu pel qual les dones possiblement bioacumulen químics dels productes que estan en el medi ambient i en els llocs de treball en major mesura (Valls-Llobet, 2006). Per tenir en compte tant els

factors conductuals com biològics, ens pot servir el concepte del sistema sexe-gènere que han aportat expertes en la sociologia i l'antropologia cultural (Rubin, 1996).

Per no desdibuixar la relació que la variable gènere manté amb la salut, cal considerar que no només són les característiques biològiques les que intervenen en els processos de salut i malaltia d'una persona, sinó la intersecció d'aquestes amb la pròpia condició social, emmarcada en les relacions de poder de gènere, entre d'altres. Per tant, **portar a terme una prevenció de riscos laborals sensible al gènere significa considerar la desigualtat social de gènere en tot el cicle de gestió dels riscos i, tanmateix, incorporar les diferències derivades del gènere i del sexe en la identificació dels perills i la valoració del risc.**

Expertes en el camp de la medicina, des d'una perspectiva feminista, han exposat com les desigualtats socials de gènere en l'àmbit de la salut es manifesta a través de la suposada neutralitat de les condicions biològiques i fisiològiques de les persones, les quals estan basades en estudis mèdics que han pres com a referència i model, majoritàriament, cossos amb característiques biològiques masculines (Valls-Llobet, 2009). Aquest model presentat com a neutre i que està construït en base a la realitat parcial masculina és el que anomenem androcentrisme. L'androcentrisme és l'aplicació sistemàtica d'un biaix masculí com a patró universal.

En relació al biaix de gènere en referència als cossos i la seva percepció, hi ha autores de l'antropologia social i cultural que posen de manifest com les relacions socials i la visió cultural d'una determinada societat condiciona la perspectiva i el paradigma que tenim sobre la dimensió corporal, i la forma en la qual entenem i classifiquem la sexualitat biològica (Rubin, 1996). No podem perdre de vista que les diferències entre els cossos de les persones no justifiquen les relacions de desigualtat de gènere, sinó que l'arrel de la desigualtat es troba en la l'organització social, en base a unes relacions de poder de construcció històrica (Sanahuja, 2002).

Alhora, és important considerar que el biaix androcèntric en la salut i en el disseny de la vida que

ens envolta no només discrimina els cossos amb característiques biològiques femenines, sinó també cossos amb característiques biològiques masculines no estàndard, cossos amb característiques biològiques intersex i tots aquells cossos que no encaixen amb el model de referència, ja sigui per una diversitat en la norma antropomètrica o una diversitat funcional. En la reivindicació de la invisibilitat i la desigualtat derivada del no estàndard, és necessari citar l'activista Carme Riu, presidenta de l'Associació Dones no estàndards i autora de diverses publicacions sobre gènere i discapacitat (AAVV:2023).

En la salut laboral que intervenen condicionants tant biològics com psicològics i socials, tant individuals com col·lectius, és important **distingir en el procés d'anàlisi dues aproximacions i dues variables: per una banda, l'aproximació de la desigualtat i l'aproximació de la diversitat i, per altra banda, la variable sexe i la variable gènere.** Per no descuidar cap aspecte, cal preguntar-se en cada una de les fases del cicle de gestió dels riscos quina aproximació es vol aplicar i quina variable està influïent.

Trobem propostes d'aplicació de la perspectiva de gènere en les quals s'interpreta indistintament la

relació causal o condicional que té cada una de les aproximacions i de les variables diferenciades en l'anàlisi de les condicions de vida i laborals. Delimitar quina aproximació estem tenint en compte i quina variable està influïent en cada moment ens permet acotar les estratègies encaminades a garantir la igualtat efectiva de les persones: per una banda, l'estratègia del control i l'eliminació dels biaixos i desigualtats socials de gènere i, per altra banda, l'estratègia del reconeixement de la diferència, ja sigui biològica o derivada de la condició social, que comporta el sistema sexe-gènere.

**D'acord amb aquesta abordatge de la perspectiva de gènere en la prevenció dels riscos laborals des de diferents aproximacions i variables, el principi d'adaptar el lloc de treball a la persona, recollit la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals (Llei 31/1995, art.15), no equival a l'aplicació de la perspectiva de gènere en la gestió de la salut laboral.** Si bé es cert que quan apliquem rigorosament el principi d'adaptació del treball a la persona estem, de forma intrínseca, reconeixent i incloent la diversitat individual, no estem detectant els mecanismes de desigualtat que poden estar operant de forma col·lectiva i, per tant, no podem aportar mesures correctores a les condicions de treball desfavorables que estan directament relacionades amb la desigualtat. Estaríem descuidant l'aproximació i l'anàlisi de la desigualtat com un risc laboral.

Alhora, **detectar els mecanismes de desigualtat que operen de forma col·lectiva està donant compliment a dos altres principis, recollits també a la Llei de Prevenció de riscos laborals: combatre els riscos en el seu origen i prioritzar aquelles mesures que anteposin la protecció col·lectiva a la individual.** (Llei 31/1995, art.15) Tanmateix, el model proposat per l'Agència Europea per la Seguretat i la Salut en el treball (EU-OSHA), per la incorporació de la perspectiva de gènere en l'avaluació dels riscos laborals, parteix de la premissa que l'adopció d'un enfocament aparentment neutral al gènere, respecte l'avaluació de riscos i la resta de les accions preventives, no és una mirada neutral, sinó que és una mirada esbiaixada que comportar el risc d'infravalorar i d'ignorar les activitats relacionades amb la salut laboral de les dones (EU-OSHA:2003).



# 1.4

## La pràctica preventiva neutra al gènere com un factor de risc en sí mateixa

Algunes autores com Ma Fernanda González Gómez exploren com la desigualtat esdevé un risc laboral: concretament, com una cultura i una pràctica preventives que no tinguin en compte el gènere poden convertir-se en sí mateixes en un factor de risc (González, 2011). Cal recordar l'anàlisi de Marta Zimmerman, esmentat anteriorment, que a partir de les dades de la VI Enquesta Nacional de Condicions del Treball (ENCT) va fer evident que les avaluacions de riscos, la informació i la formació i els reconeixements mèdics eren menys freqüents entre les treballadores (CCOO Istas:2021). Posteriorment, en un altre estudi desenvolupat a partir de les dades de la VII ENCT, es va confirmar que el fet de ser dona treballadora suposa un menor accés a la gestió preventiva i, per tant, l'exercici d'una prevenció de riscos laborals sense perspectiva de gènere pot esdevenir un risc en sí mateix (CCOO Istas:2021).

Les desigualtats són un risc psicosocial de qualsevol organització, i les actituds i pràctiques discriminatòries poden portar-se a terme per part de les persones que s'encarreguen de la prevenció dels riscos i la gestió de la salut laboral. Per evitar les pràctiques discriminatòries i que la pràctica preventiva sigui un risc per a les persones treballadores, és fonamental que les persones que s'encarreguen de la gestió i l'abordatge de la salut laboral d'una organització estiguin sensibilitzades i formades en perspectiva de gènere i igualtat. És important que les persones responsables i professionals de la salut laboral puguin qüestionar-se quin és l'enfocament que apliquen en les accions preventives que porten a terme, per evitar una mirada esbiaixada que comporta el risc d'infravalorar i d'ignorar les necessitats relacionades amb la salut laboral de les dones, així com d'altres col·lectius treballadors amb risc de discriminació.



Per aquest motiu, l'aplicació de la perspectiva de gènere en la gestió de la salut laboral, així com una consciència envers la igualtat en la pràctica preventiva, són un exercici per abordar el risc laboral de la desigualtat des de l'arrel. Reproduir la desigualtat des de les instàncies que s'encarreguen i apliquen la seguretat i la salut laboral és equivalent a proporcionar equips de protecció en mal estat: el mateix element que teòricament ha de servir per controlar el risc acaba convertint-se en el factor de risc en sí mateix. O l'equivalent al fet que una mala praxi del sistema mèdic esdevingui un element patogen.

Per evitar aquesta paradoxa preventiva, cal plantejar-se les diferents perspectives a l'hora d'abordar el gènere en relació a la salut laboral (Cifre, et al., 2015). La perspectiva adoptada condiona les propostes per incorporar la perspectiva de gènere en la pràctica preventiva. No hi ha una sola manera d'incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció dels riscos laborals, en realitat hi ha diferents perspectives envers la perspectiva de gènere i, per aquest motiu, és interessant enumerar quines són aquestes perspectives i quin paradigma d'incorporació de la perspectiva de gènere comporten. Aquest exercici pot ajudar a plantejar-se en quin dels diferents paradigmes s'està o es vol estar.

D'acord amb la EU-OSHA (2005), tradicionalment s'han considerat quatre perspectives a l'hora d'abordar el gènere en relació amb la seguretat i la salut laborals (Cifre, et al., 2015):

---

### **1. El gènere estereotipat**

Des d'aquesta perspectiva els rols i estereotips són acceptats com quelcom natural que diferencia homes i dones. Els estereotips són exaltats i es reproduïxen en la cultura i la pràctica de l'organització, també la preventiva. No es considera que el gènere sigui una dimensió a tenir en compte.

Aquesta perspectiva comporta una discriminació directa.

---

### **2. El gènere neutre/cec**

Des d'aquesta perspectiva es considera que dones i homes son iguals, per tant, es promou la igualtat des d'una òptica homogeneïtzadora, sense tenir en compte les diferències, ni la desigualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Aquesta perspectiva comporta una discriminació indirecta, si la gestió de la salut i la seguretat es porten a terme a partir d'un model masculí estàndard o normatiu.

### 3. La sensibilitat de gènere

Aquesta perspectiva proposa considerar la dimensió del gènere, tenint en compte tant les diferències com les desigualtats, en l'anàlisi de les condicions de treball i dels riscos, tot i que no es trasllada a totes les accions de seguretat i salut, ni al conjunt de l'activitat preventiva.

Aquesta perspectiva d'entrada no comporta una discriminació directa ni indirecta, no obstant això, la incorporació del gènere no és transversal i, per tant, no es pot assegurar l'absència de biaixos o prejudicis de gènere en totes les activitats preventives.

### 4. La transversalitat de gènere

Aquesta perspectiva proposa integrar en totes les fases del cicle de gestió dels riscos la dimensió del gènere, des de la planificació a la implantació i avaluació de totes les accions i activitats de seguretat i salut, tenint en compte tan les diferències com les desigualtats.

Aquesta perspectiva no comporta discriminació i pot assegurar l'absència de biaixos o prejudicis de gènere en totes les activitats preventives.

Una altra referència per ubicar-se en diferents paradigmes és la taula que elabora Neus Moreno, a partir d'un esquema proposat per Kauppinen el 1993, per respondre a la pregunta de si s'està integrant la perspectiva de gènere de forma transversal en la pràctica preventiva (Moreno:2010).

**FIGURA 1** TAULA DE PARADIGMES SOBRE LA INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA PRÀCTICA PREVENTIVA

**FONT** Aquesta taula elaborada per Neus Moreno (2010) adapta un esquema proposat per Kauppinen el 1993. Agafat de Moreno, 2010.

Abordatges de la dimensió del gènere:		Es té en compte la variable del sexe i del gènere en l'anàlisi de les condicions de treball, dels riscos i de la salut laboral?	
		NO	SÍ
Les activitats preventives donen resposta a les diferències i les desigualtats (de gènere)?	NO	Insensible al gènere	Prejudicis de gènere
	SÍ	Neutre al gènere	Sensible al gènere

Es pot posar en relació les quatre perspectives enumerades per la EU-OSHA (2005) amb els paradigmes de la taula elaborada per Neus Moreno (Moreno:2010):

Perspectives EU-OSHA	Paradigmes Taula Neus Moreno
Gènere Estereotipat	Insensible al gènere
El gènere neutre/cec	Neutre al gènere
La sensibilitat de gènere	Prejudicis de gènere
La transversalitat de gènere	Sensible al gènere

Posant en relació les dues propostes podem observar que la perspectiva de la transversalitat de gènere és aquella que té en compte tant la variable sexe com la variable gènere en l'anàlisi de les condicions de treball, dels riscos i de la salut laboral i, alhora, dona resposta a les diferències i desigualtats de gènere en les activitats preventives. Tal i com s'ha comentat anteriorment, és la que contempla les dues aproximacions, la diversitat i la diferència, i les dues variables, el sexe i el gènere, en totes les fases del cicle de gestió dels riscos.

Per ubicar la gestió i la pràctica preventiva que es porten a terme en una organització, es pot utilitzar com a recurs el plantejament de les dues preguntes que ordenen els quatre paradigmes i perspectives:

- Es té en compte la variable del sexe i del gènere en l'anàlisi de les condicions de treball, dels riscos i de la salut laboral?
- Les activitats preventives donen resposta a les diferències i les desigualtats (de gènere)? En totes les fases del cicle de gestió dels riscos?

Si responem aquestes preguntes, i ens ubiquem en el quadre, podem evidenciar quin és el marc conceptual que està orientant l'abordatge del gènere en la prevenció de riscos laborals, i dissenyar un pla d'acció d'acord amb la perspectiva o paradigma considerat.

# 1.5

## Propostes d'aplicació de la perspectiva de gènere en les etapes del cicle de gestió dels riscos

Cada una de les perspectives per abordar el gènere va associada amb una proposta pràctica per incorporar la perspectiva de gènere en la gestió i la pràctica preventiva. A continuació, es presenta una taula que correlaciona les diferents perspectives amb propostes d'aplicació de la perspectiva de gènere en cada una de les principals etapes del cicle de gestió dels riscos.

Aquesta taula pretén ser una eina per:

- fer més concreta la proposta d'aplicació de cada una de les perspectives
- en camí invers, ajudar a rastrejar el paradigma que emmarca les diferents pràctiques d'incorporació de la perspectiva de gènere en la pràctica preventiva
- alhora, alertar dels riscos per a la igualtat de gènere que implica cada un dels abordatges.

**FIGURA 2** Taula sobre les perspectives d'abordatge del gènere i les propostes d'aplicació de la perspectiva en cada una de les etapes de gestió dels riscos

**LLEGENDA**

- No s'aplica
- Sí s'aplica

CICLE GESTIÓ DELS RISCOS	LLISTAT DE VERIFICACIÓ PER INCORPORACIÓ PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA PRL	Gènere Estereotipat	Gènere neutre/cec	Sensibilitat de gènere	Transversalitat de gènere
<b>ANÀLISI CONDICIONS DE TREBALL</b> Presa de dades de les avaluacions	Tenir en compte la variable sexe i la variable 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 i/o gènere.	●	●	●	●
	Considera 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 o gènere.	●	●	●	●
	Considera la desigualtat de partida: exposició múltiple per la divisió sexual del treball, cultura de la violació i la violència masclista.	●	●	●	●
	Recollir les dades sobre la situació de desigualtat de gènere a l'organització (pròpies o extretes del Pla d'Igualtat).	●	●	●	●

CICLE GESTIÓ DELS RISCOS	LLISTAT DE VERIFICACIÓ PER INCORPORACIÓ PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA PRL	Gènere Estereotipat	Gènere neutre/cec	Sensibilitat de gènere	Transversalitat de gènere
<b>ANÀLISI I TRACTAMENT DEL RISC</b> Identificació de perills	Considera l'exposició a diferents perills segons la variable sexe i la variable gènere.	●	●	●	●
	Classificar o identificar un nivell de perillositat diferent segons les variables gènere o sexe.	●	●	●	●
	Identificar perills específics per la variable sexe i per la variable gènere.	●	●	●	●
	Considerar el compliment o no de les obligacions en matèria d'igualtat com a perill.	●	●	●	●
<b>ANÀLISI I TRACTAMENT DEL RISC</b> Valoració del risc	Considerar l'exposició a diferents riscos per la variable sexe i per la variable gènere.	●	●	●	●
	Considerar la valoració diferencial dels mateixos riscos segons les variables sexe o gènere en funció del nivell de deficiència, el nivell d'exposició, o el nivell de conseqüència.	●	●	●	●
	Identificar i valorar riscos diferents o específics segons les variables sexe o gènere.	●	●	●	●
	Fer una valoració o estimació del risc de desigualtat de gènere (pròpies o extretes del Pla d'Igualtat).	●	●	●	●

CICLE GESTIÓ DELS RISCOS	LLISTAT DE VERIFICACIÓ PER INCORPORACIÓ PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA PRL	Gènere Estereotipat	Gènere neutre/cec	Sensibilitat de gènere	Transversalitat de gènere
<b>ANÀLISI I TRACTAMENT DEL RISC</b> Mesures d'eliminació i control del risc	Proposar mesures i actuacions per corregir l'exposició diferencial als riscos segons les variables gènere o sexe.	●	●	●	●
	Proposar mesures i actuacions per adaptar la feina segons les característiques sexuals o de gènere.	●	●	●	●
	Proposar actuacions per corregir possibles desviacions derivades de la desigualtat de gènere.	●	●	●	●
	Proposar mesures i actuacions per corregir els riscos específics segons la variable sexe o la variable gènere.	●	●	●	●
	Proposar mesures i actuacions per fomentar la igualtat de gènere en l'organització.	●	●	●	●

En aquesta taula s'anoten només les indicacions per incorporar la perspectiva de gènere de forma transversal, identificades en la taula anterior; es concreten accions pràctiques per cada una de les indicacions, les quals es posen en relació amb els continguts i eines de la guia que desenvolupen aquestes accions.

INDICACIONS PER APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA PRL DE FORMA TRANSVERSAL		PRÀCTIQUES EN LA PRL	Capítol de la guia / Eines d'interès
CICLE GESTIÓ	LLISTAT DE VERIFICACIÓ INCORPORACIÓ PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA PRL	SENSIBILITAT DE GÈNERE ● Transversalitat de gènere	
ANÀLISI CONDICIONS DE TREBALL  Preses de dades de les avaluacions	Tenir en compte la variable sexe i la variable gènere a l'hora de recollir les dades de les condicions de treball.	Recollir la dada de nombre de dones, homes i persones no binàries per lloc de treball	<a href="#">3.1</a>
	Desagregar les dades dels llocs o dels processos de treball per les variables sexe i/o gènere.	Creuar aquestes dades per processos de treball o riscos vinculats a cada lloc de treball	EINA 11
	Considera la desigualtat social de partida: tenir en compte les consideracions prèvies com la importància del perfil sociodemogràfic i el factor de la multiexposició	Incorporar el perfil sociodemogràfic i els possibles factors de multiexposició en la recollida de dades	<a href="#">3.1.1.1</a> <a href="#">3.1.1.3</a>
	Analitzar les dades dels llocs o dels processos de treball segons les variables sexe o gènere.	Indicador de presència segons el gènere per processos de treball	<a href="#">3.1.5</a>
	Considera la desigualtat de partida: exposició múltiple per la divisió sexual del treball, cultura de la violació i la violència masclista.	Considerar el quadre de recollida de dades del compliment dels requeriments normatius sobre igualtat i capítol valoració de la violència sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia	<a href="#">3.1.1.1</a> + EINA 9
	Recollir les dades sobre la situació de desigualtat de gènere a l'organització (pròpies o extretes del Pla d'Igualtat).	Dades recollides en el capítol d'estimació inicial del risc de desigualtat de gènere	<a href="#">3.1.3</a> + EINA 10.A



INDICACIONS PER APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA PRL DE FORMA TRANSVERSAL		PRÀCTIQUES EN LA PRL	Capítol de la guia / Eines d'interès
CICLE GESTIÓ	LLISTAT DE VERIFICACIÓ INCORPORACIÓ PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA PRL	SENSIBILITAT DE GÈNERE ● Transversalitat de gènere	
<b>ANÀLISI I TRACTAMENT DEL RISC</b> Identificació de perills	Considera l'exposició a diferents perills segons la variable sexe i la variable gènere.	L'avaluació per processos de treball segons el gènere	<a href="#">3.1.4</a>
	Classificar o identificar un nivell de perillositat diferent segons les variables gènere o sexe.	L'avaluació per processos de treball segons el gènere	EINA 12
	Identificar perills específics per la variable sexe i per la variable gènere.	Valoració de la violència sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia	<a href="#">3.2</a> + EINA 15
	Considerar el compliment o no de les obligacions en matèria d'igualtat com a perill.	Incloure el quadre de recollida de dades del compliment dels requeriments normatius sobre igualtat	EINA 9
<b>ANÀLISI I TRACTAMENT DEL RISC</b> Valoració del risc	Considerar l'exposició a diferents riscos per la variable sexe i per la variable gènere.	Traslladar l'indicador de presència per considerar els riscos de cada procés	EINA 13
	Considerar la valoració diferencial dels mateixos riscos segons les variables sexe o gènere en funció del nivell de deficiència, el nivell d'exposició, o el nivell de conseqüència.	Traslladar l'indicador de presència, el perfil sociodemogràfic i el factor de multiexposició per valorar els riscos de cada procés	EINA 12
	Identificar i valorar riscos diferents o específics segons les variables sexe o gènere.	Incorporació i valoració del risc de violència sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia	EINA 15
	Fer una valoració o estimació del risc de desigualtat de gènere (pròpies o extretes del Pla d'Igualtat).	Exposició de resultats del capítol estimació inicial del risc de desigualtat de gènere	EINA 10.B

INDICACIONS PER APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA PRL DE FORMA TRANSVERSAL		PRÀCTIQUES EN LA PRL	Capítol de la guia / Eines d'interès
CICLE GESTIÓ	LLISTAT DE VERIFICACIÓ INCORPORACIÓ PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA PRL	SENSIBILITAT DE GÈNERE ● Transversalitat de gènere	
ANÀLISI I TRACTAMENT DEL RISC  Mesures d'eliminació i control del risc	Proposar mesures i actuacions per corregir l'exposició diferencial als riscos segons les variables gènere o sexe.	Incloure a l'avaluació mesures del llistat no exhaustiu de mesures correctores i preventives per a riscos amb identificació d'influència de les variables gènere i/o sexe	EINA 12
	Proposar mesures i actuacions per adaptar la feina segons les característiques sexuals o de gènere.		EINA 14
	Proposar actuacions per corregir possibles desviacions derivades de la desigualtat de gènere.	Fer recomanacions derivades de l'exposició de resultats del capítol estimació inicial del risc de desigualtat de gènere i fer esment del Pla d'igualtat	EINA 10.B
	Proposar mesures i actuacions per corregir els riscos específics segons la variable sexe o la variable gènere.	Considerar el llistat no exhaustiu de riscos amb identificació d'influència de les variables gènere i sexe	EINA 13 + <a href="#">BLOC 4</a>
	Proposar mesures i actuacions per fomentar la igualtat de gènere en l'organització.	Incloure a l'avaluació mesures del llistat no exhaustiu de mesures correctores i preventives en relació a la valoració del risc de la violència sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia	EINA 16

# 1.6

## El “Mainstreaming” de gènere en la salut laboral: qüestionar la corrent principal de la gestió preventiva

En la Conferència Mundial sobre la Dona de 1995 a Beijing, s'arriba a un punt d'inflexió en el tractament de la igualtat de gènere i es planteja l'estratègia del “mainstreaming” de gènere: un mecanisme d'abordatge que planteja la crítica de la corrent principal de les polítiques públiques, suposadament neutres al gènere, atès que la idea central d'aquesta estratègia es basa en el descobriment que les polítiques públiques no són neutres, sinó que juguen un paper decisiu en la transmissió de la desigualtat de gènere (Pazos, 2008).

Si bé l'orientació conceptual de partida va ser aquesta voluntat transformadora de la corrent principal, a partir de la crítica de tot el model social que sosté la desigualtat, en termes pragmàtics, la definició que va cristal·litzar en el mateix Consell d'Europa el 1998 del “mainstreaming” de gènere tenia, més aviat, un caràcter metodològic: el procés de reorganització, millora, desenvolupament i avaluació dels processos polítics per incorporar una perspectiva de la igualtat de gènere a tots els nivells i en totes les fases per part dels diferents agents implicats en aquests (Ministerio de Igualdad, 2024). La traducció del concepte com a transversalitat de la perspectiva de gènere recull molt bé aquesta vessant d'aplicació sistemàtica.

La definició de la transversalitat de la perspectiva de gènere recorda el que recull l'article 1 del Reglament dels Serveis de Prevenció en referència a la prevenció de riscos laborals com actuació que cal desenvolupar en el sí de l'empresa integrant-la en el conjunt de les seves activitats i decisions: tant en els processos tècnics i en l'organització del treball com en les condicions en les quals aquest treball es realitza, així com en la línia jeràrquica de l'empresa, incloent-la a tots els nivells (BOE, RSP, art.1). Trobem paral·lismes

en la normativa i les indicacions tècniques de com cal d'integrar la igualtat i la prevenció en el sistema de gestió de les empreses, tal i com es tracta més endavant en comentar els dos documents centrals d'una i altra matèria: el Pla d'Igualtat i el Pla de prevenció de riscos laborals.

Organismes de reconegut prestigi del camp de la salut laboral com la EU-OSHA, l'INSST, OSALAN, etc., proposen traslladar l'estratègia del "mainstreaming" de gènere a la política i compromisos de la prevenció de riscos laborals (OSALAN, 2017). Tal i com s'ha recollit en la taula de correlació de les perspectives d'abordatge del gènere amb les propostes d'aplicació de la perspectiva de gènere, la transversalitat va encaminada a eliminar el biaix que genera la desigualtat, perseguint la igualtat efectiva, més enllà de la igualtat de tracte o les accions de compensació que corregeixen la desigualtat d'oportunitats (Pazos, 2008).

Així doncs, en el document de **"Pautes per a la integració de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals"** de l'Institut Basc de Seguretat i Salut Laborals, es planteja l'estratègia de la transversalitat com la consideració sistemàtica de les diferents situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes, incorporant objectius i actuacions específiques dirigides a eliminar les desigualtats i promoure la igualtat en totes les polítiques i accions, en tots els nivells i en totes les fases d'avaluació, planificació i execució (OSALAN, 2017).



Per tant, si es vol aplicar l'estratègia de la transversalitat de gènere a la prevenció de riscos laborals s'ha de tenir en compte, per una banda, si el model conceptual i de gestió de la prevenció reproduïx les desigualtats de gènere o promou la igualtat i, per altra banda, considerar de forma sistemàtica la incorporació de la perspectiva de gènere en tots els nivells i fases del sistema de gestió de la salut laboral.

Per qüestionar el marc conceptual i el model de gestió de la prevenció ens pot servir:

- El quadre de la doble pregunta i els quatre paradigmes plantejats per Neus Moreno (Moreno, 2010) esmentats anteriorment.
- El quadre de verificació de la incorporació de la perspectiva de gènere en cada una de les principals fases de gestió dels riscos amb la valoració associada del risc o bona pràctica preventiva.
- Redactar una política de prevenció de riscos laborals que inclogui l'estratègia de la transversalitat de la perspectiva de gènere i els compromisos que aquesta estratègia comporta.
- Consultar i vincular la pràctica preventiva amb el diagnòstic i el pla d'acció dels Plans d'Igualtat de les organitzacions que en disposin.

Per considerar de forma sistemàtica la incorporació de la perspectiva de gènere en tots els nivells i en totes les fases es fa necessari integrar la dimensió del gènere en el sistema de gestió preventiva. En la prevenció de riscos laborals, el Pla de prevenció és el document rector que serveix per integrar de forma transversal la prevenció en el sistema de gestió de l'empresa. Així doncs, la integració de la perspectiva de gènere en el Pla de prevenció és una bona estratègia per incorporar aquesta perspectiva de forma transversal. Per tal d'assegurar aquesta incorporació transversal, també és important que les persones responsables i professionals de la gestió de la salut laboral d'una organització tinguin formació, així com una mirada entrenada, en perspectiva de gènere i igualtat.

# 1.7

## Referències normatives

Tal i 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 a la maternitat i la lactància (Cifre, et al., 2015).

Per trobar referències normatives indirectes al 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. D'entre aquests principis, i en relació a la igualtat, cal 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 (Llei 31/1995;art.15). En aquest mateix article es fa referència al principi d'adaptar el treball a la persona, no obstant això, tan 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 (RD 39/1997;art.3.1). Per tant, si la desigualtat de gènere s'entén com un risc laboral intrínsec a les organitzacions, o com un factor que afecta directament als riscos laborals, d'aquesta norma també es desprèn la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere les avaluacions de riscos.

Alhora, l'article 5.3 del mateix Reglament dels Serveis de Prevenció 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 existeixen,





mètodes o criteris recollits en normes UNE, Normes internacionals o guies tècniques d'entitats de reconegut prestigi. Per tant, les recomanacions i els criteris tècnics indicats per organismes de reconegut prestigi 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 a l'obligatorietat d'aplicar el gènere en la pràctica preventiva. Per exemple, podem citar la sentència del jutjat social n02 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 del Treball per realitzar una avaluació de riscos específica dels llocs de treball prenen 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 (Valldocabres Muñoz, M.:2023).

En la mateixa línia, el criteri tècnic d'Inspecció del 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 conformen el personal treballador, en base a aquesta diversitat, i contemplant el risc de discriminació (CT104/2021).

Cal recordar que la igualtat de gènere és un dret fonamental de reconeixement internacional. En l'àmbit de l'estat espanyol i en l'àmbit autonòmic de Catalunya, hem de recórrer a les lleis específiques sobre igualtat per trobar el desenvolupament d'aquest dret fonamental. Com a lleis de referència sobre igualtat cal esmentar la Llei 3/2007 del 22 de març per la igualtat efectiva de dones i homes; la llei autonòmica catalana 17/2015 del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, la Llei 15/2022 de 12 de juliol per la igualtat de tracte i no discriminació; el Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre de garantia integral de la llibertat sexual i la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

Finalment, és interessant considerar l'Estratègia espanyola de seguretat i salut a la feina 2023-2027 (EESST) que, en consonància amb el Marc Estratègic Europeu de Seguretat i Salut 2021-2027, en el seu objectiu 5, recull la introducció de la perspectiva de gènere en l'àmbit de la seguretat i la salut en el treball.



# 1.8

## El pla d'igualtat com a eina per garantir la salut

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 en el document anomenat Pla d'igualtat, el qual és un document obligatori per llei a les empreses que tenen 50 persones treballadors o més. De forma 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 forma paral·lela en les organitzacions laborals. No obstant això, si l'objectiu és per una banda, la incorporació de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i, per altra banda, el desenvolupament de la salut laboral en els Plans d'igualtat, la interrelació entre ambdós plans és necessària.

D'acord amb la Llei orgànica 3/2017 d'igualtat efectiva de dones i homes, els Plans d'igualtat són un conjunt de mesures que s'han d'adoptar després de realitzar un diagnòstic de situació de la igualtat de gènere a l'empresa (BOE 3/2017, art.45). Els Plans d'igualtat han de fixar els objectius, les estratègies i les mesures pràctiques per a la consecució dels objectius, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i d'avaluació dels objectius fixats. En aquest sentit, els Plans d'igualtat a les empreses són un instrument



per fer efectiva la igualtat de dones i homes en l'àmbit laboral, mitjançant un caràcter concret i pràctic que permeti superar la igualtat formal, és a dir, el contingut essencial del dret a la igualtat (Garrido, 2010). Gràcies al caràcter pràctic i concret dels Plans d'igualtat, el seu contingut pot ser una font d'informació rellevant per identificar i valorar el risc de desigualtat d'una organització en concret.

Per tant, de cara a facilitar la consulta del Pla d'igualtat, si ens fixem en les cinc etapes que la legislació exigeix efectuar a l'empresa com a cicle de gestió dels riscos (EU-OSHA, 2003), un dels aspectes més interessants que es poden observar és que l'estructura d'un pla d'igualtat segueix pràcticament les mateixes fases.

**FIGURA 3** TAULA COMPARATIVA DE LES ETAPES DEL CICLE DE GESTIÓ DELS RISCOS I DEL PLA D'IGUALTAT

**NOTA** Elaboració pròpia a partir de la consulta de Eu-OSHA, 2003; Llei 3/2007 art. 45 i 46.

Etapes del cicle de gestió dels riscos	Fases d'un Pla d'igualtat
1. Identificació de perills i estimació de riscos	1. <b>Diagnòstic:</b> recollida i anàlisi de dades envers les possibles desviacions respecte la igualtat de dones i homes
2. Avaluació de riscos	
3. Proposta pràctica de solucions: planificació preventiva de les mesures preventives i correctores	2. <b>Disseny de mesures:</b> elaboració d'un pla d'acció amb un calendari establert i un pressupost específic
4. Supervisió o control dels riscos que no s'han pogut eliminar: implementació de les mesures	3. <b>Implementació del pla d'acció:</b> aplicació de mesures concretes per corregir les desigualtats detectades
5. Seguiment i millora de l'impacte de les mesures correctores i preventives	4. <b>Seguiment i avaluació:</b> avaluar les mesures implementades i valorar si han tingut l'impacte corrector esperat o no, amb l'objectiu d'introduir millores en el disseny de noves mesures

La correlació entre les fases dels plans d'igualtat i les fases de gestió de la prevenció de riscos laborals és congruent perquè la gestió de la desigualtat de gènere i la gestió de la prevenció dels riscos laborals coincideixen en els fonaments cíclics i tècnics. A més, en ambdós camps es persegueix la finalitat d'aconseguir organitzacions saludables, no tractant-

se només d'una coincidència normativa i tècnica, sinó que es comparteixen els objectius del complert benestar de les persones treballadores, i de la consecució de la salut i la igualtat.

També resulta interessant diferenciar en els Plans d'igualtat dues parts: el diagnòstic sobre l'estat de la igualtat de gènere de l'organització en concret i la el pla d'acció de mesures per corregir, si s'escau, les desigualtats i discriminacions detectades. Com apareix en el quadre anterior, el diagnòstic del pla seria similar a una avaluació de riscos laborals mentre que el pla d'acció correspondria a la planificació de l'activitat preventiva derivada de l'avaluació.

Des de l'aprovació del Real Decret Llei 6/2019 sobre mesures urgents per la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, s'han estipulat com a continguts mínims que s'han de considerar als plans d'igualtat, i negociar amb la representació legal de les persones treballadores, els següents (Llei 3/2007, art.46.2):

- 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
- infra-representació femenina
- retribucions
- i 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).

Per a la recerca d'informació en els Plans d'Igualtat, es presenta una taula d'informació creuada de dades que recullen els Plans d'Igualtat i que poden ser d'utilitat per a l'anàlisi i tractament del risc així com per a la gestió de la salut laboral amb perspectiva de gènere.

**FIGURA 4** TAULA D'INFORMACIÓ CREUADA DE DADES RECOLLIDES EN EL PLA D'IGUALTAT I LA UTILITAT EN LA PRL

**NOTA** Elaboració pròpia a partir dels continguts de La Guia pràctica de diagnosi d'igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions de la Generalitat de Catalunya (Generalitat de Catalunya:2017)

PREVENCIÓ DE RISCOC LABORALS		PLANS D'IGUALTAT	
Ubicació	Utilitat en la PRL	Ubicació	Dades d'interès
Avaluació de riscos general	Dades sobre composició de la plantilla i gènere: distribució dels llocs de treball per gènere i documentar si hi ha segregació horitzontal o vertical	Diagnòstic de gènere ÀMBITS CONDICIONS LABORALS	Presència d'homes, dones i persones no binàries a l'organització i per llocs de treball, categories professionals, etc..
	Dades sobre com es gestiona la igualtat a l'organització	Diagnòstic de gènere ÀMBITS CULTURA ORGANITZATIVA RETIBUCIÓ TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE GÈNERE I LGTBI-FÒBIA	Documents que es tenen o no sobre igualtat: pla d'igualtat, auditoria salarial, carta de compromisos, document de corresponsabilitat, protocols d'assetjament sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia.
	Risc de la violència sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia	Diagnòstic de gènere i Pla d'acció ÀMBIT PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE GÈNERE I LGTBI-FÒBIA	Incidència de la les violències masclistes a l'organització així com mesures de prevenció i abordatge.
	Informació i formació sobre perspectiva de gènere i sensibilització en la violència sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia	Diagnòstic de gènere ÀMBITS FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE GÈNERE I LGTBI-FÒBIA	Si es disposa de formació en perspectiva de gènere, qui i quin tipus. Si s'ha realitzat
Pla de prevenció i gestió preventiva	Compromís envers la igualtat i integració del gènere en el sistema de gestió de l'organització	Diagnòstic de gènere ÀMBITS CULTURA ORGANITZATIVA	Documents que es tenen o no sobre igualtat i figures responsables envers la igualtat: pla d'igualtat, carta de compromisos, comissió responsable de la igualtat, etc..
	Modalitats de treball i gènere	Diagnòstic de gènere ÀMBITS CONDICIONS LABORALS	Apartat de teletreball i desconnexió digital

PREVENCIÓ DE RISCOC LABORALS		PLANS D'IGUALTAT	
Ubicació	Utilitat en la PRL	Ubicació	Dades d'interès
Avaluacions específiques	Avaluació de riscos psicosocials: factors psicosocials de promoció i desenvolupament, recompensa del treball, prevenció de la violència, doble presència	Diagnòstic de gènere i Pla d'acció ÀMBITS RETIBUCIÓ TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE GÈNERE I LGTBI-FÒBIA	Auditories salarials i càlcul de la bretxa salarial, mesures sobre la conciliació i corresponsabilitat, mesures de prevenció i abordatge de l'assetjament

# 1.9

## El pla de prevenció com a eina per integrar de forma transversal el gènere en el sistema de gestió preventiva

El Pla de prevenció de riscos laborals és una eina clau per incorporar la perspectiva de gènere en totes les fases i a tots els nivells, atès que és el document marc de la gestió de la prevenció de riscos laborals en el sí d'una organització. A més, el Pla de prevenció ha de preveure una integració transversal de la prevenció de riscos laborals en el sistema de gestió de l'organització. Així doncs, fer l'exercici d'incorporar la perspectiva de gènere en un document amb caràcter integrador i transversal en el sistema de gestió, permet disposar d'un full de ruta per aplicar també la perspectiva de gènere seguint l'estratègia de la transversalitat de gènere.

Donat que el Pla de prevenció és un document que ha de recollir la política de prevenció de riscos laborals, i cospa la cultura preventiva de l'organització, és una bona oportunitat per marcar en aquest document els principis i valors envers la igualtat

Per exemple, tal i com s'ha indicat anteriorment, es pot explicitar en la política de prevenció de riscos laborals l'estratègia de la transversalitat de la perspectiva de gènere i els compromisos que aquesta estratègia comporta.

**Compromisos per incorporar en la política preventiva envers la incorporació de la perspectiva de gènere**

- Incloure tant la variable sexe com la variable gènere en l'anàlisi de les condicions de treball, dels riscos i de la salut laboral
- Gestionar les desigualtats, així com reconèixer i donar resposta a les diferències, en totes les fases i actuacions preventives
- Promoure una pràctica preventiva que tingui en compte tots els riscos i totes les persones exposades, sense infravalorar o esbiaixar per raó de gènere, ni per cap altra raó
- No descuidar la importància dels riscos que històrica i estadísticament han afectat especialment a les dones: els riscos ergonòmics, els riscos psicosocials i els riscos higiènics vinculats als sectors químics feminitzats, a la neteja i l'atenció de persones
- Ampliar el concepte de seguretat més enllà dels elements materials de les instal·lacions i les màquines, incloent aspectes de seguretat ambiental i relacional
- No descuidar els llocs de treball i les tasques vinculades al sosteniment de la vida i la cura de les persones i dels espais
- Evitar els prejudicis i estereotips a l'hora d'implementar les accions preventives
- Actuar i vetllar per la tolerància zero envers la violència masclista, sexual i per raó de gènere

---

# Bloc 2

El Pla de prevenció capítol  
a capítol:  
recursos per incorporar  
la perspectiva de gènere

---

---

**2.1** Referències legals en el pla de prevenció

---

**2.2** Introducció del pla de prevenció

---

**2.3** Política i compromisos

---

**2.4** Modalitats d'organització del treball

---

**2.5** Modalitat d'organització de la prevenció i estructura organitzativa

---

**2.6** Responsabilitats i funcions

---

**2.7** Desenvolupament del pla de prevenció

---

**2.8** Avaluació del pla de prevenció

---



En aquest capítol es fa un recull de propostes, exemples i eines pràctiques per incorporar la perspectiva de gènere en el Pla de prevenció de riscos laborals, fent un recorregut per cada un dels grans apartats a partir d'una proposta inicial d'índex del document.

### **Índex del Pla de prevenció proposat per revisar**

- 
1. Pla de Prevenció de Riscos Laborals (Referències legals)

---

  - 1.1. Introducció

---

  - 1.2. Política i compromisos

---

  - 1.3. Modalitats d'organització del treball

---

  - 1.4. Modalitat d'organització de la prevenció i estructura organitzativa

---

  - 1.5. Responsabilitats i funcions

---

  2. Desenvolupament del pla de prevenció

---

  3. Avaluació del pla de prevenció

---

  - 3.1. Elaboració i registre de documentació

---

  - 3.2. Auditories d'eficàcia de la prevenció

# 2.1

## Referències legals en el pla de prevenció

Les referències legals sobre gènere i igualtat que cal mencionar i contemplar d'entrada en el document són:

- **Llei Orgànica 3/2007**, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- **Llei 17/2015**, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- **Reial Decret-Llei 6/2019**, d' 1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
- **Llei Orgànica 10/2022**, de 6 de setembre de garantia integral de la llibertat sexual.
- **Llei 15/2022**, del 12 de Juliol. Integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.
- **Llei 4/2023**, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI.

En primer lloc cal considerar aspectes generals d'elaboració i format del document. Perquè un document tingui en compte la perspectiva de gènere i sigui una eina promotora de la igualtat a l'organització des del seu disseny, cal que reculli les veus de les persones treballadores de tots els gèneres, especialment de les dones i de les persones amb identitats de gènere i preferències sexuals estigmatitzades. Un punt de partida és elaborar el document de forma participativa, garantint la igualtat d'oportunitats en els espais participatius que es portin a terme per recollir i tractar la informació que el configurarà.

Deixar registre del procés participatiu i de les persones que han intervingut en la seva elaboració és una bona pràctica per documentar la consideració de la perspectiva de gènere i igualitària en el disseny del document. Una forma de deixar constància

seria l'elaboració d'una acta de constitució de l'espai participatiu amb les firmes de les diferents persones participants, en representació dels diferents perfils i col·lectius que configuren l'organització. O, per exemple, incloure un apartat específic en el document en el qual s'especifica que el document ha estat elaborat mitjançant l'acord de les diferents persones que han participat i firmar aquest acord, explicant breument, el procés que s'ha seguit per arribar al mateix.

Cal tenir en compte que, tant el contingut com el llenguatge del document, ha d'incloure i fer visibles les dones i les persones amb gèneres no normatius, evitant el discurs i el llenguatge androcèntric i sexista (Garí, 2006), en el qual només es fa referència a les activitats, tasques, situacions laborals o gèneres gramaticals masculins. Per exemple, si en l'apartat d'introducció es redacta una descripció de les activitats que es porten a terme en l'organització, cal preguntar-se si s'estan esmentant totes les activitats i tasques, també les necessàries per a la sostenibilitat de l'organització, com poden ser la neteja i el manteniment dels espais; o bé, només es tenen en compte aquelles tasques orientades al client o a la producció de bens i serveis. I, preguntar-se també, si les activitats que no es ressalten són portades a terme per dones i persones amb gènere no normatiu.

Alhora, quan s'està redactant aquest apartat, cal plantejar-se si s'està utilitzant el terme "treballadors" per referir-se només als homes, o bé als homes i també a les dones i persones no binàries; i, si és així, perquè no s'utilitza un terme genèric com plantilla. En aquest sentit, cal preguntar-se i prendre la decisió de quin ús del llenguatge es fa en el document.

En aquesta línia, si s'inclouen imatges cal qüestionar si aquestes segueixen únicament estereotips de gènere, i apareixen homes i dones amb una aparença física, una actitud i realitzant una activitat que reproduïx els canons estètics i els rols que socialment estant associats a homes i dones; o, per contra, les imatges mostren diversitat. Pel que fa a les dones, preguntar-se si les imatges estan sexualitzades.

# 2.2

## Introducció del pla de prevenció

En l'apartat introductori es fa una descripció de l'organització: activitat que es realitza, nombre de persones treballadores, nombre de centres de treball i ubicacions, etc.. Per tal d'incorporar la perspectiva de gènere, és recomanable incloure informació referent a la cultura organitzativa en relació el gènere i la igualtat.

A continuació es proposa una sèrie de preguntes per orientar la presa de dades d'aquest punt tenint en compte la perspectiva de gènere.

**EINA 1 PRESA DE DADES PER AL PLA DE PREVENCIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE**

**ENLLAÇ PDF**

<p><b>COMPROMÍS ENVERS LA IGUALTAT DE GÈNERE</b></p>	<p>Es disposa d'un document o carta de compromisos envers la igualtat?</p> <hr/> <p>S'ha fet difusió d'aquest document al conjunt de l'organització?</p>
<p><b>DOCUMENTS RECTORS, D'ESTRUCTURES INTERNES I RECURSOS QUE TINGUIN COM A OBJECTIU LA PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT</b></p>	<p>Es disposa de pla d'igualtat?</p> <hr/> <p>Es disposa de responsable o comissió d'igualtat?</p> <hr/> <p>Hi ha departaments, grups de treball, etc. dedicats a promocionar la igualtat?</p> <hr/> <p>Es fa difusió dels documents o treball realitzat envers la igualtat?</p>
<p><b>INTEGRACIÓ DEL GÈNERE EN EL SISTEMA DE GESTIÓ</b></p>	<p>En els diferents documents de governança i rectors de l'organització es recull com a objectiu estratègic la igualtat de gènere?</p> <hr/> <p>En els diferents documents de governança i rectors de l'organització es contemplen mesures i accions per assegurar la igualtat de gènere?</p>

**COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA  
I INTERSECCIONALITAT**

Nombre total de persones treballadores, sòcies, etc..

Nombre de dones, homes i persones no binàries.

Altres característiques que poden ser interessants per una millor protecció i garantia de la salut laboral: identitat de gènere i preferència sexual estigmatitzada, edat, col·lectius ètnics estigmatitzats, religió estigmatitzada, diversitat funcional, col·lectius amb una situació d'especial vulnerabilitat per falta de recursos bàsics, etc..

Es recomana plasmar en aquest apartat del document la informació del quadre anterior que s'hagi pogut recollir. Si l'organització disposa de Pla d'igualtat, part d'aquesta informació la podem trobar en el document del Pla d'igualtat, i la podem localitzar a partir de la taula exposada en apartats anteriors sobre on localitzar la informació en els plans d'igualtat → [Taula d'informació creuada de dades recollides en el Pla d'Igualtat i la utilitat en la PRL.](#)

En aquest punt també s'inclou l'organigrama de l'organització. En relació a l'organigrama és interessant verificar si apareix o no el departament, comissió o figura encarregades de la igualtat de gènere i observar quin lloc ocupa dins de l'organització.

Pel que fa a la ubicació de la igualtat en la cultura organitzativa, podem trobar situacions diverses:

- Que no hi hagi agents dedicats a la igualtat → **incorporació inexistent de la igualtat**
- Que no apareguin en l'organigrama els agents dedicats a la igualtat → **incorporació invisible**
- Que apareguin com una branca a part de l'organització → **incorporació parcial/segregada**
- Que apareguin vinculats als departaments o figures de direcció o gestió generals → **incorporació central/transversal**

Alhora, també es pot relacionar el tipus d'organigrama amb una cultura amigable envers la igualtat. Les estructures organitzatives marcadament jeràrquiques, que s'estructuren en torn als productes o serveis, acostumen a ser més desfavorables als principis rectors de la igualtat que les estructures organitzatives horitzontals, en les quals es col·loca al centre les persones que conformen l'organització i, concretament, les persones treballadores.

Tot i que una estructura organitzativa horitzontal, configurada des de les persones i posant en el centre la cura d'aquestes, és una estructura promotora d'igualtat, no és garantia suficient d'igualtat real entre les persones. Per poder parlar d'organitzacions conscients i saludables en la seva dimensió relacional, és necessari analitzar també els hàbits, comportaments i dinàmiques de funcionament del conjunt de persones que conformen l'organització. Aquest anàlisi en relació a la igualtat de gènere el trobem, principalment, en el Pla d'igualtat. Així com totes les mesures preventives i correctores envers la igualtat de gènere que d'aquest anàlisi se'n derivin.

# 2.3

## Política i compromisos

Aplicar la perspectiva de gènere en aquest apartat consisteix en redactar un document de política i compromisos que reculli de forma resumida el principi de la igualtat i la no discriminació, el compromís d'incorporar la perspectiva de gènere de forma transversal així com una pràctica preventiva sensible al gènere, que no suposi un factor de risc en sí mateixa.

Seguidament es proposa un model d'enunciats i compromisos per incorporar en la política preventiva amb perspectiva de gènere.

**EINA 2** MODEL D'ENUNCIATS I COMPROMISOS PER INCORPORAR EN LA POLÍTICA PREVENTIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

**NOTA** Elaboració pròpia

**ENLLAÇ** PDF

PERSPECTIVA DE GÈNERE	PROPOSTA D'ENUNCIATS
<b>EL PRINCIPI D'IGUALTAT I NO DISCRIMINACIÓ</b>	L'organització no només pretén complir els requisits legals vigents, sinó millorar progressivament les condicions de seguretat, higiene, ergonomia i psicociologia de totes les persones que hi treballen seguint el principi de la igualtat i no discriminació.
<b>LA CULTURA PREVENTIVA SENSIBLE AL GÈNERE</b>	Tots els esforços de l'organització, així com de les seves empreses proveïdores, han d'estar orientats fonamentalment cap a la cultura de la prevenció, amb la finalitat d'aconseguir els objectius establerts. Aquesta cultura de la prevenció de l'organització incorpora una enfocament de la pràctica preventiva sensible al gènere, que té en compte tant la variable sexe com la variable gènere en l'anàlisi de les condicions de treball dels riscos i de la gestió de la salut laboral, per donar resposta a les diferències i les desigualtats de gènere.
<b>LA INCORPORACIÓ TRANSVERSAL DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE</b>	La pràctica preventiva sensible al gènere implica la integració de la perspectiva de gènere en el sistema de gestió de la prevenció de forma transversal. Per assolir aquest objectiu cal assegurar la comunicació i la coordinació entre el personal responsable i/o departament de prevenció de riscos laborals i el personal responsable i/o departament d'igualtat de l'organització.  En aquelles empreses que disposen de Pla d'Igualtat caldrà vincular la planificació i la implementació de les accions preventives amb la informació diagnòstica i el pla d'acció del Pla d'Igualtat, especialment de l'àmbit o capítol referent a la Salut Laboral.

# 2.4

## Modalitats d'organització del treball

L'apartat descriu les formes d'organització del treball, tenint en comte si es realitza treball presencial, en modalitat de treball a distància o teletreball. Per tal d'incorporar la perspectiva de gènere es recomana desagregar les dades per aquesta variable i anotar possibles desigualtats pel que fa a la modalitat de treball per raó de gènere.

Les dades actuals sobre el mercat de treball mostren que les dones, estadísticament, segueixen treballant més a jornada parcial que els homes, i el motiu principal que registren les dones pel qual treballen a jornada parcial és la cura de fills/es i/o de persones malaltes o dependents (Dossier estadístic, 2022). Incorporar la dada de quantes persones practiquen cada una de les diferents modalitats de treball i tipus de jornada, desagregada per gènere, pot aportar informació sobre si les modalitats d'organització del treball estan reproduint aquesta desigualtat de la divisió sexual del treball o no.

També podem trobar aquestes dades en el Pla d'Igualtat de l'organització, si en disposa; i podem consultar on trobar aquestes dades en Taula d'informació creuada de dades recollides en el [↑ Pla d'Igualtat i la utilitat en la PRL.](#)

**EINA 3**    EXEMPLE DE QUADRES PER RECOLLIR LES DADES SOBRE MODALITAT DE TREBALL, TIPUS DE JORNADA, GÈNERE I TREBALLS D'ATENCIÓ I CURA

**ENLLAÇ**    PDF

**NOTA**    Recull de dades sobre possibles desigualtats en relació a la modalitat de teletreball i tipus de jornada i gènere. Es recomana calcular els percentatges.

Modalitats d'organització del treball i Tipus de jornada	Total de persones	Homes	Dones	Persones no binàries
Modalitat Presencial				
Modalitat de Treball a distància				
Modalitat Teletreball				
Jornada completa				
Jornada parcial				



**NOTA** Recull de dades sobre possibles desigualtats en relació als treballs d'atenció i cura i el gènere. Es recomana calcular els percentatges.

Modalitats d'organització del treball i Tipus de jornada	Total de persones	Homes	Dones	Persones no binàries
Persones sense fills/es i/o persones malaltes o dependents a càrrec				
Persones amb fills/es i/o persones malaltes o dependents a càrrec				

**NOTA** Recull de dades sobre possibles desigualtats en relació a la modalitat de teletreball i tipus de jornada i les persones que porten a terme treballs d'atenció i cura. Es recomana calcular els percentatges.

Modalitats d'organització del treball i Tipus de jornada	Total de persones	Persones sense fills/es i/o persones malaltes o dependents a càrrec	Persones amb fills/es i/o persones malaltes o dependents a càrrec
Modalitat Presencial			
Modalitat de Treball a distancia			
Modalitat Teletreball			
Jornada completa			
Jornada parcial			

La recollida de dades a partir aquests quadres ens pot aportar informació sobre si hi ha diferències en la modalitat del teletreball en funció del gènere o no, i el factor que pot estar influït en cas de detectar diferències. Els possibles factors que poden influir són: per una banda, el gènere de la persona, per una qüestió de la socialització sexista entre homes i dones, la qual atribueix rols diferents a cada gènere i, en una societat masclista, s'assigna principalment el rol d'atenció i cura dels espais i les persones a les

dones. Aquest factor podria estar influïent de forma indirecta en el fet que les dones facin més treball a distància o teletreball, ja sigui perquè es perceben, o efectivament ho siguin, la persona que s'encarreguen de forma principal de les tasques d'atenció i cura dels espais i/o les persones de la unitat domèstica; encara que no es pugui relacionar directament amb el fet de tenir persones a càrrec.

Per altra banda, el fet individual de tenir fills/es i/o altres persones malaltes o dependents pot estar influïent de forma individual, i pot reproduir la divisió sexual del treball. La influència de la cura de fills/es i/o persones dependents també pot afectar als homes que tinguin aquesta càrrega directament. Tanmateix, com veurem a continuació, les polítiques i mesures de conciliació i corresponsabilitat que adopta o no adopta l'organització poden influir en el fet de necessitar el teletreball com a recurs per conciliar la vida personal i familiar amb la feina a l'organització.

En aquest sentit, cal prestar especial atenció a si hi ha diferències per gènere en la modalitat de treball a distància o teletreball, i si hi ha una possible bretxa de gènere derivada de la divisió sexual del treball entre dones i homes, en relació al treball d'atenció i cures de fills/es i/o altres persones malaltes o dependents. O bé, una bretxa d'aquesta modalitat de treball entre les persones de l'organització, també els homes, que tenen una major càrrega de treball d'atenció i cura de fills/es i/o altres persones malaltes i dependents i la resta de persones.

La modalitat de treball a distància o teletreball pot estar encobrint una necessitat de mesures específiques de conciliació i corresponsabilitat de la vida personal i familiar (NTP 1186). Cal tenir en compte que, per si sola, la modalitat de treball a distància o teletreball no és una mesura de conciliació o de corresponsabilitat si no està dissenyada com a tal, i si no està acompanyada d'altres aspectes que facin possible la conciliació.

De fet, si no s'analitza com pot estar interaccionant el treball a distància o teletreball amb la conciliació de la vida personal i familiar, pot esdevenir un format d'organització més aviat contraproductiu que facilitador. Molt vinculat a l'adopció de la modalitat

del treball a distància o teletreball en relació a la conciliació de la vida personal i familiar, així com assegurar que és una modalitat saludable en termes psicosocials, és la disposició d'un protocol de desconnexió que assegurï els temps i els espais personals, de respòs i de descans. En aquest sentit, cal plantejar les següents preguntes.

**EINA 4** PREGUNTES PER ORIENTAR LA MODALITAT DE TREBALL A DISTÀNCIA O TELETREBALL TENINT EN COMPTE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE: INDICADORS PER L'AVALUACIÓ ESPECÍFICA DEL TELETREBALL

[ENLLAÇ](#) [PDF](#)

**NOTA** Elaboració pròpia

FACTOR D'INFLUÈNCIA EN LA MODALITAT DE TREBALL A DISTÀNCIA O TELETREBALL	PREGUNTES
EL GÈNERE DE LA PERSONA I LA DIVISIÓ SEXUAL DEL TREBALL DE FORMA INDIRECTA (LA SOCIALITZACIÓ DIFERENCIAL PER GÈNERE)	<p>D'entre les persones que fan treball presencial i treball a distància o teletreball, trobem diferències significatives en la proporció pel que fa al gènere?</p> <hr/> <p>En cas d'observar diferències, es disposa d'informació sobre el motiu d'aquestes?</p>
LA DIVISIÓ SEXUAL DEL TREBALL DE FORMA DIRECTA: EL TREBALL D'ATENCIÓ I CURA	<p>En cas d'observar diferències, aquestes poden tenir com a motiu principal la càrrega del treball d'atenció i cura a fills/es i/o persones malaltes o dependents?</p> <hr/> <p>Les persones que estan realitzant treball a distància o teletreball, ho fan motivades per la necessitat de conciliar el treball a l'organització i el treball d'atenció i cura a fills/es i/o altres persones malaltes o dependents? Ho fan motivades per un tema de mobilitat? O per altres temes?</p>
LA POLÍTICA DE CONCILIACIÓ DE L'ORGANITZACIÓ	<p>En l'organització del treball, s'ha establert de forma explícita la modalitat de treball a distància o teletreball com a mesura per a la conciliació?</p> <hr/> <p>Es disposa d'informació sobre si el plantejament de la modalitat del treball a distància o teletreball resulta una mesura efectiva de conciliació per a les persones que el realitzen? Si no és així, es disposa d'informació sobre el perquè?</p> <hr/> <p>Es disposa de protocol de desconnexió per tal d'assegurar els temps i els espais personals, de respòs i de descans?</p>

Aquesta informació es pot recollir de forma directa i qualitativa, mitjançant entrevistes o reunions participatives amb les persones treballadores, o bé,

passant les preguntes en format formulari per obtenir resultats quantitatius.

Tot i que no sigui l'objectiu d'aquest apartat fer un diagnòstic de gènere, ni establir els criteris a tenir en comte per portar a terme una avaluació de riscos, deixar constància en aquest punt sobre com travessa la perspectiva de gènere les modalitats de treball, sí que pot servir per descriure l'organització i encarar la necessitat de futures actuacions preventives.

Les preguntes plantejades, així com la forma en la qual es recolliran les dades de resposta, es poden anotar com a indicadors per tenir en compte en les avaluacions del teletreball i, per tant, com activitat preventiva amb perspectiva de gènere per assegurar una organització del treball saludable.

---

## 2.5

### Modalitat d'organització de la prevenció i estructura organitzativa

En aquest apartat es tracta de descriure quina formació i expertesa tenen les persones que porten a terme la prevenció en l'organització en matèria de gènere i igualtat. Alhora, establir criteris paritaris de participació en relació al gènere en els òrgans de representació i participació en matèria de seguretat i salut a l'organització.

Tant si es tracta d'un Servei de Prevenció Propi com d'un Servei de Prevenció Aliè, cal deixar constància sobre si hi ha persones que formen part del servei que tenen formació reconeguda en gènere i igualtat. En aquest sentit, caldria anotar quantes persones i quina formació tenen en matèria de gènere i igualtat. Es recomana que hi hagi, com a mínim, una persona que tingui una formació acadèmica o professional reconeguda en gènere i igualtat.

Pel que fa la representació i participació, es recomana afegir el següents criteris.

**Criteris per a la representació i participació en matèria de seguretat i salut laboral amb perspectiva de gènere**

**DELEGATS I DELEGADES DE PREVENCIÓ**

Es tindrà en compte si la incorporació d'aquestes figures de representació és equitativa pel que fa a la distribució de gènere de les persones treballadores. En cas de detectar que hi ha algun gènere infrarepresentat, es traslladarà als òrgans pertinents la necessitat de corregir i prevenir el biaix detectat.

**COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT**

Es tindrà en compte si la participació en aquest òrgan de representació és equitativa pel que fa a la distribució de gènere de les persones treballadores/sòcies. En cas de detectar que hi ha algun gènere infrarepresentat, s'adoptaran mesures per corregir i prevenir el biaix detectat.

Pel que fa a la figura específica del Recurs preventiu en l'estructura organitzativa, cal deixar l'anotació que "en les tasques i ocupacions feminitzades, es posarà atenció en no descuidar el compliment d'aquest apartat i, en cas necessari, s'assegurarà que les plantilles feminitzades accedeixen a la informació i la formació necessària per disposar de recurs preventiu".

Aquest paràgraf és una nota de recordatori per evitar el biaix de gènere que moltes vegades s'escola en la valoració dels diferents llocs de treball, processos i tasques. El Recurs preventiu és una figura vinculada a les activitats especialment perilloses que, sovint, en l'imaginari col·lectiu es relacionen amb sectors i treballs masculinitzats com la construcció o personal operari d'instal·lacions. En els llocs de treball, processos i tasques feminitzades, o en aquells llocs de treball que en l'imaginari col·lectiu s'associen a les dones, és més fàcil passar per alt que també es realitzen processos de treball especialment perillosos que requereixen recurs preventiu.

Per exemple: en les tasques de manteniment, es considera per defecte la possibilitat de realitzar

treballs en alçada i s'acostuma a verificar si cal o no recurs preventiu. En canvi, en les tasques de neteja, no sempre es considera per defecte, malgrat la neteja de parts elevades fàcilment suposen un treball en alçada. Fins i tot, les tasques de neteja de parts elevades, com poden ser finestres zenitals, el caneló de les teulades, les claraboies, etc. són tasques que realitza el mateix personal de manteniment, tanmateix, són tasques que acostumen a ser més invisibles, també pel que fa a la identificació de la necessitat de recurs preventiu, així com la necessitat de les altres mesures de seguretat per als treballs en alçada.

En termes generals, avui en dia no s'acostuma a qüestionar que per fer treballs de reparació en una teulada faci falta una línia de vida i ancorar-se mitjançant arnès de seguretat. En canvi, és més habitual que aquestes mesures es considerin innecessàries per la tasca de neteja i manteniment del caneló de la mateixa teulada. Es fa difícil determinar què opera a l'hora de valorar diferent una tasca de l'altra; si l'associació inconscient de la neteja del caneló a una feina reproductiva o si l'aplicació laxa dels requeriments normatius i de seguretat dels treballs en alçada. En tot cas, fer-ne constància és una forma de prendre consciència i no descuidar cap tasca, així com cap perill ni risc en alçada.

Finalment, en aquest punt es recomana incloure un organigrama específic sobre la modalitat d'organització de la prevenció. De nou, tal i com s'ha esmentat en l'apartat d'introducció en relació a l'organigrama del conjunt de l'organització, és interessant plasmar la relació de l'organització de la prevenció amb les figures o departaments dedicats a la igualtat.

# 2.6

## Responsabilitats i funcions

Aplicar la perspectiva de gènere en aquest punt consisteix en deixar constància dels principis, compromisos i bones pràctiques en relació a la igualtat de gènere que les diferents figures de responsabilitat de l'organització han d'aplicar en el desenvolupament de les seves responsabilitats i funcions.

**ENLLAÇ** PDF

**EINA 5** EXEMPLES DE PRINCIPIS, COMPROMISOS I BONES PRÀCTIQUES EN PERSPECTIVA DE GÈNERE PER INCORPORAR EN L'APARTAT SOBRE LES FIGURES DE RESPONSABILITAT DE L'ORGANITZACIÓ DEL PLA DE PREVENCIÓ

**NOTA** Elaboració pròpia

### RESPONSABILITATS I FUNCIONS DE LA DIRECCIÓ

És responsabilitat de la direcció garantir la seguretat i la salut de les persones treballadores al seu càrrec seguint el principi d'igualtat i no discriminació

Planificar la integració de la perspectiva de gènere en la gestió i la pràctica preventiva

Coordinar les accions i pràctiques preventives amb les accions i pràctiques del departament d'igualtat o persona responsable de la igualtat, en cas que n'hi hagi

Desenvolupar les responsabilitats i funcions, anteriorment apuntades, seguint el principi d'igualtat i no discriminació i establint un compromís de la direcció envers la igualtat de gènere per escrit

No portar a terme accions discriminatòries ni cap tipus de violència o assetjament envers altres persones

Assegurar la disposició de mitjans i mesures per prevenir i abordar la violència i/o l'assetjament laboral, la violència i/o l'assetjament sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia així com altres discriminacions

### RESPONSABILITATS I FUNCIONS DELS / DE LES CAPS DE SECCIÓ O DEPARTAMENT

Desenvolupar les responsabilitats i funcions, anteriorment apuntades, seguint el principi d'igualtat i no discriminació, i no portar a terme accions discriminatòries ni cap tipus de violència o assetjament envers altres persones

En cas de detectar possibles discriminacions, violències o assetjaments, ja sigui cap a la pròpia persona com envers a d'altres, traslladar-ho immediatament a Direcció, o bé, a la persona o persones designades específicament per atendre aquest tipus de fets

**RESPONSABILITATS I  
FUNCIONS DEL SERVEI DE  
PREVENCIÓ ALIÈ/PROPI**

Incorporar la perspectiva de gènere en les accions preventives anteriorment apuntades

No portar a terme accions discriminatòries ni cap tipus de violència o assetjament envers altres persones

En cas de detectar possibles discriminacions, violències o assetjaments en l'exercici de la seva tasca preventiva, traslladar-ho immediatament a la persona de contacte de l'organització, o bé, a les persones designades específicament per atendre aquest tipus de fets si n'hi ha i es disposa del contacte

**RESPONSABILITATS I  
FUNCIONS DELS DELEGATS I  
DELEGADES DE PREVENCIÓ**

Promoure i fomentar la cooperació de persones treballadores per a l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals així com la normativa d'igualtat efectiva de gènere

Exercir tasques de vigilància i control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals seguint el principi d'igualtat i no discriminació.

Realitzar visites als llocs de treball per exercir una tasca de vigilància i control de l'estat de les condicions de treball tenint present el principi d'igualtat i no discriminació.

Desenvolupar les responsabilitats i funcions, anteriorment apuntades, incorporant la perspectiva de gènere, i no portar a terme accions discriminatòries ni cap tipus de violència o assetjament envers altres persones.

En cas de detectar possibles discriminacions, violències o assetjaments, ja sigui cap a la pròpia persona com envers a d'altres, traslladar-ho immediatament a Direcció, o bé, a la persona o persones designades específicament per atendre aquest tipus de fets.

Vetllar per la disposició de mitjans i mesures per prevenir i abordar la violència i/o l'assetjament laboral, la violència i/o l'assetjament sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia així com altres discriminacions.

**RESPONSABILITATS I  
FUNCIONS DEL COMITÈ DE  
SEGURETAT I SALUT**

Assegurar el principi d'igualtat i no discriminació en la gestió i implementació de les activitats de protecció i prevenció.

Fomentar la disposició de mitjans i mesures per prevenir i abordar la violència i/o l'assetjament laboral, la violència i/o l'assetjament sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia així com altres discriminacions.

Coordinació de les activitats de protecció i prevenció amb les activitats i accions de l'àrea/ departament/grup de treball d'igualtat.

Vetllar perquè les activitats anteriorment apuntades incorporin la perspectiva de gènere.



Si revisem la cultura i les pràctiques organitzacionals en el seu conjunt, cal contemplar que la forma d'organitzar la presa de decisions i la governança, com es gestiona la comunicació o els estils de lideratge també influeixen a l'hora d'afavorir o perjudicar la igualtat en una organització.

Una presa de decisions multidireccional i no jerarquizada, que posi el benestar de les persones treballadores al centre, les formes de comunicació assertives i no violentes, així com els estils de direcció i lideratge emocionals (Foment del Treball: 2023) són elements estructurals de l'organització que afavoreixen la igualtat. Els lideratges que tenen en compte la dimensió reproductiva i emocional dels processos, i que no parlen només de cures sinó que la forma de gestionar els equips és en sí cuidadora, afavoreixen una cultura organitzacional igualitària. Alhora, disposar de codis de bones pràctiques en relació al respecte i l'equitat, decàlegs de tolerància zero que indiquin clarament les línies vermelles en relació a les actituds discriminatòries i violentes, així com sistemes eficaços de queixes i reclamacions internes.

---

## 2.7

### Desenvolupament del pla de prevenció

Els següents apartats del Pla de prevenció es dediquen a enumerar les activitats preventives que es portaran a terme de forma periòdica per implementar el cicle de gestió dels riscos a l'organització. Tanmateix, es concreta com s'organitzarà la posada en pràctica de les activitats i accions de prevenció, qui se'n farà càrrec i la freqüència, entre d'altres aspectes sobre la gestió de la prevenció.

L'exposició de propostes, exemples i eines de com incorporar la perspectiva de gènere en cada una de les activitats preventives es considera que mereix un apartat més extens, i es desenvolupa en el següent bloc: Bloc 3, desplegant la perspectiva de gènere en el desenvolupament de l'activitat preventiva.

# 2.8

## Avaluació del pla de prevenció

L'apartat final del document es dedica a enumerar i preveure com es farà el seguiment i l'avaluació del propi pla de prevenció. En aquest punt, es recomana incorporar un llistat de verificació dels documents necessaris amb la revisió sobre la incorporació de la perspectiva de gènere. Així mateix, es pot disposar d'un llistat de verificació de tots els aspectes enumerats per incorporar la perspectiva de gènere en el document del pla de prevenció.

### 2.8.1

### Elaboració i registre de documentació

En aquest apartat es destaca la documentació necessària elaborada i que cal registrar i conservar a disposició de l'Autoritat laboral i/o sanitària competent. D'aquest llistat, especificar si s'ha incorporat o no la perspectiva de gènere.

**EINA 6** LLISTAT DE DOCUMENTACIÓ I VERIFICACIÓ DE LA INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

**NOTA** Elaboració pròpia

**ENLLAÇ** PDF

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 d'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"/>

DOCUMENT	INCORPORACIÓ PERSPECTIVA DE GÈNERE	SI	NO
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 realitzar 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 a la persona treballadora una incapacitat laboral superior a un dia de treball	Les dades estan desagregades per gènere	<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"/>
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"/>

---

## 2.8.2.

### Auditories d'eficàcia de la prevenció

En el cas de realitzar periòdicament una auditoria de l'eficàcia del sistema de gestió de la prevenció de riscos laborals, aquestes haurien d'incloure la verificació i el seguiment de la incorporació de la perspectiva de gènere.

En el cas de realitzar auditories internes, es tractaria d'omplir i registrar els documents de verificació i seguiment esmentats en els apartats anteriors. En el cas de realitzar auditories externes, caldria verificar amb el proveïdor de l'auditoria la incorporació de la perspectiva de gènere en la mateixa.

En aquest punt és interessant comentar que, a finals del 2023, l'Organització Internacional de Normalització (ISO), que publica les normes i estàndards de qualitat a nivell internacional, va finalitzar la darrera fase d'aprovació de l'esborrany d'una futura Norma ISO sobre igualtat de gènere i apoderament de les dones: la ISO 53800, la publicació de la qual es preveu per mitjans del 2024 (Observatorio igualdad y empleo: 2023).

---

# Bloc 3

Desplegant la perspectiva  
de gènere en el  
desenvolupament de  
l'activitat preventiva

---

---

## **3.1**      **Avaluació de riscos general**

### **3.1.1**      **La presa de dades amb perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos generals**

**3.1.1.1** Consideracions prèvies per a la presa de dades i l'avaluació de riscos amb perspectiva de gènere: la divisió sexual del treball, el factor de la multiexposició i la violència en l'àmbit laboral

### **3.1.2**      **La presa de dades sobre la gestió de la igualtat de gènere a l'organització**

**3.1.1.2** Recomanacions per a la presa de dades dels locals i instal·lacions dels centres de treball

### **3.1.3**      **El capítol de l'estimació inicial del risc de la desigualtat de gènere**

**3.1.1.3** Recomanacions per a la presa de dades d'aspectes organitzatius: perfil sociodemogràfic de la plantilla

### **3.1.4**      **L'avaluació per processos de treball segons el gènere**

### **3.1.5**      **Indicador de presència segons el gènere per processos de treball**

### **3.1.6**      **La valoració de la violència sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia en l'avaluació de riscos generals**

---

## **3.2**      **Planificació derivada de l'avaluació de riscos**

---

## **3.3**      **Informació, formació, consulta i participació de les persones treballadores**

---

## **3.4**      **Equips de protecció col·lectiva i individual**

---

## **3.5**      **Equips de treball**

---

## **3.6**      **Preparació davant d'emergències**

---

## **3.7**      **Investigació d'accidents i incidents**

---

## **3.8**      **Inspeccions de seguretat**

---

## **3.9**      **Coordinació d'activitats empresarials**

---

En els capítols centrals del pla de prevenció es desenvolupa la gestió de les activitats i accions preventives. Considerar aquí la perspectiva de gènere és una bona manera d'adoptar un compromís i marcar una estratègia d'incorporació de la perspectiva de gènere en totes les accions relacionades amb la prevenció de riscos laborals de l'organització.

Les propostes, exemples i eines anotades en aquests apartats serviran també com a guia per concretar què significa i com es porta a la pràctica la perspectiva de gènere en l'acció preventiva.

---

## 3.1

### Avaluació de riscos general

L'avaluació de riscos laborals és una de les activitats fonamentals per guiar l'acció preventiva en una organització, i realitzar-la amb perspectiva de gènere significa també concretar l'anàlisi de les condicions laborals de gènere en relació a la salut laboral.

Tal i com recull l'aposta per la igualtat efectiva de la llei orgànica 3/2007 d'igualtat de dones i homes, en els capítols referents als Plans d'igualtat a les empreses, implementar la igualtat en una organització significa fer un diagnòstic de situació per tal d'adoptar mesures encaminades a revertir la desigualtat o potenciar la igualtat diagnosticada. En el marc de la salut laboral, seguint les recomanacions de l'Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball (2006), les



avaluacions de gènere són una eina clau, també en els camps de la seguretat i la salut laborals, i es recomana la seva utilització per a l'estratègia de la integració del gènere.

Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos no tracta d'adoptar mesures ad-hoc en base a un concepte teòric i homogeneïtzador, ni consisteix en compensar per defecte els col·lectius socialment desfavorits, sinó que cal partir d'un estat de la qüestió i d'un diagnòstic de la realitat concreta, per transformar-la i adequar-la en la seva mesura. Per adoptar aquesta perspectiva concreta que, alhora, ens permeti tenir informació global de com abordar la perspectiva de gènere en la salut laboral d'una organització, és recomanable realitzar l'avaluació inicial de riscos generals amb perspectiva de gènere.

El punt de partida de tota avaluació de riscos amb perspectiva de gènere és fer una recollida de dades sensible al gènere. Sense la presa de dades orientada en aquest sentit, serà impossible portar a terme una avaluació de riscos amb perspectiva de gènere més enllà d'una valoració i unes mesures ad-hoc i, per tant, que sigui realment encaminada a revertir el risc de la desigualtat concreta de organització; així com posar solució a la praxis preventiva que reproduceix les desigualtats socials en la plantilla.

---

## 3.1.1

### La presa de dades amb perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos generals

A l'hora de plantejar una presa de dades i una avaluació de riscos sensible al gènere, hi ha una sèrie d'aspectes generals que cal tenir presents prèviament, i que són un prisma a través del qual enfocar l'observació i l'anàlisi de les dades i les condicions laborals.

#### 3.1.1.1 Consideracions prèvies per a la presa de dades i l'avaluació de riscos amb perspectiva de gènere

##### a) La Divisió sexual del treball

Un dels fenòmens socials que és estructurador de la desigualtat social de gènere és la divisió sexual del treball. Segons Torns i Recio (2012) la divisió sexual del treball es defineix com un repartiment social del

treball desigual en funció del gènere, en el qual el treball de cura i d'atenció, tan de les persones com dels espais, indispensable per crear i mantenir la vida de les persones, està assignat principalment a les dones.

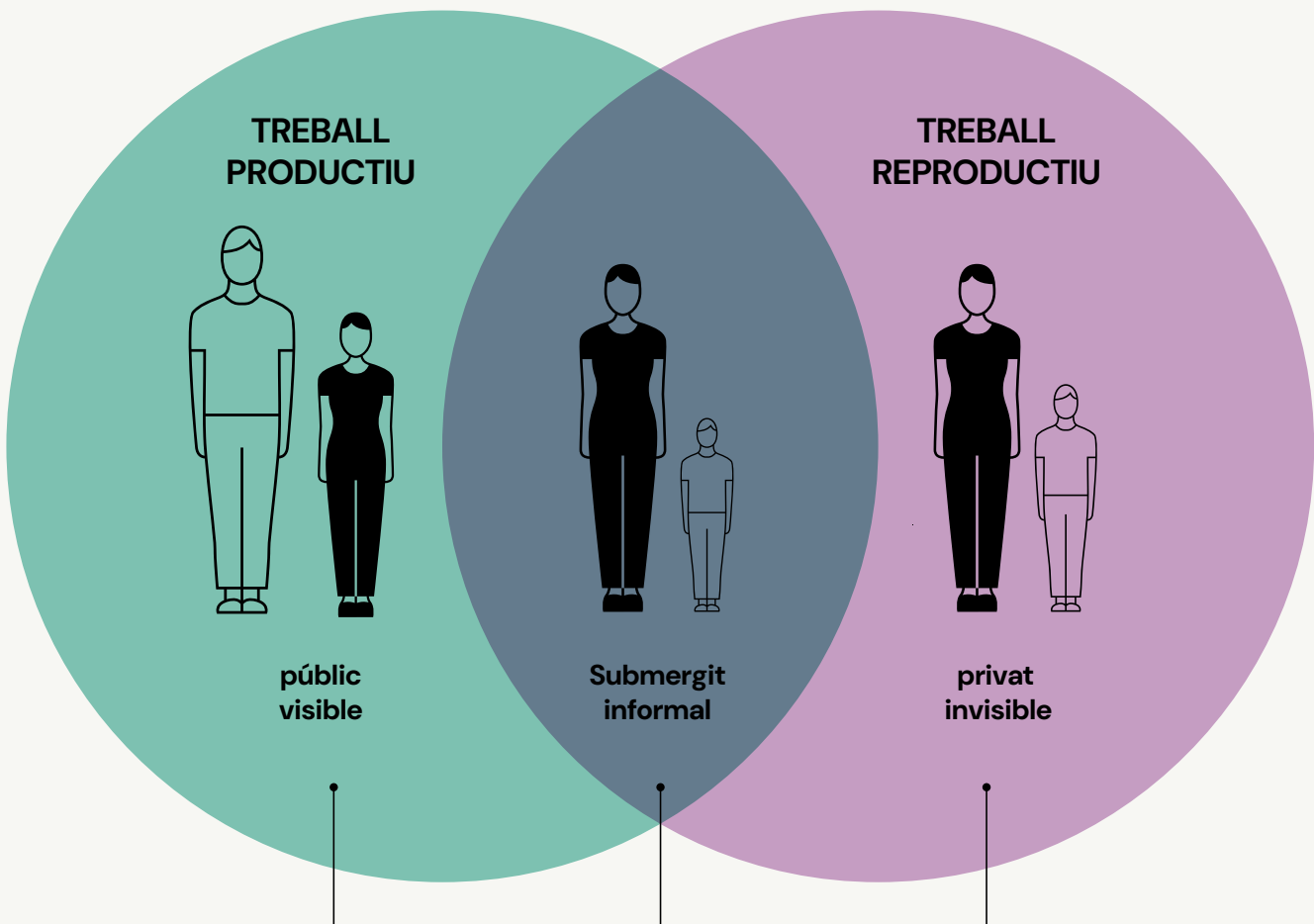
El funcionament de la societat i de l'economia es recolza en que la major part d'aquest treball de sosteniment de la vida és invisible, no està reconegut pròpiament com a treball i, per tant, no es remunera ni està subjecte a drets (Duran, 2018).

**FIGURA 5** LES DUES ESFERES DEL TREBALL

**FONT** Elaboració pròpia a partir de Duran, 2018

**LLEGENDA**

- Doble presència
- Sector molt feminitzat
- Assignat de manera prioritària a les dones



**Treball = MERCADERIA**

- reconegut
- remunerat
- regulat/drets legals

**(Servei domèstic i de neteja, cura i atenció...)**

- poc reconegut
- poc remunerat
- poc regulat

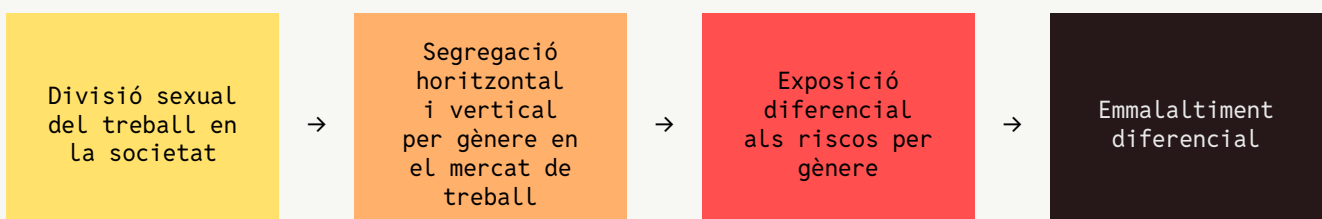
**Treball = OBLIGACIÓ MORAL**

- no reconegut
- no remunerat
- desregulat/sense drets

Que la càrrega principal del treball de cura i d'atenció de les persones recaigui en les dones, com a grup social, és un funcionament de les societats que s'ha anat construint històricament, i no té a veure amb la realitat d'una persona en concret, sinó que descriu una dinàmica social i global. És possible que hi hagi experiències individuals que no segueixin aquest funcionament, tanmateix, aquestes experiències individuals coexisteixen amb una realitat social àmpliament estudiada i reconeguda actualment, i que podem contrastar amb estudis de diferents ciències socials i dades estadístiques com, per exemple, les dades publicades en el dossier estadístic "Les dones a Catalunya 2022" per l'Observatori de la Igualtat de Gènere (Institut Català de les Dones:2023)

Tot i que, a la pràctica, l'experiència individual és diversa i la divisió sexual del treball es pot concretar de maneres molt diferents, o es pot no concretar, totes les persones que formen part d'una societat es troben sota la influència de com aquesta s'estructura. Especialment el mercat de treball funciona a partir del mandat social que el treball de cura i d'atenció de les persones recau principalment en les dones i, per tant, totes les persones treballadores es veuran més directa o indirectament afectades per aquesta dinàmica de funcionament del conjunt de la societat.

En la part introductòria d'aquesta guia s'ha exposat que les desigualtats en el mercat de treball per raó de gènere, com la segregació horitzontal i vertical de dones i homes, són un dels factors explicatius de l'exposició diferencial als riscos segons el gènere. Alhora, la segregació del mercat de treball segons el gènere s'explica, principalment, per la divisió sexual del treball.



La divisió sexual del treball també es troba en l'inconscient col·lectiu, i molts dels estereotips, biaixos

i prejudicis sobre els rols de dones i homes són un reflex d'aquesta divisió que, en sentit invers, li fan de mirall i la justifiquen.

Tenir present la divisió sexual del treball quan analitzem les condicions de treball i els riscos laborals que afecten les persones treballadores ens ajuda a detectar que:

- El repartiment dels llocs de treball, activitats i tasques entre homes i dones reproduïx els estereotips i rols de gènere
- Hi ha tasques en el sí de les organitzacions que són de cura de les persones treballadores i dels espais, les quals no són visibles i/o reconegudes i, en conseqüència, no es reparteixen formalment ni de forma equitativa entre el conjunt de la plantilla
- La càrrega de feina de cura i d'atenció a altres persones i espais, que afecta principalment a les treballadores, és un desavantatge i una càrrega que interacciona amb la feina a l'organització

## b) El factor de la multiexposició

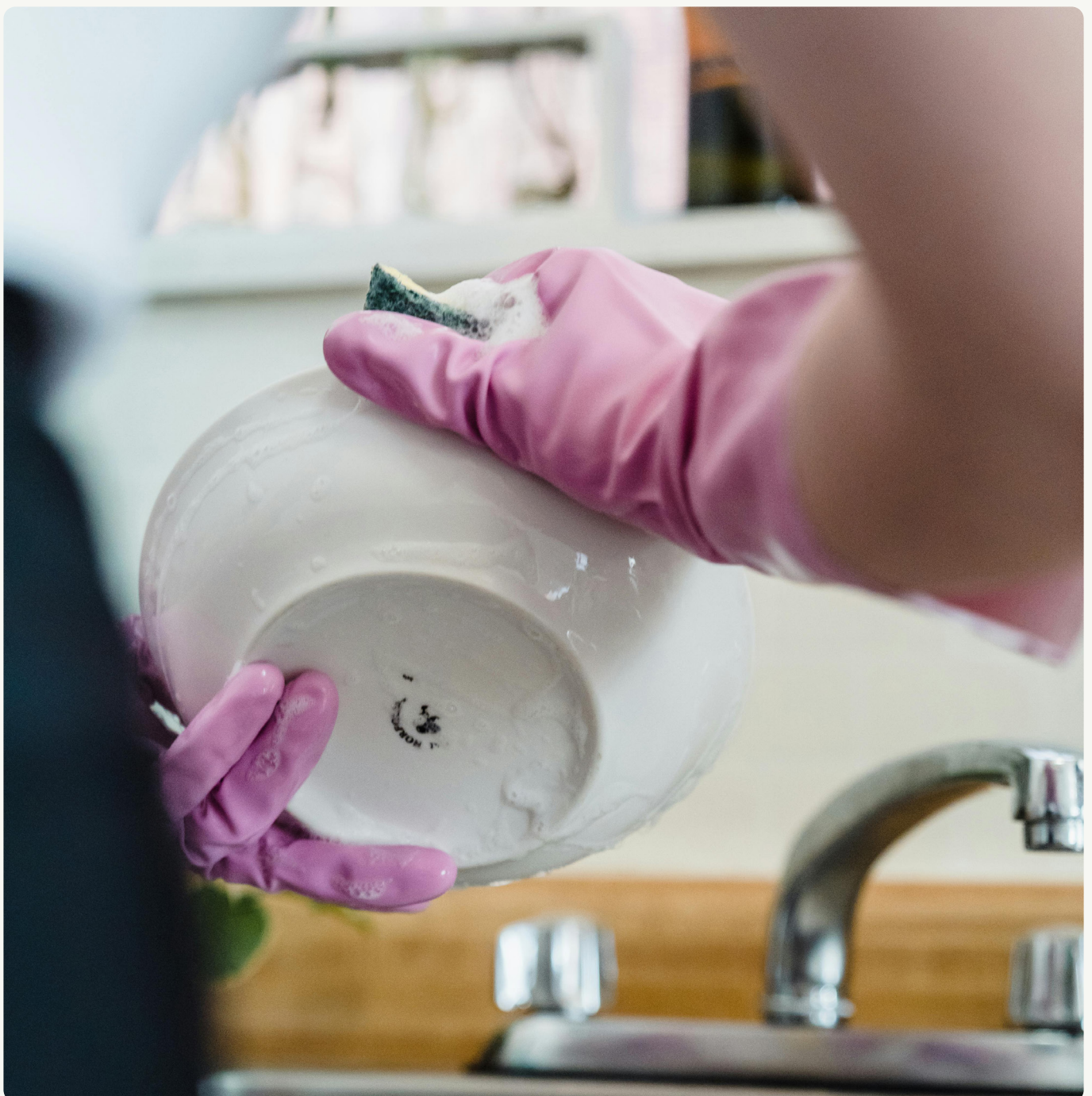
Directament relacionat amb la divisió sexual del treball i les càrregues de treball que es solapen, hi ha el factor de la doble presència, que podem definir com l'atenció de les demandes del mercat laboral i de l'esfera domèstica, personal i/o familiar de forma sincrònica (Moreno, 2010). La doble presència és un factor psicosocial, reconegut amb aquest mateix terme en metodologies d'avaluació psicosocial com el CoPsoQ-istas21. Altres metodologies i propostes teòriques ho anomenen el conflicte Treball Família/ Família-Treball.

Al llarg de la història el concepte s'ha anat transformant i, en un primer moment, des del feminisme de classe treballadora del segle XIX s'anomenava doble jornada o doble càrrega al fet que les dones assalariades havien de seguir treballant en l'esfera domèstica després d'acabar la seva jornada



de treball remunerat. El concepte doble jornada es va estendre en els estudis sociològics i de gènere durant la segona meitat del segle XX (Hochschild, 2021), moment en el qual també sorgeix el terme doble presència com a contraposició al primer (Balbo, 1978).

La sociòloga italiana Laura Balbo aporta el concepte doble presència (Balbo, 1978) perquè considera que el terme doble jornada remet a una separació molt rígida i lineal entre l'esfera del treball remunerat i l'esfera del treball domèstic. La jornada de treball en el capitalisme industrial comença i acaba a una hora



determinada, tanmateix, el treball en d'altres moments històrics no presenta aquest caràcter lineal, així mateix, el treball domèstic i de cura de les persones és sincrònic, no s'acaba mai i es manté en el temps solapant-se a d'altres activitats.

El concepte de doble presència permet copsar aquesta necessitat d'estar a la vegada a la feina i a casa i que, avui en dia, tenim en compte en ambdues direccions: per una banda, el fet d'haver d'estar pendent d'aspectes d'atenció i cura de la vida personal quan estem a la feina i, per altra banda, mantenir l'atenció envers aspectes laborals un cop hem acabat la jornada laboral. Aquesta sincronia és un factor que, des de la psicociologia del treball, s'ha valorat que perjudica el benestar psicològic. Per tant, hi ha un acord en la necessitat d'adoptar mesures que afavoreixin tant la desconexió envers la càrrega mental del treball remunerat, quan hem acabat la jornada laboral, com les facilitats per fer compatible els requeriments i les necessitats derivades de la vida personal amb les demandes laborals. A més d'aquesta doble presència, podríem sumar d'altres esferes necessàries per al funcionament de la vida, com és la participació sociopolítica, i que ha portat a plantejar, per part de la sociòloga Marina Sagastizabal, el concepte de triple presència (Sagastizabal, 2019).

Actualment, un dels aspectes rellevants en relació al treball de cura i d'atenció de les persones i els espais, és aquella part més invisible d'aquest tipus de treball: la càrrega mental que comporta el sosteniment i funcionament de la vida i que, precisament, és la que confereix un caràcter marcadament sincrònic al fet de cuidar. La càrrega mental implica tots els aspectes que tenen a veure amb l'organització i gestió de la cura de les persones, com són la gestió de cites mèdiques, lúdiques, etc., la planificació de la logística necessària per satisfer les necessitats materials i relacionals o l'atenció de la dimensió emocional. La càrrega mental és la part més invisible del treball, tanmateix, està present i és transversal a tota la feina necessària per al funcionament de la vida quotidiana.

A l'hora de tractar els riscos vinculats a la càrrega del treball, és on agafa més rellevància el factor de la multiexposició. Davant d'un risc com la càrrega mental, el qual depèn directament de la dosi per

acabar causant o no un dany per la salut, seria interessant considerar si hi ha característiques de la població treballadora que s'està avaluant que presenten una major probabilitat de patir aquest dany ja que, per la seva condició social, presenten un major nivell d'exposició al risc de la càrrega mental. Tot i que els factors extra-laborals i laborals són indestriables a la pràctica, i fer aquesta valoració a nivell individual seria inabastable, quan estem parlant d'un factor que es pot extrapolar a un col·lectiu determinat del personal treballador, i la influència d'aquest factor està contrastada per estudis àmpliament acceptats, no considerar aquest factor i la seva influència seria un buit important davant la protecció de la seguretat i la salut del personal treballador.

En aquest sentit, una major càrrega mental i una incidència més elevada de la doble presència són factors que cal considerar per a les dones de la població treballadora i una possibilitat metodològica seria plantejar algun factor de correcció de l'exposició per aquest col·lectiu en realitzar les avaluacions de riscos. Tot i que la doble presència és un factor de risc psicosocial paradigmàtic pel que fa a la multiexposició, derivat de la divisió sexual del treball, no és l'únic risc en el qual està incidint la multiexposició; també el risc ergonòmic en treballs de cura i d'atenció de les persones, o en treballs de neteja i l'exposició a productes químics de la neteja assimilables als d'ús domèstic.

Riscos en els quals incideix el factor de la multiexposició:

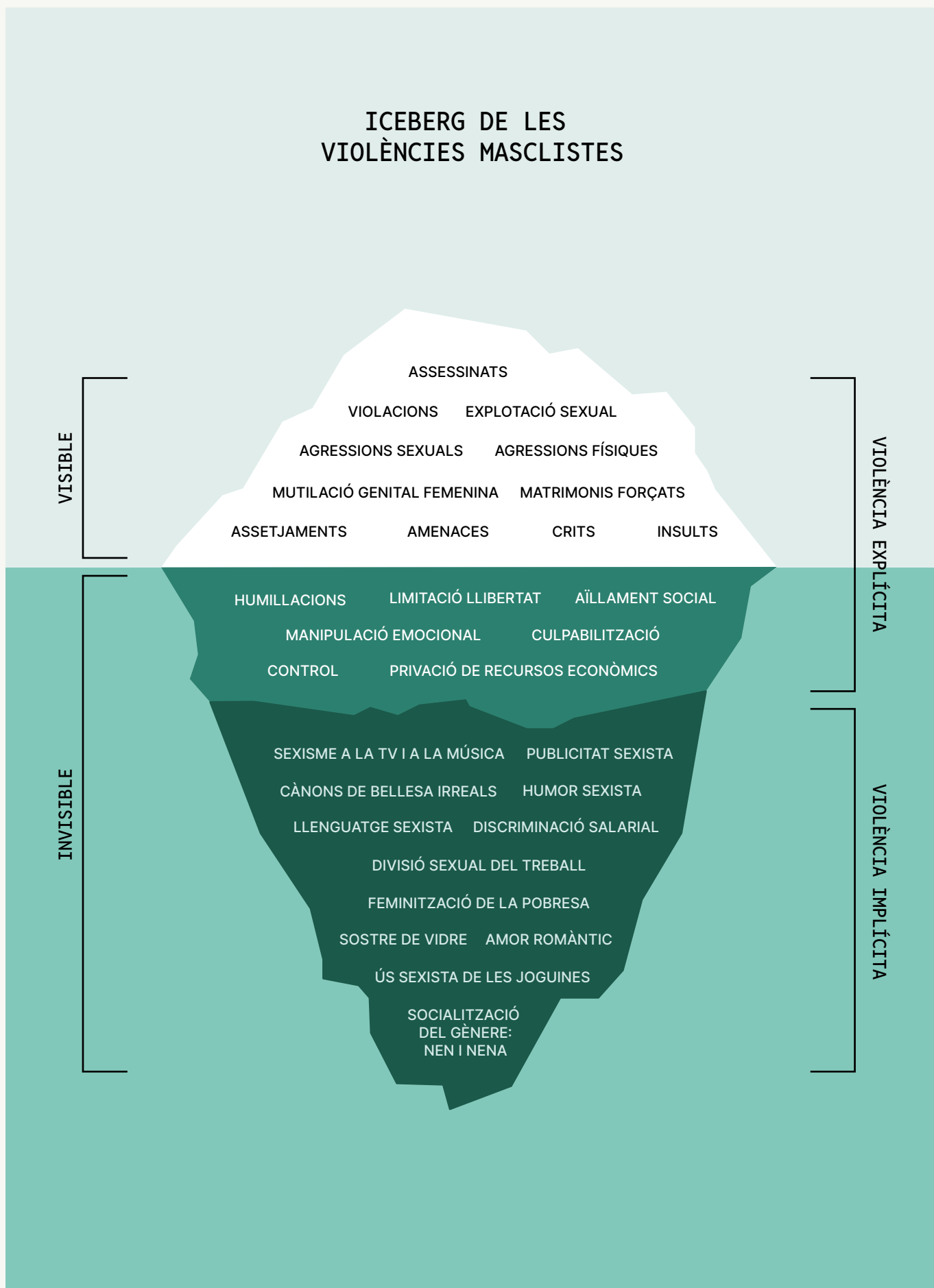
- Doble presència
- Càrrega mental
- Risc ergonòmic vinculat a treballs de neteja
- Risc ergonòmic vinculat a l'atenció directa a persones
- Risc químic vinculat a l'ús de productes de neteja assimilables als d'ús domèstic



### c) La violència masclista en l'àmbit laboral

Per sustentar la desigualtat en una societat és necessària la violència que castiga aquelles persones i conductes que no segueixen o no encaixen en les normes establertes, així com les persones que pretenen subvertir-les. Per tant, la desigualtat de gènere va de la mà de la violència masclista, entesa com un mecanisme de control social que es desplega en forma de piràmide o iceberg, i engloba diferents formes de violència:

- des de la violència simbòlica més invisible i present en les formes d'expressió com l'humor, el llenguatge i l'imaginari col·lectiu de les diferents manifestacions culturals de l'organització
- passant per es discriminacions en els diferents mecanismes d'accés, promoció, repartiment del treball, etc. de la mateixa
- fins a les conductes més evidents i extremes com són l'assetjament i les agressions tant verbals, com no verbals i físiques.



Així doncs, la violència sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia en les organitzacions laborals és la manifestació en el mercat de treball de la desigualtat social de gènere i, per aquest motiu, és clar que cal considerar-la com a un risc laboral de caràcter psicosocial d'obligada prevenció.

La violència sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia es concreta en els següents fets.

---

### **L'assetjament per raó de gènere i LGTBI-fòbia**

Tota conducta de caràcter sexual envers una altra persona, sense el seu consentiment, amb la intenció o el resultat d'atemptar contra la seva llibertat sexual i contra la seva dignitat, crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu i molest.

Tipus i exemples:

---

**Verbals:** insults de contingut sexual, humiliacions i rumors, explicar detalls de la vida sexual d'una persona, fer bromes sexuals i obscenes, intimidar, oferir insistentment o pressionar per aconseguir contactes no desitjats, amenaçar per aconseguir un contacte no desitjat, xantatge sexual.

---

**No verbals i gràfics:** fer mirades lascives i gestos obscens, fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit sobre una persona treballadora, enregistrar, difondre o publicar informació, vídeos i imatges relacionats amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals.

---

**Físics:** fer un apropament físic excessiu no consentit, arraconar i buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona per crear un ambient sexual no consentit, imposar el contacte físic no consentit (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats), fer tocaments al cos d'una persona no consentits per aquesta, obligar a una persona a fer tocaments al cos de l'altra de forma no consentida, abocar-se a sobre de l'altra persona de forma no consentida, refregar-se, obligar a contactes sexuals no consentits, violar, empentar, colpejar, donar puntades de peu a una persona per la seva orientació sexual o identitat de gènere

---

## L'assetjament per raó de gènere i LGTBI-fòbia

L'assetjament per raó de gènere i LGTBI-fòbia: tota conducta amb la intenció o el resultat d'atemptar contra la llibertat i contra la dignitat d'una persona en base al seu gènere, i que crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu i molest.

Tipus i exemples:

---

**Verbals:** insults, humiliacions, rumors, fer bromes referents al gènere, a la preferència sexual, a la identitat o expressió de gènere.

---

**No verbal i gràfics:** fer gestos ofensius referents al gènere, orientació sexual, identitat i expressió de gènere d'una persona; fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut explícit que atemptin contra la llibertat i la integritat en base al gènere; enregistrar, difondre o publicar informació, vídeos i imatges que atemptin contra la llibertat i la integritat en base al gènere

---

**Organitzacional:** discriminacions en relació a les condicions laborals pel fet de ser dona o identificar-se amb un gènere i/o orientació sexual no normatiu, intimidar o amenaçar una dona o persona embarassada perquè no exerceixi els seus drets, o bé, aïllar, degradar de categoria, modificar les tasques que realitza com a represàlia per la situació de gestació o lactància.

Més endavant, es presenta una instrucció sobre com valorar la violència sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia en l'avaluació de riscos generals, i es presenten els principals factors de risc vinculats a aquest tipus de violència.

Les organitzacions estan obligades a garantir que les persones treballadores tenen unes condicions laborals lliures de violència. Per portar a terme aquesta garantia, les organitzacions han de disposar de mecanismes per prevenir, detectar, abordar i reparar els possibles casos d'agressió i d'assetjament i, habitualment, el document que estableix aquests mecanismes és el protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia.

### 3.1.1.2 Recomanacions per a la presa de dades dels locals i instal·lacions dels centres de treball

En la presa de dades per una avaluació de riscos, es realitza una inspecció visual de les instal·lacions i els diferents espais dels centres de treball propis de l'organització o aliens, en els quals el personal treballador porta a terme l'activitat laboral. En la visita de presa de dades, un dels aspectes importants a revisar i verificar són les disposicions mínimes de seguretat i salut dels llocs de treball en base al que marca la normativa segons el Real Decret 486/1997, del 14 de abril, pel qual s'estableixen aquestes disposicions mínimes.

La majoria dels elements a revisar segons aquesta normativa són característiques constructives dels espais i edificis, i dels elements estipulats per la norma, es pot destacar un element directament relacionat amb la sensibilitat de gènere: en l'annex V sobre els serveis higiènics i locals de descans, s'estableix que els vestuaris, locals higiènics i lavabos estaran separats per homes i dones, o bé, s'haurà de preveure una utilització per separat dels mateixos.

Per tal d'abordar aquest aspecte sense reproduir discriminacions per raó de gènere, ja sigui respectant les necessitats específiques de dones, com de les persones amb característiques biològiques femenines, alhora que les persones transsexuals i transgènere, seguidament, s'anoten diferents aspectes que es recomana verificar sobre les disposicions mínimes de seguretat dels serveis higiènics i locals de descans.

**EINA 7** QUADRE DE DISPOSICIONS MÍNIMES DE SEGURETAT SOBRE ELS SERVEIS HIGIÈNICS I LOCALS DE DESCANS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

[ENLLAÇ](#) [PDF](#)

**NOTA** Elaboració pròpia

**ELEMENTS RECOLLIT EN EL RD 486/97**

**ELEMENT A VERIFICAR AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE**

**ANNEX V: SERVEIS HIGIÈNICS I LOCALS DE DESCANS**

Es disposa de lavabos adaptats a les necessitats d'higiene, comoditat i seguretat de les dones i persones que estan menstruants:

Es disposa de WC de seient, net, amb contenidors a l'abast preparats per a contenir compreses, tampons, etc. i piques adequades per a la higiene de copes mensuals

La sala dels lavabos es pot tancar i preserva la intimitat de les persones que en fan ús, tant pel que fa a l'ús del WC com de la pica i zona d'higiene personal

**ANNEX V – Apartat 2: Vestidors, dutxes i lavabos**

Punt 10. Els vestuaris i locals de lavabos estaran separats per a homes i dones, o s'haurà de preveure una utilització per separat dels mateixos.

Es disposa de vestuaris i lavabos que garanteixen l'ús separat d'homes, dones i cal afegir persones no binàries i trans.

L'ús de vestuaris i lavabos preserva la seguretat i la intimitat de les persones treballadores, especialment les dones, i garanteix la no discriminació de cap identitat ni expressió de gènere

**ANNEX V – Apartat 3: Locals de descans**

Punt 4. Les treballadores embarassades i mares lactants hauran de tenir la possibilitat de descansar tombades en condicions adequades

Verificar els criteris de La Nota Tècnica de Prevenció 914:

Es disposa de sales adaptades per a dones i persones treballadores que estan en procés de gestació o de lactància natural: sala privada, tranquil·la i higiènica per al descans de dones i persones treballadores embarassades, així com per a l'extracció de la llet o el procés de lactància natural. Aquesta sala ha d'estar dotada d'un mecanisme per tancar la porta, un endoll, una nevera, un renta-mans així com sabó i tovallons de paper.

### 3.1.1.3 Recomanacions per a la presa de dades d'aspectes organitzatius

Seguint amb la visita que es realitza per fer la presa de dades d'una avaluació, també es realitza una entrevista amb la persona o persones responsable de l'organització, o bé, amb aquelles que s'encarreguen de la seguretat i salut en la mateixa. En aquesta entrevista cal incorporar preguntes sobre les característiques sociodemogràfiques que descriuen la plantilla, així com preguntes sobre la gestió de la igualtat de gènere a l'organització, donat que la desigualtat social de gènere esdevé un risc laboral.

#### a) Perfil sociodemogràfic de la plantilla

En primer lloc, en referència a la descripció sociodemogràfiques de la plantilla, la proposta és incorporar a l'inici de l'avaluació un perfil sociodemogràfic de les persones treballadores que es vol avaluar, per tal d'adequar la valoració dels riscos a aquest perfil i adaptar les mesures correctores i preventives al mateix. El perfil sociodemogràfic és un resum de les característiques demogràfiques i socials d'una població treballadora en concret. En alguns països, com Colòmbia, el perfil sociodemogràfic és un component del diagnòstic de les condicions de salut de les persones treballadores, i forma part de l'avaluació inicial del sistema de gestió de la seguretat i la salut del treball (Decreto 1072:2015).

Seguidament, es proposa un recull de dades per elaborar el perfil sociodemogràfic.

**EINA 8** EXEMPLE DE DADES A TENIR EN COMPTE PER ELABORAR EL PERFIL SOCIODEMOGRÀFIC DE LA PLANTILLA

[ENLLAÇ](#) [PDF](#)

EDAT MITJANA	Anotar edat mitjana		
DISTRIBUCIÓ PER GÈNERE	Dones	Homes	No binari
	21	28	0
<b>Total</b>	49		0
%	43	57	0



<b>DISTRIBUCIÓ PER GÈNERE I EDAT</b>	<b>% Dones</b>	<b>% Homes</b>	<b>% No binari</b>
Menys de 20	0	0	0
Entre 20 i 40	57	33	0
Entre 40 i 60	32	57	0
Més de 60	11	10	0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>0</b>
<b>DISTRIBUCIÓ PER GÈNERE I NIVELL D'ESTUDIS</b>	<b>% Dones</b>	<b>% Homes</b>	<b>% No binari</b>
Estudis bàsics	0	0	0
Grau mitjà	0	5	0
Grau superior	36	19	0
Universitaris	64	76	0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>0</b>
<b>DISTRIBUCIÓ PER GÈNERE I CÀRREC</b>	<b>% Dones</b>	<b>% Homes</b>	<b>% No binari</b>
Direcció	4	10	0
Càrrec intermedi	7	10	0
Sense persones a càrrec	89	81	0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>0</b>
<b>DISTRIBUCIÓ PER GÈNERE I TIPUS DE CONTRACTE</b>	<b>% Dones</b>	<b>% Homes</b>	<b>% No binari</b>
Fix	100	100	0
Fix discontinu	0	0	0
En pràctiques	0	0	0
Altres	0	0	0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>0</b>
<b>DISTRIBUCIÓ PER GÈNERE I TIPUS DE JORNADA</b>	<b>% Dones</b>	<b>% Homes</b>	<b>% No binari</b>
Completa	82	86	0
Parcial	18	14	0

DISTRIBUCIÓ PER GÈNERE I HORARI	% Dones	% Homes	% No binari
Matí	4	14	0
Tarda	0	0	0
Partit	96	86	0
Intensiu	0	0	0
Torn/nocturn	0	0	0
DISTRIBUCIÓ PER GÈNERE I ANTIGUITAT A L'EMPRESA	% Dones	% Homes	% No binari
Menys de 6 mesos	11	0	0
Entre 6 mesos i 1 any	11	10	0
Entre 1 i 3 anys	21	33	0
Entre 3 i 5 anys	14	10	0
Entre 5 i 10 anys	29	19	0
Més de 10 anys	14	29	0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>0</b>
ATENCIÓ I CURA DE PERSONES AL TEU CÀRREC	% Dones	% Homes	% No binari
Amb persones a càrrec	-	-	-
Sense persones a càrrec	-	-	-
SITUACIONS DE VULNERABILITAT A DESTACAR	% Dones	% Homes	% No binari
Persones recent migrades o sense papers	-	-	-
Persones que no parlen català ni castellà	-	-	-
Persones sense habitatge estable	-	-	-
EDAT MITJANA D'ANTIGUITAT A L'EMPRESA	Anotar edat mitjana d'antiguitat		

El resultat d'elaborar la descripció sociodemogràfica és fer retrats de la plantilla que volem avaluar, que són els rostres que hauria de tenir al cap la persona professional tècnica de prevenció a l'hora de portar a terme

L'avaluació general de riscos laborals d'una organització, en comptes del retrat inconscient i androcèntric d'home, adult, blanc, estàndard, etc.. En aquest punt cal recordar que el biaix androcèntric en el disseny dels llocs de treball no només discrimina els

cossos amb característiques biològiques femenines, sinó tots els cossos que no encaixen amb el model masculí estàndard. El perfil sociodemogràfic esdevé una eina a l'abast de la persona professional de la prevenció de riscos laborals per millorar el seu

criteri tècnic a l'hora d'avaluar els riscos, tant per adequar la valoració a les característiques de la plantilla com per proposar mesures correctores i preventives adaptades a la realitat sociodemogràfica de la població avaluada. S'ha parlat de retrats en plural perquè el perfil sociodemogràfic no només ha de recollir la mitjana, sinó que també ha de tenir present les característiques extremes, o les que suposen una condició més

desfavorable o una exposició més problemàtica, per assegurar la màxima protecció per a la població general.

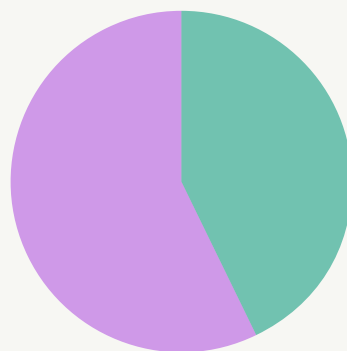
Per exemple, si la població treballadora avaluada és marcadament envellida, ja sigui per la mitjana d'edat o perquè hi ha persones d'edats molt avançades, la probabilitat de dany en la salut derivada de l'exposició a determinats riscos serà major i, per tant, una possible mesura preventiva serà adaptar el ritme de treball i augmentar el nombre

de descansos; per a la població en general o per als grups de major edat. Un altre exemple, si la població treballadora avaluada està integrada majoritàriament per dones amb persones al seu càrrec, i s'està valorant un procés de risc per postures forçades derivat de l'atenció directa a persones, la probabilitat d'exposició a aquest risc serà major, si tenim en compte el factor de la multiexposició comentat anteriorment.

**GRÀFICS QUE ES PODEN EXTREURE DE LA TAULA**

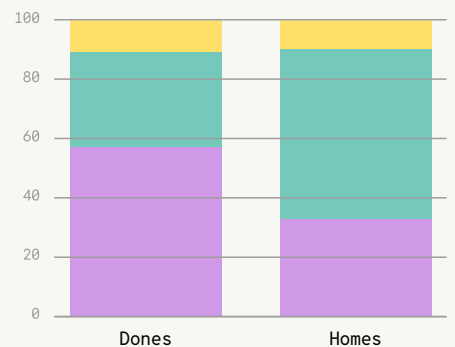
**GRÀFIC 1 DISTRIBUCIÓ PER GÈNERE**

LLEGENDA ● Dones ● Homes



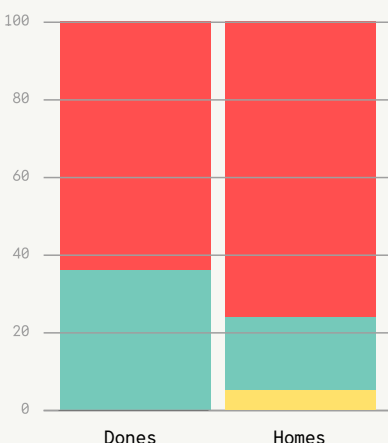
**GRÀFIC 2 DISTRIBUCIÓ PER EDATS I GÈNERE**

LLEGENDA ■ Menys de 20 ■ Entre 20 i 40 ■ Entre 40 i 60 ■ Més de 60



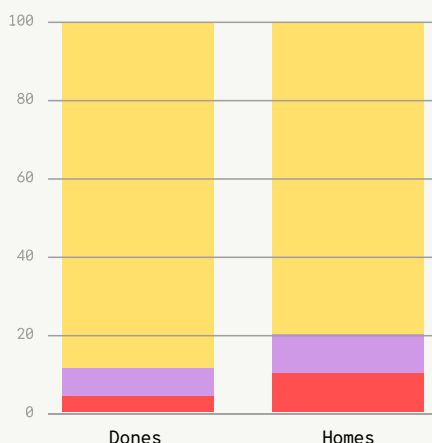
**GRÀFIC 3 DISTRIBUCIÓ PER ESTUDIS I GÈNERE**

LLEGENDA ■ Universitaris ■ Grau superior ■ Grau mitjà ■ Estudis bàsics



**GRÀFIC 4 DISTRIBUCIÓ PER CATEGORIA I GÈNERE**

LLEGENDA ■ Sense persones a càrrec ■ Intermedi ■ Direcció



**GRÀFIC 5 DISTRIBUCIÓ PER JORNADA I GÈNERE**

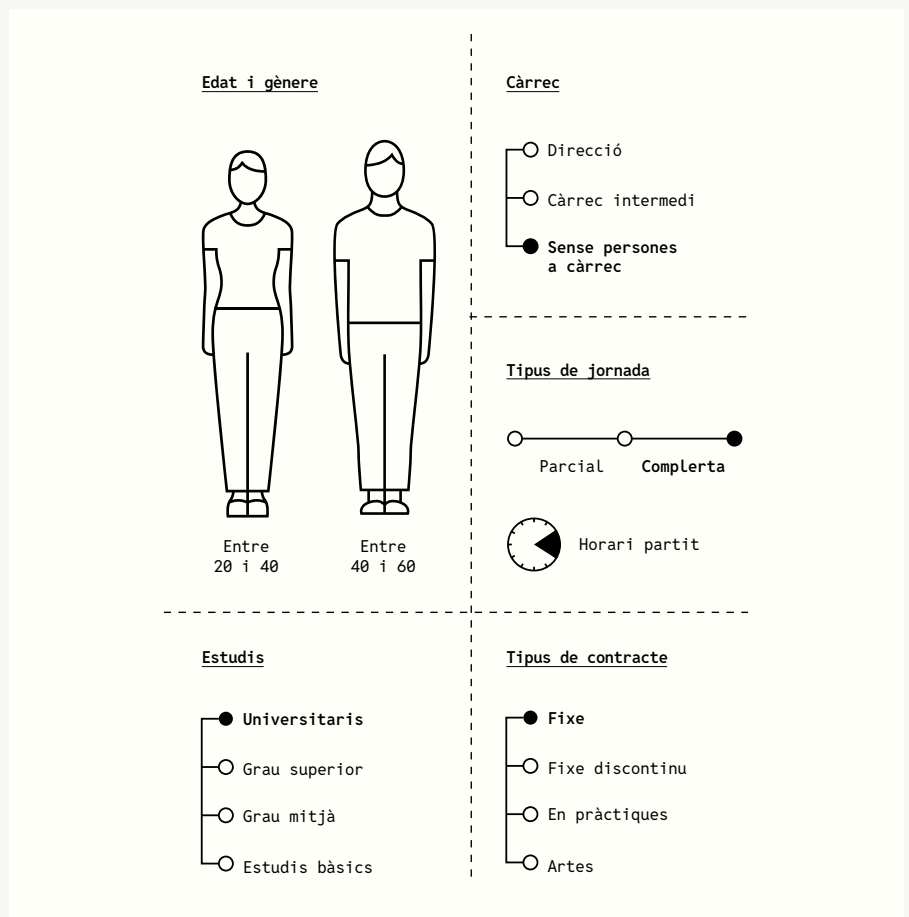
LLEGENDA ■ Complerta ■ Parcial



Cal distingir la descripció sociodemogràfica de la recollida de dades de persones amb especial sensibilitat, que estarien sota el paraigües del que disposa l'article 25 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals 31/1995. L'atenció a l'especial sensibilitat obeeix al principi de l'acció preventiva d'adaptar el treball a la persona tenint en compte aquelles característiques individuals que requereixen una major protecció. En canvi, el perfil sociodemogràfic fa referència a característiques col·lectives de la població treballadora que no necessàriament necessiten una major protecció, sinó una protecció específica.

Aplicant únicament una mirada individual per adaptar el treball a la persona, no podríem detectar l'arrel del risc que rau en el biaix col·lectiu, i no podríem proposar mesures correctores col·lectives que eliminin el risc en el seu origen, donant compliment a aquest principi de l'acció preventiva recollit en la Llei de prevenció (article 15.d LPRL 31/1995). Amb la mirada individual només podríem proposar mesures correctores individuals, reactives i destinades a minimitzar el risc derivat de la no adaptació individual.

**FIGURA 7** Exemple de perfil sociodemogràfic de la població treballadora



### 3.1.2

## La presa de dades sobre la gestió de la igualtat de gènere a l'organització

Considerar el nivell de control i gestió de la desigualtat social de gènere que porta a terme l'organització aporta informació valuosa a l'hora d'identificar i valorar aquest risc en concret, així com aquest risc interacciona amb la resta de riscos. El control de la desigualtat social de gènere a l'organització està directament relacionat amb el grau d'acompliment de la legislació i normativa vigent referent a la gestió i promoció de la igualtat de gènere en l'àmbit laboral, concretament, aplicada als requeriments normatius de la pròpia prevenció de riscos laborals.

En aquest sentit, una proposta per recollir algunes de les dades bàsiques en relació al nivell de desenvolupament de la gestió de la igualtat de gènere a l'organització, és verificar si es disposa de la documentació mínima legalment requerida en referència a la igualtat. A continuació, s'exposa un quadre per verificar si es disposa d'aquesta informació.

**EINA 9** QUADRE DE VERIFICACIÓ DE LA DOCUMENTACIÓ MÍNIMA REQUERIDA SOBRE GESTIÓ DE LA IGUALTAT A L'ORGANITZACIÓ

**NOTA** Elaboració pròpia a partir de la normativa citada: LPRL 1995/31; LOIEHM 2007/3; RDL 2019/6; Conveni 190 OIT; NTP 995; RDL 2019/6

**ENLLAÇ** PDF

DOCUMENT	CRITERI NORMATIU	Sí Aplica/ No aplica	Sí es disposa/ No es disposa
<b>Avaluació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere</b>	LPRL 31/1995 i LOIEHM 3/2007.		
<b>Pla d'igualtat</b>	LOIEHM 2/2007, punt 2 art. 45 i RDL 6/2019. Plantilles > 100 (2020), Plantilles > 50 (2021).		
<b>Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de gènere</b>	LOIEHM 3/2007, punt 2 art. 45 És obligatori prevenir i arbitrar l'assetjament sexual i per raó de sexe. RDL 6/2019, inclou la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe com a contingut mínim del pla d'igualtat.		
<b>Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament psicològic</b>	LPRL 31/1995.		
<b>Protocol prevenció conflictes i violència externa</b>	Conveni 190 OIT.		
<b>Relació de llocs de treball exempts de riscos per a l'embaràs, la lactància i la salut reproductiva, prèvia consulta representació.</b>	LPRL 31/1995, art.26 i NTP 995. Mínim si hi ha contractació de dones s'hauria de tenir		
<b>Protocol d'actuació embaràs i lactància</b>	NTP 995, recomanable.		
<b>Registre valors salarials per sexe</b>	RDL 6/2019, punt 2 article 28.		
<b>Auditoria Salarial</b>	RDL 6/2019, punt 3 article 28, empreses > 50, mitjana retribució salarial > 25% desigual		

Alhora, si es vol disposar d'informació detallada sobre la desigualtat de gènere en una organització, el document de referència és el diagnòstic que incorporen els Plans d'igualtat. No obstant això, es proposa incorporar en l'avaluació un capítol d'estimació inicial del risc de la desigualtat de gènere basat en una recollida de dades ràpida, que permeti conèixer una primera aproximació a l'estat de la qüestió en l'organització en concret que s'està avaluant, per si no es disposa de pla d'igualtat, o bé no es disposa de les dades, o es volen complementar.

### 3.1.3

## El capítol de l'estimació inicial del risc de la desigualtat de gènere

Incorporar un capítol d'estimació inicial del risc de la desigualtat de gènere a l'avaluació és una forma de recollir dades sobre com està l'organització en relació a la igualtat. Tanmateix, és considerar un indicador de partida que pugui aportar informació rellevant sobre aquest risc laboral que, a més, interactua amb la resta de riscos presents a l'organització.

L'estimació inicial del risc de desigualtat es valora contestant un formulari que recull dades dels diversos ítems d'anàlisi de cada un dels àmbits temàtics que cal incloure en la configuració dels Plans d'igualtat. A continuació es presenta el formulari per realitzar aquesta estimació inicial.

ENLLAÇ PDF

EINA 10.A FORMULARI ESTIMACIÓ INICIAL DEL RISC DE DESIGUALTAT DE GÈNERE

El sistema de valoració del formulari està basat en el qüestionari de diagnosi "[On som en matèria d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral](#)" elaborat i validat per la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats del Treball del Departament de la Generalitat de Catalunya (Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats:2008). S'han adaptat els ítems valorats i s'ha ponderat el càlcul dels resultats en funció de les respostes d'acord amb els ítems afegits.



A partir de les respostes recollides en el formulari i el seu tractament, s'extreu un indicador del nivell de desenvolupament de la gestió de la igualtat a l'organització. El formulari és una primera aproximació ràpida, tractant-se d'una estimació general, que no recull dades sobre la situació estadística o la percepció de les persones treballadores, sinó que es centra en els aspectes de gestió documental i organitzativa.

L'indicador de l'estimació es presenta en format semàfor: el color verd indica un risc de desigualtat baix o inexistent, el color taronja indica un risc mig i el color vermell un risc alt. Aquells àmbits que presentin uns resultats en color vermell o color taronja es recomana la realització d'una avaluació específica del risc de desigualtat, és a dir, un diagnòstic en el marc d'un Pla d'Igualtat.

A continuació s'exposa un exemple de lectura de resultats a partir de les respostes d'un formulari d'estimació inicial del risc de desigualtat de gènere.

**ENLLAÇ** PDF

**EINA 10.B** EXEMPLE DE LECTURA DE RESULTATS DE LES RESPOSTES D'UN FORMULARI D'ESTIMACIÓ INICIAL DEL RISC DE DESIGUALTAT DE GÈNERE

**NOTA** Elaboració pròpia a partir de la normativa citada: LPRL 1995/31; LOIEHM 2007/3; RDL 2019/6; Conveni 190 OIT; NTP 995; RDL 2019/6

**ÀMBITS ANALITZATS**

**NIVELL DE DESENVOLUPAMENT**

	%	BAIX	MIG	ALT
Cultura organitzativa	56			
Condicions laborals	25			
Accés a l'organització	75			
Formació interna	60			
Promoció i desenvolupament	53			
Retribució	25			
Temps de treball i corresponsabilitat	47			
Llenguatge no sexista	83			
Assetjament sexual i per raó de gènere	57			
Salut laboral	61			

**LLEGENDA**

Entre 0 - 33	BAIX		PRIORITZACIÓ: necessari emprendre accions a curt termini
Entre 33,1 - 66	MIG		PREVISIÓ: necessari planificar accions a mitjà termini
Entre 66,1 - 100	ALT		REVISIÓ: necessari millorar o planificar noves accions a llarg termini

**INTERPRETACIÓ DE RESULTATS**

Com a valoració general es detecta que s'estan portant a terme pràctiques en relació a la gestió de la igualtat, tot i que aquestes estan parcialment recollides en els documents i/o protocols de l'organització. També es detecta que no hi ha desequilibris, tot i que no s'ha recollit l'estat de la qüestió a partir d'eines específiques de mesura.

La recomanació és realitzar un diagnòstic en el marc d'un pla d'igualtat com a oportunitat de millora, sobretot pel que fa a disposar d'una recollida de dades sistematitzada sobre la situació d'equilibri o desequilibri en base al gènere a l'organització, i que pugui servir com un procés d'auditoria interna en relació a la gestió documental.

### 3.1.4

## L'avaluació per processos de treball segons el gènere

Una de les recomanacions generals per fer una avaluació inicial de riscos amb perspectiva de gènere és que la unitat d'anàlisi per valorar els riscos sigui els processos de treball, en comptes de llocs de treball (OSALAN, 2019). Valorar els riscos dels diferents processos de treball permet filar més prim en la detecció d'una possible segregació per gènere en les tasques, que no pas valorar els riscos en funció dels llocs de treball.

Tal i com s'ha desenvolupat en la primera part de la guia, la segregació horitzontal en els treballs i tasques entre homes i dones és una de les bases de l'exposició diferencial als riscos per raó de gènere. Si valorem els riscos per llocs de treball podem detectar fàcilment si hi ha una exposició diferencial als riscos per raó de gènere derivat d'una segregació horitzontal en els llocs de treball entre dones i homes. Tanmateix, no podem detectar una exposició diferencial als riscos i/o als factors de risc derivat d'una segregació en les tasques entre dones i homes en un mateix lloc de treball.

Per exemple, si observem el cas d'una petita escola que compta amb 2 professionals d'administració, 1 professional de manteniment i 20 professionals docents. La composició dels llocs de treball segons el gènere és la següent:

- Professionals d'administració = 2 dones
- Professional de manteniment = 1 home
- Professionals docents = 10 dones i 10 homes

En una avaluació de riscos organitzada per llocs de treball, clarament es pot observar que hi ha una exposició diferencial als riscos derivat de la segregació horitzontal en els llocs de treball segons el gènere: en termes proporcionals, les dones estan més exposades als riscos derivats dels treballs administratius i els homes als treballs de manteniment. Pel que fa als riscos en la docència, aparentment, no hi hauria exposició diferencial als riscos. No obstant això, si preguntem per les tasques que realitza el personal docent observem que, d'entre el professorat

dels cursos d'infantil i els dos primers cursos de primària hi ha 7 dones i 3 homes i, en canvi, d'entre el professorat dels tres darrers cursos de primària hi ha 3 dones i 7 homes.

Per tant, per detectar l'exposició diferencial als riscos derivada de la segregació horitzontal en l'activitat docent segons el cicle, caldria subdividir els llocs de treball, o bé, analitzar-ho per processos de treball. Si fem una avaluació per processos, podem considerar incloure dos processos de treball diferenciats: "atenció directa a infants menors de 6-7 anys" i "atenció directa a infants majors de 7-8 anys" donat que hi ha tasques, i per tant exposició a riscos, diferenciats. L'atenció als infants de menor edat acostuma a requerir un contacte més estret i, per tant, més probabilitat d'exposició a fluids corporals, derivat del suport als hàbits com mocar-se, vestir-se, assistir l'infant si hi ha dificultats per anar al lavabo, etc.. i, en aquest sentit, hi ha exposició a risc biològic.

En considerar aquest procés, i desagregar les dades segons el gènere per cada un dels processos, podem observar que, en aquest cas, hi ha més dones exposades al risc biològic que no pas homes. També es podria considerar que hi ha una exposició diferencial a determinades postures forçades, com ajupir-se, que es donen més habitualment en l'atenció a infants de menor edat. En canvi, l'exposició a possibles insults, burles o situacions conflictives amb l'alumnat és més probable en els cursos de més edat i, per tant, en aquest cas, els homes hi estarien més exposats.

Aquesta proposta de desagregar el nombre de persones que realitza cada un dels processos de treball segons el gènere, serveix per considerar l'exposició del conjunt de la població treballadora i no de cada individu. Estem valorant que hi ha més homes o dones exposades a un determinat risc, i no que una dona en concret estigui més exposada al risc que un home, o viceversa. És important diferenciar si estem parlant de més població exposada o major exposició, perquè la variable gènere pot influir en un sentit o en l'altre.

Tant pot ser que hi hagi més dones exposades a postures forçades, perquè hi ha més població

femenina que realitza una tasca en concret, la qual comporta major risc ergonòmic, com que una dona en concret estigui més exposada que un home a postures forçades perquè el lloc de treball està menys adaptat a la seva anatomia. En aquest cas, observar l'exposició al risc en termes col·lectius ens permet plantejar mesures col·lectives i donar un ordre de prioritat, tenint en compte la proporció de persones exposades.

**FIGURA 8** EXEMPLE COMPARAT D'IDENTIFICACIÓ DE RISCOS PER PROCESSOS DE TREBALL VERSUS PER LLOCS DE TREBALL SEGONS EL GÈNERE

**FONT** Elaboració pròpia

ANÀLISI DEL RISC PER PROCESSOS	Dones	Homes
<b>Procés 1.</b> Atenció directa a infants menors de 7-6 anys	7	3
Risc 1. Risc biològic Risc 2. Postures forçades (alt)		
<b>Procés 2.</b> Atenció directa a infants menors de 6-7 anys	3	7
Risc 2. Postures forçades (moderat) Risc 3. Risc psicosocial d'insults o conflictes (cops, estrebades...)		
ANÀLISI DEL RISC PER LLOCS DE TREBALL	Dones	Homes
Lloc de treball Personal docent	10	10
Risc 1. Risc biològic Risc 2. Postures forçades (alta) Risc 3. Risc psicosocial d'insults, burles o conflictes (cops, empentes...)		

Alhora, organitzar l'avaluació de riscos en base als processos ens permet incloure processos de treball encoberts o invisibles que tenen a veure amb la divisió sexual del treball i els rols de gènere, i que no necessàriament estan recollits o vinculats de forma conscient i formal en la descripció dels llocs de treball de l'organització. Dins d'un mateix lloc de treball, homes i dones poden realitzar diferents activitats, o una dedicació a les tasques diferent, la qual és una font d'exposició diferencial als riscos (OSALAN, 2019).

Per exemple, en una petita oficina dedicada a la gestoria i assessoria d'empreses en la qual treballen tant homes com dones, indiquen que són les dones les que sempre passen un paper amb un producte de neteja per la taula de l'office després de realitzar els àpats. Aquesta tasca no està recollida formalment en el lloc de treball de tècnic/a de gestoria, per tant, no hi ha una assignació conscient de la tasca, i s'acaba



assumint de forma informal i reproduint rols socials de gènere vinculats a una divisió sexual del treball establerta socialment.

Imaginem que el producte utilitzat conté un cancerigen com el Formaldehit, per tant, hi hauria una exposició diferencial segons el gènere al risc químic de productes cancerígens. A més, si les dones exposades tenen un cos femení, caldria tenir en compte la probabilitat d'una major bioacumulació del producte químic, no només per exposició directa al producte, sinó vinculat al nivell de conseqüència i per una exposició indirecta a través de la presència del producte químic a l'ambient.

L'avaluació per processos de treball i sensible al gènere ens posa davant del mirall el nivell d'indagació en la presa de dades per a l'avaluació de riscos laborals, i ens repta per anar una mica més enllà i analitzar l'activitat real (OSALAN, 21019); és a dir, no quedar-nos només amb el que les persones diuen que fan sinó preguntar, observar i recollir el que fan realment.

Per recollir aquest tipus de dades cal preguntar sobre quines són les tasques i activitats que es fan per cada lloc de treball, i repreguntar, o buscar mitjançant l'observació directa, si hi ha diferències en funció del gènere o, fins i tot, altres possibles variables d'interès com és l'edat. Cal fer un llistat d'aquestes tasques i activitats i pensar en possibles processos de treball que tinguin en compte tota l'activitat, tant la més evident com la més encoberta.

Un cop hem dissenyat el llistat de processos caldrà desagregar les dades per gènere. Una forma per extreure aquesta dada es mostra a continuació en diferents passos: en primer lloc, preguntar per cada un dels llocs de treball quantes dones, homes i persones no binàries hi ha, en segon lloc, creuar les dades dels diferents processos que hem llistat per cada un dels llocs de treball i, en tercer lloc, treure el càlcul de quantes dones, homes i persones no binàries hi ha per cada procés de treball.

En darrer lloc, si hi ha processos en relació a tasques o activitats no reconegudes, s'afegiran i es farà l'assignació directament del nombre de persones segons el gènere que porten a terme aquestes tasques. Si hi ha diferències segons el gènere en les tasques o activitats que realitzen les persones d'un mateix lloc de treball, caldrà rectificar directament el nombre de persones per cada gènere en els processos afectats per aquesta distribució diferencial.

A continuació s'exposa un exemple per il·lustrar com desagregar les dades per gènere dels processos de treball pas a pas.

[ENLLAÇ](#) PDF

**EINA 11** EXEMPLE PRÀCTIC DE COM DESAGREGAR ELS PROCESSOS DE TREBALL PER GÈNERE PAS A PAS

#### PAS PREVI

##### Llistat de processos considerats

#### DETERMINAR ELS PROCESSOS DE TREBALL

- Riscos generals de centres de treball
- Riscos generals en obres de construcció
- Desplaçament in-missió
- Tasques administratives i de gestió
- Visites supervisió obra
- Reposició y recollida de material
- Treballs amb escales manuals
- Treballs amb ram de la maçoneria
- Treball amb eines manuals
- Pintura
- Equips de treball i eines elèctriques portàtils



## PAS 1

## RECOLLIR LA DADA DE PERSONES SEGONS GÈNERE PER LLOC DE TREBALL

LLOCS DE TREBALL IDENTIFICATS	DESCRIPCIÓ DEL LLOC DE TREBALL	Nº TOTAL DE PERSONES	Nº DONES	Nº HOMES	Nº NO BINARI
<b>Direcció general i de compres</b>	Treballs d'oficina i entrevistes, visites, tancament de contractes, gestió general equips, etc..	1	1	0	0
<b>Administració, gestió i màrqueting</b>	Treballs d'oficina: RRHH, comptabilitat, tracte amb proveïdors, compres, CAE, comunicació i màrqueting, (reunions, recepció i atenció visites).	3	3	0	0
<b>Project manager tècnic i comercial</b>	Treballs oficina, seguiment projectes, coordinació amb clients, visites clients, visites obres, elaboració avantprojectes i projectes.	3	3	0	0
<b>Tècnic adjunt i de suport als projectes</b>	Treballs oficina: realització de plànols, dibuix projectes, programes de disseny	5	4	1	0
<b>Gestió d'obres i projectes</b>	Supervisió, seguiment i control execució obres i projectes, gestió dels equips que executen el projecte, coordinació d'obra, coordinació de seguretat o salut, etc.	3	0	3	0
<b>Peó manteniment i obres</b>	Treballs de manteniment bàsic, treballs del ram de maçoneria, etc..	2	1	1	0
<b>Totals</b>	-	17	12	5	0

**PAS 2**

**CREUAMENT DE LLOCS DE TREBALL I PROCESOS**

Marcar amb una X tots els processos que fa cada un dels llocs de treball.

**PROCESSOS DE TREBALL / LLOCS DE TREBALL**

	Direcció general i de compres	Administració, gestió i màrqueting	Project manager tècnic i comercial	Tècnic adjunt i de suport als projectes	Gestió d'obres i projectes	Peó/na manteniment i obres
Riscos generals de centres de treball	X	X	X	X	X	
Riscos generals en obres de construcció	X		X	X	X	X
Desplaçament in-missio	X		X		X	X
Tasques administratives i de gestió	X	X	X	X	X	
Visites supervisió obra	X				X	
Reposició y recollida de material	X	X	X	X	X	X
Treballs amb escales manuals						X
Treballs amb ram de maçoneria						X
Treball amb eines manuals						X
Pintura						X
Treballs en alçada						X*
Equips de treball i eines elèctriques portàtils						X

\* Tot i que aquest procés correspon al lloc de treball de peó/na d'obra, que en el pas anterior hem vist que està ocupat per una dona i un home i, per tant, hauria de ser un procés realitzat per ambdós gèneres.

Tanmateix, en la recollida de dades s'ha indicat que aquest procés només el porta a terme l'home, ja que és qui disposa de la formació de treballs en alçada.

**PAS 3** CALCULAR EL NOMBRE DE PERSONES SEGONS GÈNERE PER PROCÉS

	Direcció general i de compres			Administració, gestió i màrqueting			Project manager tècnic i comercial			Tècnic adjunt i de suport als projectes			Gestió d'obres i projectes			Peó manteniment i obres			TOTAL PROCÉS		
	H	D	NB	H	D	NB	H	D	NB	H	D	NB	H	D	NB	H	D	NB	H	D	NB
Riscos generals del centre de treball	0	1	0	0	3	0	0	3	0	1	4	0	3	0	0				4	11	0
Riscos generals en obres de construcció	0	1	0				0	3	0	1	4	0	3	0	0	1	1	0	5	9	0
Desplaçament in-missio	0	1	0				0	3	0				3	0	0	1	1	0	4	5	0
Tasques administratives i de gestió	0	1	0	0	3	0	0	3	0	1	4	0	3	0	0				4	11	0
Visites supervisió obra	0	1	0										3	0	0				3	1	0
Reposició y recollida de material	0	1	0	0	3	0	0	3	0	1	4	0	3	0	0	1	1	0	5	12	0
Treballs amb escales manuals																1	1	0	1	1	0
Treballs amb ram de paletes																1	1	0	1	1	0
Treball amb eines manuals	0	1	0	0	3	0	0	3	0	1	4	0	3	0	0	1	1	0	5	12	0
Pintura																1	1	0	1	1	0
Treballs en alçada*																0	1*	0	0	1*	0
Equips de treball i eines elèctriques portàtils																1	1	0	1	1	0

\* Tot i que aquest procés correspon al lloc de treball de peó/na d'obra només el realitza una de les dues persones que tenen aquest lloc de treball i que és un home.

**PAS 4****REVISIÓ SENSIBLE AL GÈNERE**

En el cas exposat, en preguntar sobre les tasques en relació al lloc de treball de peó/na de manteniment, es va detectar que, si bé aquests treballs els portaven a terme tant un home com una dona, les tasques que comporten treballs en alçada només les realitza l'home perquè és qui té la formació específica per fer-los. En aquest cas, tot i que per creuament de llocs i treball i processos aquest procés hauria d'estar realitzat per dues persones, i no mostrar distinció de gènere, hem corregit el recompte i hem posat només la realització del mateix per part d'una persona i, en aquest cas, home.

Pel que fa a processos de treball informals, no reconeguts o encoberts, s'observa com la persona que sempre s'aixeca per obrir la porta a les visites i/o clientela que acudeix personalment a les oficines durant la visita és una dona. En observar aquest fet, es pregunta a la persona responsable de l'oficina, així com a les persones treballadores, si sempre s'aixequen les mateixes persones a obrir la porta o hi ha alguna forma de repartiment d'aquesta tasca; la resposta és que habitualment sempre s'aixequen les mateixes persones i aquestes són dones, malgrat també hi ha homes ubicats a prop de la porta. Imaginem que en aquestes oficines, per obrir la porta, cal baixar una escalinata d'uns quants graons sense passamà.

En aquest cas, no s'ha optat per afegir un procés de treball que sigui "recepció de persones a l'oficina" sinó que en el procediment de riscos generals del centre de treball s'ha valorat el risc de caiguda a diferent nivell de forma desdoblada. S'ha indicat en els comentaris que una valoració feia referència a la població treballadora masculina i l'altra valoració a la població treballadora femenina de l'oficina, donat que per a la població femenina s'ha considerat un grau més d'exposició a aquest risc. En les mesures correctores vinculades a aquest risc s'ha indicat també una doble mesura: la col·locació del passamà a les escales i, alhora, realitzar un repartiment equitatiu de la tasca de recepció de les visites i/o clientela a l'oficina.

Per tal de facilitar aquesta valoració dels processos tenint en compte la variable del gènere, es proposa incorporar a l'avaluació un indicador de presència segons el gènere per cada procés.

### 3.1.5

## Indicador de presència segons el gènere per processos de treball

La construcció de l'indicador de presència segons el gènere per processos de treball consisteix en extreure els percentatges dels càlculs realitzats anteriorment sobre el nombre de persones segons gènere per cada procés de treball.

Un cop extrets els percentatges, s'estipula que si hi ha més d'un 60% d'un dels gèneres realitzant un procés de treball la presència no és equilibrada, i caldrà anotar-ho en cada un dels processos. Per tant, es consideren dos indicadors en funció de si la presència per gènere és equilibrada o no.













- **Presència Equilibrada – PE.** La presència es considerarà equilibrada quan la distribució en la realització d'un procés de treball segons el gènere sigui inferior al 60%-40%.
- **Presència Desequilibrada – PD.** La presència es considerarà desequilibrada quan la realització d'un procés de treball segons el gènere sigui igual o major al 60%-40%.

Alhora, podem concretar tres indicadors més si la presència és desequilibrada. Per una banda, podem trobar una sobre-representació de dones o una sobre-representació d'homes en funció si el procés està feminitzat o masculinitzat.

- **PDHomes.** La presència desequilibrada es considerarà masculinitzada quan hi hagi un 60% o més d'homes realitzant un procés de treball.
- **PDDones.** La presència desequilibrada es considerarà feminitzada quan hi hagi un 60% o més de dones realitzant un procés de treball.
- **PDNo binàries.** La presència desequilibrada es considerarà per a persones no binàries quan hi hagi un 60% o més de persones no binàries realitzant un procés de treball.

Seguint amb l'exemple anterior, l'indicador de presència segons el gènere per procés seria el següent.

**FIGURA 9** EXEMPLE DE COM CALCULAR L'INDICADOR DE PRESENCIA SEGONS EL GÈNERE PER CADA PROCÉS DE TREBALL AVALUAT

PROCESSOS DE TREBALL	TOTAL	% HOMES	% DONES	INDICADOR
Riscos generals del centre de treball	15	4 = <b>26,7%</b>	11 = <b>73,3%</b>	PDD Femenitzat 
Riscos generals en obres de construcció	14	5 = <b>35,7%</b>	9 = <b>64,2%</b>	PDD Femenitzat 
Desplaçament in-missio	9	4 = <b>44,4%</b>	5 = <b>55,5%</b>	PE 
Tasques administratives i de gestió	15	4 = <b>26,7%</b>	11 = <b>73,3%</b>	PDD Femenitzat 
Visites supervisió obra	4	3 = <b>75%</b>	1 = <b>25%</b>	PDH Masculinitzat 
Reposició y recollida de material	17	5 = <b>29,4%</b>	12 = <b>70,6%</b>	PDD Femenitzat 
Treballs amb escales manuals	2	1 = <b>50%</b>	1 = <b>50%</b>	PE 
Treballs amb ram de maçoneria	2	1 = <b>50%</b>	1 = <b>50%</b>	PE 
Treball amb eines manuals	17	5 = <b>29,4%</b>	12 = <b>70,6%</b>	PDD Femenitzat 
Pintura	2	1 = <b>50%</b>	1 = <b>50%</b>	PE 
Treballs en alçada*	1	1 = <b>100%</b>	0 = <b>0%</b>	PDH Masculinitzat 
Equips de treball i eines elèctriques portàtils	2	1 = <b>50%</b>	1 = <b>50%</b>	PE 

En aquest cas, s'observen desequilibris significatius per gènere en la majoria de processos, en els quals trobem una presència feminitzada donat que el conjunt de la plantilla presenta una distribució segons el gènere del 70,6% de dones envers el 29,4% dels homes.

Tanmateix, el procés de treball de visites de supervisió d'obres està clarament masculinitzat, ja que trobem que el desequilibri de la presència segons el gènere s'inverteix, derivat de la clara masculinització del lloc de treball de Gestió d'obres i projectes. L'altre procés de treball clarament masculinitzat és els treballs en alçada que, malgrat és una activitat vinculada al lloc de treball de peó/na d'obra, el qual presenta una distribució de gènere equilibrada, aquesta tasca en concret està segregada.

Aquesta presència desequilibrada de gènere segons els processos de treball analitzats ens indica que hi ha una exposició diferencial als riscos significativa, en funció de la variable gènere, derivat de la segregació horitzontal en els llocs de treball i en les tasques.

En darrer lloc, cal traslladar l'indicador de presència segons el gènere a l'encapçalament de cada un dels processos per avaluar, per tal d'adequar la valoració dels riscos presents a cada procés a la distribució de gènere d'aquest, i adaptar les mesures preventives i correctores del mateix.

A continuació, es mostra un exemple per il·lustrar com traslladar l'indicador de presència segons el gènere, el perfil sociodemogràfic i el factor de la multiexposició en la selecció de riscos a tenir en compte en els processos de treball, en la seva valoració, així com en les mesures correctores proposades.

---

#### **EINA 12** EXEMPLES PRÀCTICS SOBRE COM VALORAR EL RISC SEGONS L'INDICADOR DE PRESÈNCIA DE GÈNERE, EL PERFIL SOCIODEMOGRÀFIC I EL FACTOR DE MULTIEXPOSICIÓ

**ENLLAÇ** PDF

La valoració dels riscos d'aquest procediment es realitza seguint la codificació de l'Ordre TAS/2926/2002, del 19 de novembre, pel qual s'estableixen els nous models per a la notificació d'accidents del treball (Orden TAS/2926/2002, Anexo II, Tabla 4. Desviación).

El sistema de valoració es basa en:








<b>Nivell de deficiència</b>	el grau de factors de risc que s'han detectat (Acceptable, Millorable, Deficient, Molt deficient)
<b>Nivell d'exposició</b>	La freqüència a la qual les persones estan exposades a les deficiències detectades (Esporàdica, Ocasional, Freqüent, Continuada)
<b>Nivell de conseqüència</b>	el grau de dany que causaria l'exposició a les desviacions detectades (Lleu, Moderat, Greu, Molt greu, Mortal)



La valoració és el resultat de multiplicar **el Nivell de deficiència X Nivell d'exposició X Nivell de conseqüència.**

**Exemple pràctic 1.** Procés tasques administratives i de gestió

<b>Indicador de presència PDD</b>	66 % dones – 33 % Homes – 0% persones no binàries
<b>Perfil sociodemogràfic</b>	edat mitjana de la plantilla és 57 anys

CODI	DESVIACIÓ	DEFICIÈNCIA	EXPOSICIÓ	CONSEQÜÈNCIA	PRIORITAT
43	Pèrdua (total o parcial) del control - d'eina de mà, amb motor o sense, així com de la matèria sobre la que es treballa amb l'eina	Acceptable	Ocasional	Lleu	BAIXA 
44	Pèrdua (total o parcial) del control - d'objecte ( transportat, desplaçat, manipulat, etc.)	Millorable	Esporàdica	Moderat	BAIXA 
50	Relliscada o entrebancada amb caiguda - caiguda de persones - sense especificar	Deficient	Freqüent	Moderat	ALTA 
69C	Talls, punxades	Acceptable	Ocasional	Moderat	BAIXA 
70	Moviment del cos com a conseqüència de o amb esforç físic (en general provoca una lesió interna) - sense especificar	Deficient (*)	Continuat	Moderat	ALTA 
89	Violència sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia. Ciberassetjament.	Millorable	Esporàdica (**)	Greu	MITJA 
95	Fatiga visual	Millorable	Continuada (***)	Greu	ALTA 



Hi ha 3 desviacions que s'han valorat tenint en compte tant l'indicador de presència segons el gènere com el perfil sociodemogràfic.

**(\*) Desviació 70**

Tot i que les condicions ergonòmiques observades eren correctes, s'ha posat deficient perquè

- el mobiliari i els equips de treball habitualment presenten un disseny androcèntric
- s'ha tingut en compte que el procés està feminitzat i l'edat mitjana és major de 45 anys
- no es disposa de cadires ergonòmiques específiques per l'anatomia femenina
- els mitjans auxiliars per adaptar el lloc de treball no s'entreguen de forma proactiva, sinó que la persona treballadora ha de tenir alguna afectació per sol·licitar-ho

**(\*\*) Desviació 89**

S'ha afegit el risc específic de la violència sexual i per raó de gènere mitjançant el ciberassetjament i s'ha considerat una exposició esporàdica, més que ocasional, perquè el procés està feminitzat.

**(\*\*\*) Desviació 95**

S'ha considerat una exposició a la fatiga visual alta perquè més de la meitat de la jornada de treball realitza aquesta tasca; s'ha escollit continuada, més que no pas freqüent, perquè a major edat hi ha més probabilitat de tenir afectacions a la vista que afavoreixen la fatiga visual.

**MESURES CORRECTORES**

Disposar de protocol, o procediment dins del protocol d'assetjament, de prevenció i abordatge de la violència sexual i per raó de gènere mitjançant el ciberassetjament.

El mobiliari i els equips de treball habitualment presenten un disseny androcèntric; atenent a que la plantilla és feminitzada cal disposar de suficients elements auxiliars per adaptar el lloc de treball a l'alçada, l'abast i les característiques específiques de les persones treballadores.

Valorar adquirir cadires i mobiliari adaptades a l'anatomia femenina: cadires ergonòmiques amb la possibilitat d'inclinar el seient cap endavant, postura especialment confortable per anatomies femenines.

**Exemple pràctic 2.**  
**de neteja generals**

**Tasques**

**Indicador de presència PDD**

66 % dones – 33 % Homes – 0% persones no binàries

**Perfil sociodemogràfic**

dones majors de 45 anys amb tasques d'atenció i cura de persones edat mitjana de la plantilla és 57 anys

CODI	DESVIACIÓ	DEFICIÈNCIA	EXPOSICIÓ	CONSEQÜÈNCIA	PRIORITAT
10	Desviació per problema elèctric, explosió, foc, sense especificar	Millorable	Ocasional	Moderat	BAIXA 
20	Desviació per desbordament, abocament, fuga, vaporització, emanació, sense especificar	<b>Deficient*</b>	<b>Freqüent*</b>	<b>Greu*</b>	ALTA 
30	Ruptura, fractura, relliscada, caiguda, enderroc, d'agent material sense especificar	Acceptable	Ocasional	Greu	MITJA 
60	Moviment del cos sense esforç físic (en general provoca una lesió externa) – sense especificar	Millorable	Ocasional	Lleu	BAIXA 
70	Moviment del cos com a conseqüència de o amb esforç físic (en general provoca una lesió interna) – sense especificar	Millorable	<b>Freqüent**</b>	Greu	ALTA 

Hi ha 2 desviacions que s'han valorat tenint en compte tant l'indicador de presència segons el gènere com el perfil sociodemogràfic.

**(\*) Desviació 20**

Per una banda, tot i que el nivell d'exposició tenint en compte les hores de jornada laboral és ocasional, s'ha anotat freqüent tenint en compte el factor de multiexposició, derivat de la divisió sexual del treball, i donat que és un procés feminitzat i les dones de la plantilla principalment són majors de 45 anys i amb càrregues de cura i atenció de persones.

Per altra banda, inicialment s'ha considerat el nivell de conseqüència com a moderat, tanmateix, s'ha anotat el nivell de conseqüència greu per coherència amb l'augment del nivell d'exposició i, donat que les dones de la plantilla majoritàriament coincideix que tenen cos femení, pel factor biològic de bioacumulació dels productes químics.

Alhora, s'ha considerat el nivell de deficiència com a deficient, més que millorable, perquè s'ha observat que els equips de protecció per al risc químic, sobretot guants i mascaretes, no s'adaptaven a l'anatomia de les dones amb una talla més petita de la plantilla.

**(\*\*) Desviació 70**

Tot i que el nivell d'exposició tenint en compte les hores de jornada laboral és ocasional, s'ha anotat freqüent tenint en compte el factor de multiexposició, derivat de la divisió sexual del treball, i donat que és un procés feminitzat i les dones de la plantilla principalment són majors de 45 anys i amb càrregues de cura i atenció de persones.

- S'ha tingut en compte el factor de multiexposició donat que el procés està feminitzat, sobretot per dones major de 45 anys amb tasques d'atenció i cura de persones
- S'ha tingut en compte el condicionant biològic de la bioacumulació
- Els equips de protecció no individual s'adapten a l'anatomia de les dones amb una talla més petita

**MESURES CORRECTORES**

Assegurar que els equips de protecció individual (guants contra risc químic i biològic, mascareta, etc.) s'adapten a les diferents talles i anatomies de les persones treballadores.

Establir com a pes màxim de càrrega per al conjunt de la plantilla els 15kg.

Evitar la sobreexposició a productes químics perjudicials per la salut substituint, en la mesura del possible, els productes químics irritants i corrosius (com l'amoníac i el lleixiu) per productes amb prestacions equivalents que siguin menys nocius per la salut de les persones treballadores i respectuosos amb el medi ambient.

Augmentar les estones de descans per una major recuperació del sistema múscul-esquelètic.

Per tal de facilitar el traspàs de la influència de les variables gènere i sexe en la valoració dels riscos o desviacions d'una l'avaluació, és recomanable disposar d'un llistat que identifiqui quina variable influeix en cada risc o desviació. A continuació, s'exposa un llistat no exhaustiu.

ENLLAÇ PDF

**EINA 13 LLISTAT NO EXHAUSTIU DE RISCOS O DESVIACIONS AMB IDENTIFICACIÓ D'INFLUÈNCIA DE LES VARIABLES GÈNERE I SEXE**

CODI	CODIFICACIONS D'ACORD AMB L'ORDRE TAS/2926 / 2002 DE 19 DE NOVEMBRE / TIPOLOGIA DE RISCOS	Variable gènere	Variable sexe
10	Desviació per problema elèctric, explosió, foc, sense especificar.	Sí (1)	No (2)
	Riscos seguretat vinculats a emergències		
20	Desviació per desbordament, abocament, fuga, vaporització, emanació, sense especificar.	Sí (3)	Sí (4)
	Riscos higiènics vinculats a productes químics		
30	Ruptura, fractura, relliscada, caiguda, enderroc, d'agent material sense especificar.	No (5) Només per segregació	No (6)
	Riscos seguretat vinculats a agents materials		
40	Pèrdua del control de màquines, mitjans de transport, equip de càrrega, eina de mà, objecte, animal, sense especificar.	No (7) Només per segregació	Sí (8)
	Riscos de seguretat vinculats a equips, màquines, etc.		
50	Relliscada o entrebancada amb caiguda – caiguda de persones – sense especificar.	No (9) Només per segregació	No (10)
	Riscos de seguretat vinculats a instal·lacions		
60	Moviment del cos sense esforç físic (en general provoca una lesió externa) – sense especificar.	No (11) Només per segregació	No (12)
	Riscos de seguretat vinculats als espais de treball		
70	Moviment del cos com a conseqüència de o amb esforç físic (en general provoca una lesió interna) – sense especificar.	Sí (13)	Sí (14)
	Riscos ergonòmics		
80	Sorpresa, por, violència, agressió, amenaça, presència – sense especificar.	Sí (15)	No (16)
	Risc d'agressions, assetjament, etc..		

Risc biològic	No (17) Només per segregació	No (18)
Exposició al soroll	No (19)	No (20)
Exposició a vibracions	No (21)	No* (22)
Exposició al fred i la calor	No (23)	Sí (24)
Exposició a radiacions	No (25)	No (26)
Fatiga visual	No (27)	No (28)
Fatiga vocal	No (29)	No (30)
Nocturnitat i treball a torns	No (31)	Sí (32)
Riscos psicosocials	Sí (33)	No (34)

- 1) L'exposició diferencial per raó de gènere pot venir donada perquè, derivat dels mandats socials de gènere, hi hagi un biaix en la participació en els equips d'emergència, en els quals majoritàriament participen els homes, sobretot en les funcions d'intervenció. Aquest fet incidiria en l'exposició diferencial al risc. Cal preguntar-ho a l'organització en concret durant la presa de dades per l'avaluació, per determinar aquest possible factor diferencial.
- 2) No disposem de referències bibliogràfiques o científiques en les quals les diferències biològiques per raó de sexe puguin incidir en una exposició o conseqüència diferencial envers l'electricitat o el contacte amb el foc.
- 3) El factor multiexposició, derivat de la divisió sexual del treball, incideix en una major exposició de les dones al risc químic pel que fa als productes de la neteja assimilables als d'ús domèstic. Alhora, cal considerar que no hi ha recerca sobre com afecten els valors límit en funció de la variable sexe.
- 4) Hi ha diferències biològiques en relació al 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 estan en el medi ambient i en els llocs de treball en major mesura (Valls-Llobet, 2006). Tanmateix, actualment no hi ha valors límits ambientals diferenciats segons per sexe i s'ha reconegut que pot haver-hi errors per un biaix androcèntric en els estudis realitzats. Hi ha estudis epidemiològics reconeguts i evidències científiques que hi ha diferències entre homes i dones en el sistema endocrí, i que l'exposició a alteradors endocrins comporta conseqüències marcadament diferents. Per exemple l'afectació al cicle menstrual amb l'exposició al cadmi (associat a l'endometriosis) i afectació en la menopausa amb l'exposició al Plom.
- 5) No es disposa de referències sobre una afectació diferencial en funció del gènere, a part de la derivada d'una segregació horitzontal en els llocs de treball, funcions i tasques vinculades a un contacte diferenciat amb els agents materials.
- 6) No s'ha considerat cap incidència de la variable sexe.
- 7) No es disposa de referències sobre una afectació diferencial en funció del gènere, a part de la derivada d'una segregació horitzontal en els llocs de treball, funcions i tasques vinculades a un ús diferenciat de màquines, mitjans de transport, equips de càrrega, eines de mà, etc.. O bé, una conducta apresada per una

- socialització sexista, en la qual els homes, estadísticament, presenten més conductes de risc que les dones en la conducció i maneigament de màquines.
- 8) El disseny de les màquines, de les eines de mà i dels elements d'acomodació i seguretat dels mitjans de transport segueixen un patró androcèntric. Aquest patró incideix en un menor control de la maquinària, de les eines de mà o dels vehicles en totes aquelles anatomies que no segueixin el patró androcèntric; o bé, una major possibilitat de causar un dany en aquestes mateixes. Per exemple, la seguretat dels vehicles, com l'element de subjecció del cinturó, no està adaptada a la mida mitjana de l'anatomia femenina.
- 9) No es disposa de referències sobre una afectació diferencial en funció del gènere, a part de la derivada d'una segregació horitzontal en els llocs de treball, funcions i tasques vinculades a l'ús de diferents zones de les instal·lacions.
- 10) No s'ha considerat cap incidència de la variable sexe. En aquells casos que es realitzen treballs en alçada i que cal proteccions col·lectives, sí cal considerar que no sempre estan adaptades a la mida mitjana dels cossos femenins, tot i que aquest element es considera en l'apartat de proteccions col·lectives.
- 11) No es disposa de referències sobre una afectació diferencial en funció del gènere, a part de la derivada d'una segregació horitzontal en els llocs de treball, funcions i tasques vinculades a un ús diferenciats dels espais de treball.
- 12) No s'ha considerat cap incidència de la variable sexe.
- 13) El factor multiexposició, derivat de la divisió sexual del treball, incideix en una major exposició de les dones al risc ergonòmic, perquè les tasques domèstiques i de cures suposen una exposició al mateix tipus de risc, donat que tenen molts factors en comú amb els treballs remunerats amb risc ergonòmic per postures forçades i moviments repetitius. Per tant, augmenta les hores d'exposició als mateixos riscos, no descansant el suficient i augmentant l'acumulació de la fatiga.
- 14) El disseny androcèntric dels llocs de treball, dels equipaments, del mobiliari, de la maquinària, etc., dificulta l'adequació als llocs de treball de les anatomies que no segueixen aquest patró. Aquesta falta d'adequació en el disseny provoca un desavantatge ergonòmic i, per tant, un augment en l'exposició al risc de postures forçades tant dinàmiques com estàtiques i d'aplicació de la força. Alhora, hi ha diferències biomecàniques en l'aplicació de la força i la resistència al pes: estudis biomecànics han evidenciat el valor definit com a tolerable de la càrrega discal diferent per sexe, prop de 275 kg per a homes i 400 kg per a dones i 400 kg per a homes, anomenat "límit d'acció"; també el valor de trencament de la unitat disc-vertebral, que és prop de 580 kg per a homes i 400 kg per a dones (NTP 907: 2011).
- 15) Les dades estadístiques mostren una exposició diferencial a la violència laboral en funció del gènere. Les dones registren major percentatge de comportaments socials adversos en el treball, sobretot assetjament sexual i discriminacions. Les dones presenten una major incidència de les agressions i assetjaments sexuals i pel fet de ser dones, i les persones del col·lectiu LGTBIQ+ presenten una major incidència d'agressions i assetjaments LGTBI-fòbics.
- 16) No s'ha considerat cap incidència de la variable sexe.
- 17) No es disposa de referències sobre una afectació diferencial en funció del gènere, a part de la derivada d'una segregació horitzontal en els llocs de treball, funcions i tasques vinculades a l'atenció i cura directa de persones o bé amb major contacte estret.
- 18) No es disposa de referències sobre una afectació diferencial en funció del sexe. Alhora, cal considerar que no hi ha recerca sobre com afecten de forma diferencial en funció del sexe determinats agents patògens.
- 19) No es disposa de referències sobre una afectació diferencial en funció del gènere, a part de la derivada d'una segregació horitzontal en els llocs de treball, funcions i tasques vinculades a l'exposició diferencial al soroll.
- 20) No es disposa de referències sobre la incidència de la variable sexe.
- 21) No es disposa de referències sobre una afectació diferencial en funció del gènere, a part de la derivada d'una segregació horitzontal en els llocs de treball, funcions i tasques vinculades a l'exposició a les vibracions

- 22) En general, no es disposa de referències sobre la incidència de la variable sexe; sí que s'ha detectat que els cossos femenins són més propensos a les nàusees pel moviment i que la prevalença es dedueix pel factor edat (NTP 784:2007)
- 23) No es disposa de referències sobre una afectació diferencial en funció del gènere, a part de la derivada d'una segregació horitzontal en els llocs de treball, funcions i tasques vinculades a l'exposició diferencial al fred i la calor.
- 24) Hi ha valors per calcular el metabolisme basal diferents en funció del sexe: es pot considerar-se com una bona aproximació 44 w/ m<sup>2</sup> per als homes i 41 w/m<sup>2</sup> per a dones (corresponen aproximadament al metabolisme basal d'un home d'1,7 metres d'alçada 70 kg de pes i 35 anys d'edat, i d'una dona d'1,6 metres d'alçada, 60 kg de pes, i 35 anys) (NTP 1011:2014).
- 25) Pel que fa a l'exposició al fred: la velocitat de refredament dels peus i de les mans és més gran en dones pel que presenten més risc de patir lesions a les extremitats. En canvi, en termes de refredament general, les dones semblen ser més tolerants a l'estrès per fred (especialment en aigua freda) a causa del major gruix de la capa de greix subcutània que proporciona més aïllament (NTP 1.036:2015).
- 26) No es disposa de referències sobre una afectació diferencial en funció del gènere, a part de la derivada d'una segregació horitzontal en els llocs de treball, funcions i tasques vinculades a l'exposició diferencial a les radiacions.
- 27) No es disposa de referències sobre la incidència de la variable sexe.
- 28) No es disposa de referències sobre una afectació diferencial en funció del gènere, a part de la derivada d'una segregació horitzontal en els llocs de treball, funcions i tasques vinculades a l'exposició diferencial a la fatiga visual (ús ininterromput de pantalles, il·luminació insuficient en funció de la ubicació diferencial).
- 29) No es disposa de referències sobre la incidència de la variable sexe. Pot influir una mala adequació ergonòmica del lloc de treball (angles de visió desfavorables i la presència de reflexes).
- 30) No es disposa de referències sobre una afectació diferencial en funció del gènere, a part de la derivada d'una segregació horitzontal en els llocs de treball, funcions i tasques vinculades a l'exposició diferencial a la fatiga vocal.
- 31) No es disposa de referències sobre la incidència de la variable sexe.
- 32) No es disposa de referències sobre una afectació diferencial en funció del gènere, a part de la derivada d'una segregació horitzontal en els llocs de treball, funcions i tasques que comportin horaris i torns diferents en funció del gènere.
- 33) Estudis provats sobre la alta correlació entre el treball nocturn i el càncer de pit: els resultats mostren que entre les dones premenopàusiques el treball nocturn (definit com a mínim tres hores entre la mitjanit i les 5 del matí) augmenta el risc de càncer de pit en un 26%; el risc sembla ser particularment al entre les dones que han treballat més de dues nits a la setmana durant més de 10 anys, i els resultats també mostren que el risc disminueix després d'interrompre el treball nocturn (CCOO Istat:2021). Tenir en compte aquesta dada a l'hora de valorar el nivell de conseqüència del risc del treball nocturn si la plantilla avaluada presenta població biològicament femenina.
- 34) Demostrada una major prevalença de danys en la salut mental de les dones respecte dels homes per la falta de desconnexió associat al treball de cures ininterromput; considerar el factor de la multiexposició i la major incidència de la doble presència. La precarietat laboral, i les desigualtats laborals presents en el mercat de treball per gènere, són variables intermèdies que influeixen en els resultats de l'exposició als factors de risc psicosocial, augmentant la incidència en les dones. No es disposa de dades i referències sobre com pot influir el gènere en la percepció dels factors psicosocials.



Per tancar el cercle de la valoració dels riscos o desviacions segons l'indicador de presència per gènere, el perfil sociodemogràfic i el factor de multiexposició és recomanable anar recopilant mesures correctores i preventives per les diferents desviacions detectades amb influència de la variable gènere o sexe. A continuació, s'exposa un exemple de llistat no exhaustiu.

ENLLAÇ PDF

**EINA 14 LLISTAT NO EXHAUSTIU DE MESURES CORRECTORES I PREVENTIVES PER A RISCOS O DESVIACIONS AMB IDENTIFICACIÓ D'INFLUÈNCIA DE LES VARIABLES GÈNERE I/O SEXE**

**MESURES CORRECTORES**

En l'avaluació específica o fitxes de seguretat de les màquines, equips de treball i mitjans de transport considerar l'adequació de l'equip, màquina o vehicle a les diferents talles i anatomies, per evitar la pèrdua del control del mateix per un factor de manca d'adequació.

Evitar l'exposició a productes químics de la neteja irritants i corrosius (com l'amoníac i el lleixiu) substituint, en la mesura del possible, aquests productes per productes amb prestacions equivalents que siguin menys nocius per la salut de les persones treballadores i respectuosos amb el medi ambient.

El mobiliari i els equips de treball habitualment presenten un disseny androcèntric; atenent a que la plantilla és feminitzada cal disposar de suficients elements auxiliars per adaptar el lloc de treball a l'alçada, l'abast i les característiques específiques de les persones treballadores.

Pantalles de Visualització de dades: valorar adquirir cadires i mobiliari adaptades a l'anatomia femenina cadires ergonòmiques amb la possibilitat d'inclinar el seient cap endavant, postura especialment confortable per anatomies femenines.

Establir com a pes màxim de càrrega per al conjunt de la plantilla els 15kg.

Assegurar que l'alçada de l'escala és adequada per arribar als diferents punts en el pla vertical que cal netejar amb una postura ergonòmica (les mans han de quedar a l'altura entre la vista i el pit): prendre com a referència per determinar l'alçada necessària la persona amb menor estatura.

Disposar d'elements auxiliars extensors per arribar als diferents punts en el pla vertical que cal netejar amb una postura ergonòmica (les mans han de quedar a l'altura entre la vista i el pit). Prendre com a referència per determinar la necessitat d'elements extensors la persona amb menor estatura.

Evitar l'exposició en horari nocturn (de les 00.00 a les 5.00 am) de treballadores amb cossos femenins més de dues nits a la setmana durant més de 10 anys. Assegurar que les persones que realitzen treball nocturn no compleixen aquests requisits

## MESURES PREVENTIVES

Els equips de protecció individual han de quedar correctament adherits i subjectes a les diferents parts del cos.

Els guants de protecció han de quedar ben ajustats a la mà; evitar utilitzar guants de talles superiors a les indicades, en cas necessari, sol·licitar guants adequats a la mida de la mà.

En cas necessari, utilitzar elements de subjecció auxiliars per assegurar una subjecció còmoda de l'equip o eina i evitar una postura de la mà oberta en l'agafada de l'empunyadura; en cas necessari sol·licitar els elements auxiliars.

Prestar especial atenció a que els diferents elements del mobiliari d'oficina s'adaptin a la comoditat de l'abast amb el braç, el recolzament dels peus al terra, etc. i, en cas de detectar incomoditats, demanar elements auxiliars com reposapeus o escales de mà per adaptar el lloc de treball a les característiques individuals.

En cas de manipulació manual es repartirà el pes per tal que cada persona treballadora no agafi més de 15 kg.

Assegurar que l'alçada de l'escala és adequada per arribar als diferents punts en el pla vertical que cal netejar amb una postura ergonòmica (les mans han de quedar a l'altura entre la vista i el pit): prendre com a referència per determinar l'alçada necessària la persona amb menor estatura.

A mesura que s'estengui la incorporació de la perspectiva de gènere a les avaluacions de riscos, serà possible observar l'impacte de l'anàlisi sensible al gènere i de les mesures proposades; per tant, es podrà alimentar la bateria de mesures amb perspectiva de gènere així com comprovar tant la idoneïtat com la seva eficàcia.

### 3.1.6

## La valoració de la violència sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia en l'avaluació de riscos generals

Un dels riscos específics de les dones i les persones amb gènere no normatiu és l'exposició a la violència sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia. No tenir en compte l'exposició a aquest perill en l'avaluació de riscos general, així com no valorar el risc específicament, seria una mancança important si es vol incorporar de forma transversal i completa la perspectiva de gènere en l'activitat preventiva d'una organització. En referència als requeriments normatius, la Llei Orgànica 10/2022, del 6 de

setembre, sobre la garantia integral de la llibertat sexual, especifica que les empreses hauran d'incloure en la valoració de riscos dels diferents llocs de treball ocupats per treballadores, la violència sexual entre els riscos laborals concurrents, havent de formar i informar d'aquest a les treballadores (Ley Orgánica 10/2022, Art.12.2).

Si bé des de l'aprovació de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i per raó de gènere, i ja fa més de 15 anys que les organitzacions han de disposar de procediments específics per a la seva prevenció i arbitratge. La Llei Orgànica que va entrar en vigor l'octubre del 2022, anomenada popularment com la llei del Sí és Sí, va donar un impuls per aprofundir en l'avaluació i la prevenció de la violència sexual i per raó de gènere en l'àmbit laboral. A més de l'obligatorietat explícita d'avaluar aquest risc específic i d'informar a les persones treballadores directament afectades pel mateix, s'amplia la mirada, i es passa d'esmentar exclusivament l'assetjament per parlar de la violència sexual i per raó de gènere.

A més, la Llei Orgànica 10/2022 posa èmfasi en la prevenció, en la canalització de les denúncies o reclamacions, en la inclusió de l'àmbit digital o ciberassetjament, en la negociació de mesures amb la representació legal del personal treballador, en l'elaboració de codis de bones pràctiques i la realització de campanyes informatives, en la formació de les persones treballadores sobre la prevenció i la sensibilització envers la violència sexual i per raó de gènere, a més de l'elaboració de protocols d'actuació. Esmenta que les empreses integraran la perspectiva de gènere en l'organització dels espais dels seus centres de treball per tal que resultin segurs i accessibles per a totes les persones treballadores (Ley Orgánica 10/2022, Art.16.2). No oblidem que s'ha aprovat també la Llei 4/2023, del 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI.

En el context internacional cal contemplar l'aprovació l'any 2019 del Conveni 190 de la OIT sobre l'eliminació de la Violència i l'assetjament en el món del treball, ratificada per espanya el 2022, la qual va entrar en



vigor el maig del 2023 (OIT:2019). Aquest conveni també ofereix un impuls, sobretot entre els països que el ratifiquen, en l'adopció de mesures i estratègies per abordar la problemàtica de la violència en l'àmbit laboral. Un dels aspectes interessants del conveni és que en la definició de la violència laboral es contemplen comportaments i pràctiques que hagin passat una sola vegada, ampliant la definició de les referències legals anteriors centrades en fets succeïts de forma repetida i durant un temps, així com la inclusió explícita de la violència i l'assetjament sexual i per raó de gènere (OIT:2019).

Així doncs, és imprescindible abordar el risc de la violència sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia per aconseguir organitzacions òptimes i saludables. Com a punt de partida per abordar aquest risc en una organització es planteja incorporar l'avaluació d'aquest risc específic en l'avaluació de riscos general, seguint els passos anotats a continuació.

[ENLLAÇ](#) [PDF](#)**EINA 15** INSTRUCCIÓ PER VALORAR LA VIOLÈNCIA SEXUAL, PER RAÓ DE GÈNERE I LGTBI-FÒBIA EN L'AVALUACIÓ DE RISCOS GENERALS PAS A PAS**PAS 1****Llistat de verificació per a la presa de dades**

El primer pas és passar un llistat de verificació d'ítems, mitjançant l'observació directa així com realitzant preguntes a la persona responsable de l'organització, durant la visita de presa de dades per l'avaluació general de riscos.

S'ha elaborat un llistat de verificació sustentat en el marc conceptual que s'ha presentat en el capítol de consideracions prèvies, violència masclista en l'àmbit laboral d'aquest document, i que està basat en la següent documentació de referència d'entitats de reconegut prestigi:

- Instrument d'adhesió al Conveni 190 sobre l'eliminació de la violència i l'assetjament en el món del treball, fet a Ginebra el 21 de juny de 2019, publicat al BOE el 16 de juny;
- Entorns de treball segurs i saludables, lliures de violència i assetjament. Organització Internacional del Treball 2020 (20 i 61) i Recomanació num. 206;
- Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa de la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Barcelona, març 2021.
- Recerques sobre urbanisme feminista i els sis principis de la seguretat des de la perspectiva de gènere documentats a partir del Col·lectiu Punt 6.

Si tenim en compte els aspectes assenyalats en el document de la OIT sobre entorns de treball segurs i saludables, lliures de violència i assetjament podem considerar els següents factors de risc associats a la violència sexual:

**• Entorn de treball físic**

Incorporant aquest factor estem donant compliment a l'article 16.2 de la Llei orgànica 10/2020, en el qual s'indica que les empreses integraran la perspectiva de gènere en l'organització dels espais dels seus centres de treball amb l'objectiu que siguin segurs i accessibles per a totes les treballadores.

**• Entorn de treball organitzacional**

Tenint en compte aquest factor estem donant compliment a Llei 3/2017 d'igualtat efectiva de dones i homes, així com a l'article 12 de la Llei orgànica 10/2020, en el qual s'indica que les empreses han de promoure condicions de treball que evitin conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral a la feina, incidint especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

En referència a l'entorn de treball físic, i d'acord amb les expertes en urbanisme feminista del Col·lectiu Punt 6, hi ha sis principis de la seguretat per revertir l'androcentrisme que determina la configuració dels espais i, per tant, fer-los més segurs des de la perspectiva de gènere (aavv:2017):

- Visibilitat física com bona il·luminació i absència de zones ocultes
- Visibilitat simbòlica com quins col·lectius estan representats en cartells, imatges, nomenclatura del centre o ús del llenguatge
- Vigilància
- Senyalització
- Equipaments
- Vitalitat
- Comunitat (o el que en l'entorn laboral es pot assimilar amb la Concurrència en el centre de treball).

Aquests principis fan referència sobretot a espais públics, no obstant això, s'han adaptat i convertit en ítems a tenir en compte en l'entorn laboral.

A continuació es presenten els ítems que cal verificar i que en funció de l'observat, o de les respostes obtingudes per part de la persona responsable de l'organització, cal valorar seguint la següent escala.

---

#### Escala de valoració dels ítems

- 
- 0 No aplica segons en la situació observada

---

  - 1 Incorrecte. La situació presenta deficiències rellevants o difícilment corregibles

---

  - 2 Millorable. La situació presenta deficiències, tot i que no són rellevants o són fàcilment corregibles.

---

  - 3 Correcte. La situació no presenta deficiències.

---



**ÍTEMS PER A LA VALORACIÓ DE LA VIOLÈNCIA SEXUAL, PER RAÓ DE GÈNERE I LGTIFÒBIA**

CENTRE DE TREBALL: OBSERVACIÓ DIRECTA DE L'ESPAI FÍSIC	Núm. valoració			
<b>UBICACIÓ I CONDICIONS DE DESPLAÇAMENT</b>	0	1	2	3
El centre de treball no s'ubica en una zona remota o aïllada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El desplaçament al centre de treball no és en horari nocturn.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tot i que el desplaçament al centre de treball és en horari nocturn, les voltants del centre estan correctament il·luminats.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tot i que el desplaçament al centre de treball és en horari nocturn, les persones treballadores sempre es desplacen acompanyades i/o disposen d'algun sistema per contactar àgilment amb d'altres persones treballadores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>CONCURRÈNCIA</b>	0	1	2	3
Es treballa en centres sense atenció directa al públic.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No es treballa en centres amb escàs personal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mai es treballa sol/a al centre.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les persones treballadores no realitzen tasques en espais del centre de treball que són inaccessibles, aïllats, isolats.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si les persones treballadores han de romandre soles en alguna sala o zona de treball aïllada, disposen d'algun sistema per contactar àgilment amb altres persones treballadores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si el centre de treball és obert al públic, o és de lliure accés a persones alienes a l'organització, les persones treballadores sempre són, com a mínim, dues o més.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Els espais de treball són fàcilment accessibles des de l'exterior (zones d'entrada i distribució).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



CARACTERÍSTIQUES I DISPOSICIÓ DE L'ESPAI DE TREBALL	0	1	2	3
Els envans dels diversos espais de treball són transparents.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les sales i espais del centre de treball són visibles, no queden ocults/amagats.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La disposició de l'espai permet una ràpida sortida de la persona treballadora davant d'una possible situació de conflicte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La persona treballadora disposa d'una sortida pròxima a la seva ubicació.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les sales i espais de treball estan suficientment il·luminats, evitant l'existència de zones ocultes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es disposa de sales adaptades per a dones i persones treballadores que estan en procés de gestació o de lactància natural: sala privada, tranquil·la i higiènica per al descans de dones i persones treballadores embarassades així com per a l'extracció de la llet o el procés de lactància natural. Aquesta sala ha d'estar dotada d'un mecanisme per tancar la porta, un endoll, una nevera, un rentamans així com sabó i tovallons de paper.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es disposa de lavabos adaptats a les necessitats d'higiene, comoditat i seguretat de les dones i persones que estan menstruants: es disposa de WC de seient, net, en una estança que es pot tancar, amb contenidors preparats per a contenir compreses i tampons i piques adequades per a la higiene de copes mensuals.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
VIGILÀNCIA / SEGURETAT	0	1	2	3
Si el centre de treball és de lliure concurrència, es disposa de control d'accessos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si el centre de treball és de lliure concurrència, el centre disposa de registre d'entrada i sortida o registre dels usos de les instal·lacions per part de personal aliè.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La porta d'accés al centre es manté sempre tancada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es disposa de botó del pànic o similar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es disposa d'un intercomunicador o similar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si hi ha sales, espais o zones de treball sense visibilitat, com poden ser magatzems, sales de material, etc.. disposen de videovigilància o de mitjans de comunicació ràpida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les instal·lacions disposen de videovigilància en el seu conjunt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Si hi ha sales, espais o zones de treball sense visibilitat, com poden ser magatzems, sales de material, etc.. disposen de videovigilància o de sistemes de ràpida comunicació.

Es disposa d'un sistema de miralls per evitar zones ocultes.

**VISIBILITAT SIMBÒLICA**  0  1  2  3

En el centre no s'observa un ús discriminatori del llenguatge, per exemple, en les expressions utilitzades pel personal, en cartelleria, rètols, etc..

En el centre de treball no s'observen imatges discriminatòries en cartells, pòsters, fons de pantalles, rètols, etc..

**SENYALITZACIÓ**  0  1  2  3

En cas de disposar de videovigilància, es disposa de la corresponent senyalització d'advertència i aquesta es troba fàcilment visible.

La senyalització dels vestuaris és inclusiva pel que fa al gènere i a la diversitat de les persones.

La senyalització dels lavabos és inclusiva pel que fa al gènere i a la diversitat de les persones.

**CENTRE DE TREBALL: PREGUNTES SOBRE GESTIÓ I ORGANITZACIÓ** Núm. valoració

**ORGANITZACIÓ**  0  1  2  3

Existeix un codi ètic de comportament a dins de l'organització envers la igualtat, com a mínim, envers la igualtat de gènere.

L'organització manifesta explícitament una cultura de tolerància zero envers la violència, concretament, envers la violència sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia.

Es disposa de pla d'igualtat a l'organització.

Es disposa de figura responsable i/o comissió d'igualtat.

Es disposa d'un sistema de queixes i/o reclamacions internes, i aquest sistema serveix per abordar aspectes envers la igualtat i no discriminació al conjunt de la plantilla.

Es realitzar un tractament ràpid de les queixes i/o reclamacions.

No es dona una segregació vertical: els caps o responsables de les àrees/departaments/seccions són únicament homes.

IDENTIFICACIÓ, DETECCIÓ I ABORDATGE DE LA VIOLÈNCIA	0	1	2	3
Es disposa d'un instrument de detecció i identificació específic de les violències sexuals, per raó de gènere i LGTBI-fòbiques, com un qüestionari de detecció que s'ha passat al conjunt del personal treballador.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es disposa de registre de possibles casos de violència o assetjament sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No existeixen antecedents de violència o assetjament sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existeix un protocol o procediment específic per prevenir i abordar l'assetjament sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia a l'organització	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
S'ha fet difusió del protocol o procediment al conjunt del personal treballador.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El protocol o procediment ha estat implantat i s'han portat a terme mesures derivades del mateix, les quals han estat negociades amb la representació legal del personal treballador.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es disposa de canal de comunicació per a possibles casos d'agressions o assetjaments sexuals, per raó de gènere o LGTBI-fòbia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es realitza Coordinació d'Activitats Empresarials envers els protocols esmentats, per prevenir i abordar les violències sexuals, per raó de gènere i LGTBI-fòbia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ	0	1	2	3
S'han elaborat codis de bones pràctiques envers la igualtat de gènere,i se n'ha fet difusió.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
S'ha realitzat formació per a la protecció integral i sensibilització envers les violències sexuals, per raó de gènere i LGTBI-fòbiques.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
S'ha ofert formació i s'han realitzat campanyes de sensibilització envers la cultura igualitària al conjunt de les persones treballadores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Com a resultat del primer pas obtenim un llistat de les condicions desfavorables i favorables en relació al risc de la violència sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòba de l'organització en concret que estem avaluant.

**PAS 2****Identificació de la desviació o risc als llocs de treball o processos**

El segon pas consisteix en identificar el perill per cada un dels llocs de treball o processos de treball i, per tant, associar-hi el risc o desviació.

El risc de violència sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia és present sempre que hi ha interacció entre persones, ja sigui entre:

- membres que formen part de la mateixa organització
- persones de l'organització i persones vinculades a la mateixa (persones usuàries, proveïdores, clientes, etc.)
- persones de l'organització i persones que no tenen cap relació amb l'organització, però que poden interactuar en qualsevol moment.

A més, cal considerar les interaccions que es produeixin durant la jornada laboral així com les que es produeixin en relació al treball o com a resultat d'aquest, incloent les circumstàncies in-missio i in-itinere:

- Al lloc de treball, inclosos els espais públics i privats aliens al centre de treball quan siguin un lloc de treball;
- Als espais on es realitzen gestions amb la persona treballadora, a les zones de descans o bé on menja, o bé a les instal·lacions sanitàries, serveis i vestuaris que utilitza;
- En desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials i de formació relacionades amb la feina;
- En el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades mitjançant tecnologies de la informació i la comunicació;
- A l'allotjament proporcionat per l'organització;
- Als trajectes entre el domicili i el lloc de treball.

Per tant, identificarem el perill en tots els llocs de treball o processos de treball en els quals pugui haver interacció entre persones de l'organització i qualsevol altra persona. Encara que la Llei Orgànica 10/2022 estableix que cal valorar el risc en els diferents llocs de treball ocupats per treballadores (Ley Orgànica 10/2022, Art.12.2), en aquesta proposta es recomana ampliar la valoració a tots els llocs de treball per tal d'incloure la violència que afecta a persones amb gènere no normatiu, no només les dones i, alhora, disposar d'una avaluació que preveu aquest risc en cas que una dona ocupi el lloc de treball avaluat en un futur Tanmateix, sí que es proposa augmentar el nivell d'exposició al risc si en el moment de la presa de dades el lloc de treball avaluat està ocupat per dones. En aquest sentit, si d'entrada el lloc de treball no està ocupat per dones i aquesta situació canvia, sí que caldria actualitzar la valoració del risc de l'avaluació.

Seguidament s’anoten en un quadre el risc o desviació que cal incloure en els llocs de treball o processos que s’ha identificat el perill.

IDENTIFICACIÓ DEL PERILL	AVALUACIÓ DEL RISC	
<p>En tots els llocs de en els quals pugui haver interacció entre persones de l’organització i qualsevol altra persona.</p> <p>En tots els processos en els quals pugui haver interacció entre persones de l’organització i qualsevol altra persona.</p> <p>Com:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Riscos generals del centre de treball</li> <li>• Riscos derivats de centres aliens</li> <li>• Desplaçaments</li> <li>• Teletreball</li> </ul>	<p><b>Consideració de risc</b></p>	<p>Incloure el <b>risc de violència sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia</b></p>
	<p><b>Consideració de la desviació segons ORDRE TAS/2926/2002*</b></p>	<p>Incloure la desviació <b>89.Violència sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia</b></p> <p>Es crea aquesta desviació específica dins del grup de desviacions 80. Sorpresa, por, violència, agressió, amenaça, presència – sense especificar.</p>

\* Orden TAS/2926/2002, Anexo II, Tabla 4. Desviación

**PAS 3**

**Valorar el risc o la desviació**

Un cop identificat el perill i assignat el risc o desviació als llocs o processos de treball, es procedeix al pas tres, que consisteix en donar un valor al nivell de deficiència, d'exposició i de conseqüència per cada un dels llocs o processos de treball en els quals s’ha identificat el risc o desviació; si seguim el sistema de valoració exposat en els exemples anteriors de valoració del risc.

El sistema de valoració es basa en:

<p><b>● NIVELL DE DEFICIÈNCIA</b></p> <p>El grau de factors de risc que s'han detectat</p>	<b>Acceptable (valor = 1)</b>
	<b>Millorable (valor = 2)</b>
	<b>Deficient (valor = 4)</b>
	<b>Molt deficient (valor = 6)</b>
<p><b>● NIVELL D'EXPOSICIÓ</b></p> <p>La freqüència a la qual les persones estan exposades a les deficiències detectades</p>	<b>Esporàdica (valor = 1)</b>
	<b>Ocasional (valor = 2)</b>
	<b>Freqüent (valor = 3)</b>
	<b>Continuada (valor = 4)</b>
<p><b>● NIVELL DE CONSEQÜÈNCIA</b></p> <p>El grau de dany que causaria l'exposició a les desviacions detectades</p>	<b>Lleu (valor = 10)</b>
	<b>Moderat (valor = 15)</b>
	<b>Greu (valor = 25)</b>
	<b>Molt greu (valor = 60)</b>
	<b>Mortal (valor = 100)</b>

La valoració és el resultat de multiplicar el Nivell de deficiència X Nivell d'exposició X Nivell de conseqüència.

Seguint aquest sistema, la valoració seria de la següent manera.

**● NIVELL DE DEFICIÈNCIA**

Partint de la idea que el nivell de deficiència consisteix a valorar els factors de risc detectats i establir les deficiències pel que fa la violència sexual, per raó de gènere i LGBTI-fòbia, considerarem el llistat de les condicions desfavorables i favorables que hem obtingut del primer pas.

En funció de la quantitat d'elements desfavorables i de la valoració que s'ha fet de cada un en el llistat d'ítems, anotarem un nivell de deficiència 1, 2, 4 o 6 en la valoració dels diferents llocs o processos de treball. Per exemple, si els ítems pitjor valorats fan referència a la ubicació del centre de treball, el nivell de deficiència serà alt en els llocs de treball que requereixin molts desplaçaments, o en el procés de treball de "Desplaçaments".

## ● NIVELL D'EXPOSICIÓ

En aquest cas, seguint les indicacions del document de la OIT sobre entorns de treball segurs, saludables i lliures de violència i assetjament, es consideren diferents situacions laborals, comunes en diverses ocupacions, que augmenten l'exposició a la violència i l'assetjament en el treball en funció dels tipus de treballs; així com la combinació dels tipus de treballs amb les condicions organitzatives i les característiques de la plantilla.

### 1. Tipus de treballs:

- Treballs que impliquen ràtio dona – home 1:1
- Tasques d'atenció directa a persones
- Treballs en entorn domiciliari/privat
- Treballs d'atenció directa a col·lectius que registren antecedents d'agressió sexual, per raó de gènere o LGTBI-fòbia
- Treballs que impliquen una proximitat i contacte estret amb les persones usuàries (higienes, transferències, acompanyaments a la mobilitat, etc.)
- Treballs en solitari
- Nocturnitat (desplaçaments)

### 2. Condicions organitzatives:

- Centre de treball compartit amb diverses persones treballadores
- Centre de treball obert al públic
- Segregació vertical: els caps o responsables de les àrees/departaments/seccions són únicament homes
- Alhora, cal tenir present que les característiques en relació al gènere de les persones treballadores poden implicar també un augment de la valoració de l'exposició (per exemple, expressions no normatives)

### 3. Característiques de la plantilla:

- Hi ha dones treballadores
- Feminització dels processos en els quals s'ha inclòs la desviació 89
- Hi ha persones treballadores amb una identitat de gènere o una expressió de gènere no normativa

El nivell d'exposició serà més elevat si la freqüència de les situacions assenyalades en el punt 1 Tipus de treballs és alta. Alhora, també es tindrà en compte com es combina aquestes situacions amb els punts 2 i 3 envers les condicions organitzatives i les característiques de la plantilla.

Així doncs, en primer lloc, es considerarà la quantitat de situacions assenyalada en els tipus de treballs anotats i la freqüència en la qual es donen aquestes situacions.



TIPUS DE TREBALLS	SI	NO	FREQUÈNCIA			
Treballs que impliquen ràtio dona - home 1:1			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tasques d'atenció directa a persones			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Treballs en entorn domiciliari/privat			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Treballs d'atenció directa a col·lectius que registren antecedents d'agressió sexual, per raó de gènere o LGTBI-fòbia			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Treballs que impliquen una proximitat i contacte estret amb les persones usuàries (higienes, transferències, acompanyaments a la mobilitat, etc.)			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>RECOMPTE</b>			<b>NÚM.</b>	<input type="radio"/>	<b>MITJANA</b>	<input type="radio"/>

**LLEGENDA**

**Freqüència**

- 1 Contínuament. Vàries vegades en la jornada laboral i amb temps perllongat.
- 2 Vàries vegades durant la jornada laboral, encara que sigui en temps curts.
- 3 Alguna vegada en la jornada laboral i en període de temps curt.
- 4 En rares ocasions, irregularment.

En base al recompte de la taula es seleccionarà el nivell d'exposició global 1, 2, 3 o 4. Per exemple, poques situacions seleccionades a freqüència baixa poden suposar un nivell d'exposició global 2 o 3. En canvi, poques situacions a freqüència alta o moltes situacions a freqüència baixa/mitja poden suposar un nivell d'exposició global de 3 o 4. Cap exposició o una exposició a freqüència baixa seria un nivell d'exposició global 1.

En segon lloc, es valorarà si es dona alguna de les condicions organitzatives i/o característiques de la plantilla anotades.

CONDICIONS ORGANITZATIVES	SI	NO
Centre de treball compartit amb diverses persones treballadores		
Centre de treball obert al públic		
Segregació vertical: els caps o responsables de les àrees/departaments/seccions són únicament homes		
Característiques en relació al gènere de les persones treballadores (per exemple, expressions no normatives)		
<b>Hi ha condicions organitzatives que augmenten l'exposició</b>		

CARACTERÍSTIQUES DE LA PLANTILLA	SI	NO
Hi ha dones treballadores		
Feminització dels processos en els quals s'ha inclòs la desviació 89		
Hi ha persones treballadores amb una identitat de gènere o una expressió de gènere no normativa		
<b>Hi ha característiques de la plantilla que augmenten l'exposició</b>		

Finalment, revisarem el nivell d'exposició global que hem seleccionat a partir del recompte del quadre dels tipus de treballs i, si s'han detectat condicions organitzatives i/o característiques de la plantilla que augmenten el nivell d'exposició, augmentarem el nivell d'exposició final en base a aquestes. En darrer lloc, escollirem el nivell d'exposició final entre 3 ,2 ,1 o 4.

Aquestes indicacions serveixen per ajudar en l'adquisició de la mecànica de valoració del risc específic de la violència sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia; tanmateix, un cop s'ha realitzat diverses vegades i la mecànica de la valoració estigui més interioritzada, la seva aplicació en cada un dels llocs o processos de treball es pot realitzar de forma perceptiva i més directa.

## ● NIVELL DE CONSEQÜÈNCIA

Seguint les indicacions del Conveni 190 de la OIT sobre l'eliminació de la violència i l'assetjament en el món del treball, en la qual es contempen tant les actituds que es manifesten una sola vegada com les que es manifesten de manera repetida, la valoració de la conseqüència tindrà en compte el subtipus de violència sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia així com la freqüència o nivell d'exposició.

Donada la diversitat de situacions que engloba el concepte de violència sexual i per raó de gènere, cal valorar les múltiples possibilitats que inclou aquesta categoria: insults, intimidacions, humiliacions, xantatges, gestos obscens, contingut gràfic sexual explícit i ofensiu, contactes físics no consentits, apropaments, tocaments, violació, cops, puntades de peu, etc.; o bé, fer bromes referents al gènere, a la preferència sexual, a la identitat o expressió de gènere d'una persona, discriminacions en relació a les condicions laborals pel fet de ser dona o identificar-se amb un gènere i/o orientació sexual no normatiu, intimidar o amenaçar una dona o persona embarassada, aïllar-la, degradar-la de categoria, modificar les tasques que realitza, etc..

Així doncs, per considerar el nivell de conseqüència cal valorar per cada lloc o procés de treball, en el qual s'ha inclòs el risc o desviació, quina d'aquestes situacions és la que es podria manifestar i, alhora, valorar-la tenint en compte el nivell de deficiència i de conseqüència que s'ha determinat. Per exemple, si durant la presa de dades hem detectat que pel lloc o procés de treball que estem valorant és probable que es facin bromes sexuals o discriminatòries de forma esporàdica, i tant el nivell de deficiència com el d'exposició els hem determinat baixos, podem establir un nivell de conseqüència moderat o greu. En canvi, si durant la presa de dades la persona responsable de l'organització ens ha exposat un antecedent de difusió de contingut sexual i ofensiu d'una persona treballadora envers una altra en un departament determinat, podem valorar el nivell de conseqüència com a greu o molt greu, encara que hagi passat només una sola vegada.

Cal remarcar que el 2019 inspecció del treball va investigar el cas d'una treballadora que es va suïcidar just després de la difusió entre els companys de feina d'un vídeo de contingut sexual explícit en el que apareixia ella (La Vanguardia:2020). Inspecció del treball finalment va arxivar el cas (La Vanguardia:2020), tanmateix, aquest cas va impactar en l'opinió pública i va posar sobre la taula la possible gravetat de les conseqüències d'aquest tipus de conductes. Alhora, la violència sexual física pot tenir conseqüències greus i molt greus, per contactes físics no consentits, violacions i agressions físiques, només que es produeixin una sola vegada. Com a indicació general, es recomana valorar el nivell de conseqüència com a mínim greu, a no ser que es vegi molt clar que estem parlant d'incidències verbals i realment esporàdiques.

## PAS 4

### CONSIDERACIÓ DE MESURES CORRECTORES I PREVENTIVES

Per finalitzar l'avaluació del risc de la violència sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia en l'avaluació general de riscos, faltaria proposar mesures correctores i preventives d'acord a les condicions desfavorables detectades i la valoració del risc que s'ha portat a terme. A continuació es proposa un llistat no exhaustiu de mesures correctores i preventives per afegir a l'avaluació, d'acord als diferents ítems de valoració proposats a l'inici d'aquesta instrucció de valoració del risc.

Per finalitzar l'avaluació del risc de la violència sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia en l'avaluació general de riscos, faltaria proposar mesures correctores i preventives d'acord a les condicions desfavorables detectades i la valoració del risc que s'ha portat a terme. A continuació es proposa un llistat no exhaustiu de mesures correctores i preventives per afegir a l'avaluació, d'acord als diferents ítems de valoració proposats a l'inici d'aquesta instrucció de valoració del risc.

ENLLAÇ PDF

**EINA 16 LLISTAT NO EXHAUSTIU DE MESURES CORRECTORES I PREVENTIVES EN RELACIÓ A LA VALORACIÓ DEL RISC DE LA VIOLÈNCIA SEXUAL, PER RAÓ DE GÈNERE I LGTBI-FÒBIA**

**MESURES CORRECTORES**

Eliminar del centre de treball aquells elements que impedeixen una visió clara dels llocs de treball.

Disposar de registres d'entrades i sortides i de visites.

Identificar les zones del centre o centres de treball d'accés restringit, aïllades o isolades. Identificació dels punts foscos.

Realitzar un mapa de punts foscos o zones de perill del centre o centres, zones, àrees, etc.

Instal·lació de sistemes de seguretat i alarma.

Disposar de cartellera no discriminatòria i inclusiva.

Fer un ús del llenguatge no discriminatori i inclusiu.

Disposar d'un registre de possibles casos d'agresió i assetjament sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia.

Incorporar en la coordinació d'activitats empresarials la coordinació pel que fa als protocols i processos de prevenció i abordatge de les violències sexuals, per raó de gènere i LGTBI-fòbia.

Disposar d'un protocol o procediment específic per prevenir i abordar els possibles casos d'agresió i assetjament sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia a l'organització.

Fer difusió del protocol o procediment al conjunt del personal treballador.

Implantar el protocol o procediment i portar a mesures derivades del mateix, les quals han d'estar negociades amb la representació legal del personal treballador.

### MESURES CORRECTORES

Disposar de canal de comunicació per a possibles casos d'agressions o assetjaments sexuals, per raó de gènere o LGTBI-fòbia.

Disposar d'un instrument de detecció i identificació específic de la violència sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia, com un qüestionari de detecció per passar al conjunt del personal treballador.

Realitzar periòdicament el qüestionari específic d'identificació i detecció de la violència sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia.

Elaborar codis ètics i de bones pràctiques envers la igualtat, com a mínim, envers la igualtat de gènere

Realitzar campanyes informatives i de sensibilització.

Oferir formació per a la protecció integral i sensibilització envers les violències sexuals, per raó de gènere i LGTBI-fòbiques al conjunt del personal treballador.

Disposar d'un pla d'igualtat de l'organització.

Disposar d'una carta o acord de compromís de tolerància zero envers la violència sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia a l'organització i fer-ne difusió.

### MESURES PREVENTIVES

Posar en coneixement de les persones treballadores el canal de comunicació per a denúncies i sol·licituds d'intervenció davant de possibles casos de violència sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia en context de ciberassetjament.

Conèixer el canal de comunicació exclusiu per a denúncies i sol·licituds d'intervenció davant de possibles casos de violència sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia en context de ciberassetjament.

Conèixer i seguir les indicacions del protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament laboral, violència sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia en context de ciberassetjament.

No portar a terme accions discriminatòries ni cap tipus de violència o assetjament envers altres persones; i col·laborar en el manteniment d'entorns de treball segurs que garanteixin una correcta transparència i comunicació entre totes les persones treballadores, així com unes relacions saludables i lliures de discriminacions i violència.

En cas de detectar possibles discriminacions, violències o assetjaments comunicar-ho a una persona responsable de l'organització, al personal tècnic o delegat/da de prevenció de riscos laborals, a la persona o persones de referència del protocol de violència i assetjament, a una persona representant del personal treballador, etc..

En cas de considerar que s'està patint una situació d'assetjament, parlar amb una persona de confiança i, si es considera necessari, a personal sanitari així com demanar suport psicològic.

 **MESURES PREVENTIVES**

Documentar l'assetjament: prendre notes i documentar els incidents; el registre ha de ser el més detallat possible anotant data, hora, noms de possibles testimonis. Si és possible aconseguir proves i testimonis.

Conèixer i seguir les indicacions del protocol, o procediment dins del protocol d'assetjament, de prevenció i abordatge del ciberassetjament.

# 3.2

## Planificació derivada de l'avaluació de riscos

En l'avaluació de riscos amb perspectiva de gènere s'han analitzat els riscos o desviacions incorporant la influència de les variables gènere i/o sexe en els diferents processos de treball, així com s'han considerat mesures correctores i preventives d'acord aquest anàlisi sensible al gènere. Aquestes mesures apareixen en el document d'avaluació com una bateria d'accions amb prioritats d'implementació, tanmateix, cal fer-les aplicables mitjançant el document de la Planificació preventiva derivada de l'avaluació.

Per tant, el contingut de les mesures i accions recollides en la planificació preventiva és sensible al gènere perquè són conseqüència directa d'haver realitzat l'avaluació de riscos amb perspectiva de gènere. No obstant això, la planificació preventiva concreta elements de gestió com els responsables de la posada en marxa de les mesures i accions, el pressupost assignat a cada una, el calendari d'implementació, el seguiment de les mesures, etc.. Perquè la planificació incorpori completament la perspectiva de gènere, cal que aquests elements segueixin criteris d'equitat de gènere.

Com a criteris d'equitat pels elements de gestió de la planificació preventiva s'anoten els següents:

- incloure persones dels diferents gèneres que conformen la plantilla com a responsables d'implementació i seguiment de les mesures
- no discriminar per raó de gènere a l'hora d'escollir la prioritat i els recursos destinats a les mesures o accions, per exemple prioritzar les accions o dotar de més recursos els departaments masculinitzades,
- dotar de recursos econòmics suficients les mesures destinades a fer efectiu el principi d'igualtat en la salut laboral.

# 3.3

## Informació, formació, consulta i participació de les persones treballadores

Per aplicar la perspectiva de gènere en la informació, formació, consulta i participació, cal considerar dues vessants: per una banda, que els continguts de la informació i formació en seguretat i salut laboral, així com els temes a tractar en els espais de participació, siguin sensibles al gènere. En aquests continguts s'inclou el col·lectiu LGTBIQ+; per altra banda, que totes les persones treballadores tinguin les mateixes oportunitats d'accés a la formació i la informació, i les mateixes oportunitats de participació, sense biaix per raó de gènere.

Cal assegurar que la participació en els espais de participació i consulta en matèria de seguretat i salut laboral és equitativa en relació amb la configuració de la plantilla segons el gènere. En l'exercici d'assegurar la igualtat de gènere a l'organització, ja sigui elaborant un pla d'igualtat o a través d'altres mecanismes, cal observar si hi ha algun gènere que no participa, o bé està infrarepresentat, en els òrgans i mitjans de participació. Si s'observa que no hi ha equitat, s'adoptaran mesures per corregir-ho. Alhora, cal observar i assegurar que no hi ha discriminació per raó d'LGTBI-fòbia. Pel que fa als continguts de la informació i formació en seguretat i salut laboral amb perspectiva de gènere, s'assenyalen els següents:

- 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 mesures preventives corresponents.
- 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, per raó de gènere i LGTBI-fòbia concurrent als diversos llocs de treball.



- Els mecanismes de prevenció, abordatge i comunicació dels possibles casos d'agressió, discriminació i assetjament laboral, sexual i/o per raó de gènere i LGTBI-fòbia.

La senyalització és un sistema d'informació complementària que, malgrat que no és una mesura substitutòria de les mesures tècniques i organitzatives de protecció col·lectiva ni de la formació i informació de les persones treballadores, és eficaç quan no ha estat possible eliminar els riscos o reduir-los prou. En aquest sentit, també cal vetllar perquè la senyalització no sigui sexista ni exclouent de la diversitat, i utilitzar una iconografia que inclogui la diversitat de cossos i edats evitant estereotips de gènere i patrons estètics normatius (Col·lectiu Punt 6: 2017). Alhora, cal utilitzar un llenguatge no sexista tant en la cartellera com en els continguts de la formació i la informació destinada a les persones treballadores.

Per tal de garantir una informació suficient i adequada a la plantilla sobre els riscos que l'afecten, és interessant plantejar si les persones treballadores que s'allunyen dels patrons estètics normatius representats en la senyalització se senten interpellades i alludides per aquesta, i si aquesta manca de representació pot suposar un factor de desprotecció en alguns casos.

Per exemple, en una escola es fan unes obres de construcció i, en el marc de la coordinació d'activitats empresarials, es delimita i es senyalitza la prohibició d'accés a la zona que està en obres, com a indicació per al personal treballador, tant de l'obra com de l'escola. Aquesta zona queda tocant al pati, i es cola una pilota a dins de la zona d'obres. En aquest moment, una mestra accedeix a la zona d'obres per un espai sense acabar de tancar, i arriba al punt on s'està decantant runa en altura, amb la qual cosa s'exposa al risc de col·lisió o aixafament per un tros de runa. Malgrat que la prohibició d'accés a personal no autoritzat i l'obligació d'accedir-hi amb equips de protecció individual és clarament visible, la mestra no respon a la senyalització. En aquell moment, s'avisava la mestra que s'ha saltat la prohibició d'accés i que entrar sense protecció és un perill greu. Ella es disculpa i entén el perill; tanmateix, fa referència al fet que havia interpretat que la iconografia de seguretat era per al personal de l'obra que hi treballa, i no per a

la resta de persones que passen puntualment per la zona.

En aquest cas, seria interessant preguntar-se fins a quin punt l'associació que fa la mestra està influïda pel patró estètic normatiu que transmet la iconografia. Davant d'aquest exemple, es fa difícil saber del cert si hi ha hagut una confusió o si la resposta de la mestra és una justificació. En tot cas, si la iconografia és neutra, no hi ha recorregut interpretatiu tant per a la confusió com per a la justificació de la mestra.

En aquest sentit, aquest abril del 2024, el Departament d'Empresa i Treball i el Departament d'Igualtat i Feminismes han elaborat una nova proposta de senyalització de seguretat i salut en el treball per fer-la més inclusiva (Generalitat de Catalunya: 2022). Aquesta proposta té en compte la normativa bàsica sobre senyalització, Reial decret 485/1997, de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes en matèria de senyalització de seguretat i salut en el treball i, especialment, l'Annex III, en relació amb les característiques intrínseques dels pictogrames i el seu significat.

**FIGURA 10** EXEMPLES D'ICONOGRAFIA DE SEGURETAT REVISADA

[ENLLAÇ](#)

SENYALS D'OBLIGACIÓ			
Nova proposta	Senyal actual	Nova proposta	Senyal actual
			
PROTECCIÓ INDIVIDUAL OBLIGATÒRIA CONTRA CAIGUDES		PROTECCIÓ OBLIGATÒRIA DEL CAP	
			
VIA OBLIGATÒRIA PER A VIANANTS		PROTECCIÓ OBLIGATÒRIA DE LES VIES RESPIRATÒRIES	

SENYALS D'OBLIGACIÓ			
Nova proposta	Senyal actual	Nova proposta	Senyal actual
			
PROTECCIÓ OBLIGATÒRIA DE LA CARA		PROTECCIÓ OBLIGATÒRIA DE LA VISTA	
SENYALS D'OBLIGACIÓ			
Nova proposta	Senyal actual	Nova proposta	Senyal actual
			
PROHIBIT ALS VEHICLES DE MANUTENCIÓ		ENTRADA PROHIBIDA A PERSONES NO AUTORIZADES	
SENYALS D'ADVERTÈNCIA			
Nova proposta	Senyal actual	Nova proposta	Senyal actual
			
RISC D'ENSOPEGAR		ATRAPAMENT MÀQUINA	
			
ESPAIS CONFINATS		TERRA LLISCANT	

# 3.4

## Equips de protecció col·lectiva i individual

L'aplicació de la perspectiva de gènere en els equips de protecció s'ha tractat des del disseny androcèntric d'aquests equips, els quals s'adapten a les característiques antropomètriques i biomecàniques de la població masculina estàndard. Això genera indefensió quan no s'adapten a altres formes de cos, principalment cossos amb característiques biològiques femenines o de dimensions ubicades al límit dels percentils.

Per exemple, el cas d'una dona, i de sexe femení, que en fer treballs en altura, ha tingut dificultats per arribar a ancorar-se a la línia de vida perquè no arriba a l'altura a la qual està col·locada la línia. O bé, dues



treballadores, de sexe femení, que fan treballs amb eines de mà amb motor i a les quals les talles més petites dels guants de protecció mecànica disponibles els van grans i no poden manipular correctament les eines.

Per tal d'evitar el biaix androcèntric en els equips de protecció, cal incloure l'eliminació d'aquest biaix en els criteris per a la correcta selecció, distribució i utilització dels equips de protecció utilitzats en una organització, recollits en un procediment específic per al control d'aquests equips. Per exemple, en l'apartat de metodologia del procediment, en el punt d'elecció, caldria afegir explícitament la següent verificació: "Cal comprovar que es disposa de talles que s'adaptin adequadament als diferents tipus de talles i anatomies".

En el document de registre d'entrega dels equips de protecció individual, a l'apartat d'acceptació de les obligacions del personal treballador envers els equips, seria interessant afegir-hi que cal sol·licitar un nou equip en cas de detectar que la talla i/o la forma és inadequada o no s'adapta correctament a les característiques de la persona treballadora, la qual cosa podria comportar la pèrdua d'eficàcia. Incloure-ho al document de registre és una manera de transmetre a la persona treballadora que ha de prestar atenció a aquest aspecte sense substituir la necessitat d'incloure-ho a la informació i formació.

ENLLAÇ PDF

**EINA 17** MODEL DE PROCEDIMENT DE CONTROL D'EQUIPS DE PROTECCIÓ TENINT EN COMPTE LA VARIABLE SEXE: CRITERIS DE SELECCIÓ I DOCUMENT DE REGISTRE

#### ● ELECCIÓ

En funció dels riscos detectats en l'Avaluació de Riscos, es realitzarà un llistat amb els equips de protecció individual (endavant EPI) necessaris a l'organització.

L'elecció del model de cada EPI es realitzarà seguint els criteris establerts al RD 773/1997, amb l'assessorament del Servei de Prevenció.

Comprovar que es disposa de talles que s'adaptin adequadament als diferents tipus de cossos i anatomies.

● CONSUM

Per a Les condicions de consum, en l'article 19 del RD 773/97 s'estableixen les obligacions de Les persones treballadores:

- a) Utilitzar i cuidar correctament els equips de protecció individual.
- b) Col·locar l'equip de protecció individual després de la seva utilització en el lloc indicat per aquesta finalitat.
- c) Informar d'immediat a la persona responsable de qualsevol defecte, anomalia, dany, talla i/o forma inadequada que, segons la seva opinió, pugui representar una pèrdua de la seva eficàcia protectora.

La no utilització d'un equip de protecció individual podrà ser motiu de sanció.

● DOCUMENT DE REGISTRE

Nom persona treballadora

Lloc de treball

La persona treballadora sota-signant reconeix haver rebut els equips en bon estat de conservació i que aquests disposen de marcatge CE de conformitat,

I accepta les següents obligacions:

- Utilitzar els Equips de Protecció Individual (EPI) en les tasques i zones on sigui obligatori en seu ús.
- Consultar qualsevol dubte sobre la correcta utilització de l'EPI.
- Cuidant del seu estat i conservació.
- Sol·licitar un nou equip en el cas de detectar qualsevol defecte, anomalia o dany, o talla i/o forma inadequada, que al seu judici, pugui comportar una perduda de la seva eficàcia.

Guants risc mecànic

Guants risc químic

Calçat de seguretat

Protecció ocular

Protecció auditiva

Protecció respiratòria

Casc de seguretat

Altres

Arnès de seguretat



# 3.5

## Equips de treball

La relació entre els equips de treball i la perspectiva de gènere s'ha traçat també des del disseny androcèntric dels equips, els quals presenten unes dimensions, abastos i proporcions adequats a les característiques antropomètriques i biomecàniques de la població masculina estàndard, la qual cosa dificulta el confort i la manipulació òptima dels equips a les persones amb cossos que no encaixen en aquest model.

La bretxa de gènere en el disseny dels equips afecta especialment les eines manuals, que en la majoria dels casos no han estat dissenyades prenent en consideració la mida, forma i força de la mà de la població femenina (IBV: 2022). En aquest punt, cal recordar que el biaix no només afecta els cossos amb característiques biològiques femenines, sinó també cossos amb característiques biològiques masculines no estàndards, sigui per una diversitat en la mitjana antropomòrfica o per una diversitat funcional.

De la mateixa manera que amb els equips de protecció, per evitar el biaix androcèntric en els equips de treball cal incloure l'eliminació d'aquest biaix en els criteris sobre les disposicions de seguretat i salut per a la utilització dels equips de treball. En aquest sentit, una manera d'eliminar el biaix en els criteris seria incloure explícitament el control de l'adaptació dels equips de treball als diversos tipus de talles i anatomies a les llistes de verificació o avaluacions específiques d'equips de treball d'acord amb el Reial decret 1215/19 1997, de 18 de juliol, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut per a la utilització per part del personal treballador dels equips de treball. També cal tenir-ho en compte en les homologacions d'equips d'acord amb aquesta normativa.

# 3.6

## Preparació davant d'emergències

En les activitats preventives vinculades a la gestió de les emergències en una organització, l'aspecte que cal tenir en compte per aplicar la perspectiva de gènere és el biaix de gènere en la configuració i la participació dels equips d'emergències, en els quals participen majoritàriament els homes, sobretot en les funcions d'intervenció. Aquest biaix deriva dels mandats socials de gènere i estaria incidint en l'exposició diferencial: sobreexposició per part dels homes als riscos vinculats a les emergències.

Tanmateix, la menor participació de dones en els equips d'emergències implica que reben menys instruccions, formació específica i capacitació pràctica sobre les instruccions d'actuació en cas d'emergències. Més enllà d'aquesta incidència de la variable gènere, no disposem de referències bibliogràfiques o científiques en les quals les diferències biològiques per raó de sexe puguin incidir en una exposició o conseqüència diferencial envers l'electricitat o el contacte amb el foc.

Així doncs, per evitar aquest biaix, cal assegurar que s'ofereixen les mateixes oportunitats de participació en els equips d'emergències a totes les persones treballadores, i fomentar una participació que sigui equitativa pel que fa a la composició de gènere de la plantilla, fent èmfasi en la participació de les dones en aquests equips. Alhora, cal assegurar les mateixes oportunitats d'accés a les instruccions, formació específica i capacitació pràctica en l'actuació en cas d'emergències a tota la plantilla.



# 3.7

## Investigació d'accidents i incidents

Per aplicar la perspectiva de gènere en la investigació d'accidents i incidents, cal fer un registre de la sinistralitat recollint la variable gènere de la persona accidentada. Per tant, en el procediment d'accidents i incidents és important disposar d'un model de notificació d'accidents i d'investigació que inclogui la recollida del gènere en l'apartat de dades inicials. A partir d'aquesta recollida de dades, tenint en compte el gènere, posteriorment, es podran desagregar les dades de sinistralitat d'una organització també per aquesta variable.

Les dades sobre sinistralitat en funció del gènere són un indicador clau per valorar si l'aplicació de la perspectiva de gènere en la tasca preventiva està tenint un impacte positiu o no, i si estan eliminant aquells factors causants d'una sinistralitat diferencial. Alhora, en cas de detectar una sinistralitat diferencial, es poden establir associacions com, per exemple, tipus d'agent causant de l'accident i el gènere, factors que donen pistes sobre quina és l'exposició diferencial per gènere que està predominant en l'organització, o si hi ha algun risc específic per raó de gènere que no s'està controlant o ni tan sols detectant.

ENLLAÇ PDF

**EINA 18** MODEL DE NOTIFICACIÓ I D'INVESTIGACIÓ D'ACCIDENTS I INCIDENTS PRENENT LA DADA DEL GÈNERE I EXEMPLE DE DADES SOBRE SINISTRALITAT DESAGREGADES PER GÈNERE

→ NOTIFICACIÓ D'ACCIDENTS I INCIDENTS

	Data de l'accident	Hora de l'accident
<b>PERSONA ACCIDENTADA</b>	Nom i cognoms	
	D.N.I	
	Gènere	
	Tasca o categoria	
	Centre de treball habitual de la treballadora	
	Centre de treball on ha succeït l'accident	
<b>ALTRES DADES</b>	L'accident ha passat fora del seu horari laboral?	SI <input type="radio"/> NO <input type="radio"/>
	Realitzava tasques no habituals pel seu lloc de treball?	SI <input type="radio"/> NO <input type="radio"/>
	A l'accident hi ha hagut més treballador/es afectats/des?	SI <input type="radio"/> NO <input type="radio"/>

→ INVESTIGACIÓ D'ACCIDENTS I INCIDENTS

Núm. Reg.	Data de l'accident	Hora del succés	
Empresa	Baixa		
Hora de treball	Torn de treball	Ha estat de trànsit?	Ha estat "in itinerant"?
Accident ocorregut fora de l'horari habitual		SI <input type="radio"/>	NO <input type="radio"/>
Realitzava tasques no habituals pel seu lloc de treball		SI <input type="radio"/>	NO <input type="radio"/>
A l'accident hi ha hagut més persones treballadores afectades		SI <input type="radio"/>	NO <input type="radio"/>
Nom de la persona accidentada		Gènere	
Lloc de treball		Centre de treball habitual	
Centre de treball de l'accident		Ubicació o lloc de l'accident	
Tipus de lloc		Tipus de tasca	
Activitat física específica		Desviació	
Forma de contacte		Part del cos lesionada	
Descripció de la lesió		Agents materials	

(\*) Codificacions d'acord amb els ANNEXOS de L'Ordre TAS/2926/2002 de 19 de novembre on s'estableixen nous models per a la notificació dels accidents de treball i se'n fa possible la transmissió per procediment electrònic.

→ EXEMPLE DE QUADRE SOBRE LES DADES DE SINISTRALITAT DE L'ORGANITZACIÓ DESAGREGADES PER GÈNERE

ANY	ACCIDENTS AMB BAIXA			ACCIDENTS SENSE BAIXA			ACCIDENTS IN ITINERE		
	Dones	Homes	No Bin	Dones	Homes	No Bin	Dones	Homes	No Bin
<b>TOTALS</b>									

DESVIACIÓ	ACCIDENTS AMB BAIXA			ACCIDENTS SENSE BAIXA		
	Dones	Homes	No Bin	Dones	Homes	No Bin
<b>10.</b> Desviació per problema elèctric, explosió, foc, sense especificar.						
<b>20.</b> Desviació per desbordament, abocament, fuga, vaporització, emanació, sense especificar.						
<b>30.</b> Ruptura, fractura, relliscada, caiguda, enderroc, d'agent material sense especificar.						
<b>40.</b> Pèrdua del control de màquines, mitjans de transport, equip de càrrega, eina de mà, objecte, animal, sense especificar.						
<b>50.</b> Relliscada o entrebancada amb caiguda – caiguda de persones – sense especificar.						
<b>60.</b> Moviment del cos sense esforç físic (en general provoca una lesió externa) – sense especificar.						
<b>70.</b> Moviment del cos com a conseqüència de o amb esforç físic (en general provoca una lesió interna) – sense especificar.						
<b>80.</b> Sorpresa, por, violència, agressió, amenaça, presència – sense especificar.						
<b>90.</b> Un altra desviació no codificada en aquesta classificació.						
<b>TOTALS</b>						

# 3.8

## Inspeccions de seguretat

L'imaginari col·lectiu sobre la seguretat ha estat tradicionalment molt masculinitzat i, encara actualment, la majoria d'elements que es relacionen en la normativa i en la tasca tècnica de prevenció de riscos laborals amb la seguretat tenen a veure amb aspectes materials: instal·lacions, elements estructurals, agents materials, màquines i equips, etc. Des de la perspectiva de gènere, es planteja la seguretat com una anàlisi integral d'aspectes socials, físics i funcionals que condicionen la percepció dels espais; alhora, s'entén que un factor clau de la seguretat és la percepció subjectiva de les persones, que depèn de l'experiència personal, encara que el problema de la seguretat sigui públic i polític (Col·lectiu Punt 6: 2017).

Per tant, per abordar la seguretat d'una manera integral i sensible al gènere, a l'hora de fer una inspecció de seguretat es tindran en compte tant els aspectes de seguretat físics i funcionals com els riscos vinculats amb el fenomen de la violència laboral. En aquest document s'ha dedicat un capítol específic a la violència masclista en l'àmbit laboral, en el qual es detalla com abordar aquest problema a partir de la tasca tècnica.

# 3.9

## Coordinació d'activitats empresarials

Un dels aspectes centrals per incorporar la perspectiva de gènere en la coordinació d'activitats empresarials, en el marc de la Llei de prevenció de riscos laborals, article 24, i el Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa aquest article, és assegurar que la documentació a intercanviar entre les organitzacions que fan aquesta coordinació sigui sensible al gènere, tant pel que fa al llenguatge com als seus continguts.

Donat que la normativa envers la coordinació d'activitats empresarials estableix que, quan en un mateix centre de treball concorren persones treballadores de dues o més empreses, aquestes tenen l'obligació de cooperar, caldria afegir que aquesta cooperació s'estengui en la incorporació de la perspectiva de gènere. En aquest sentit, l'organització que acull les persones treballadores al seu centre hauria de vetllar perquè tot el que cal comunicar a aquestes persones sobre els riscos i les mesures de prevenció i protecció que cal aplicar sigui amb perspectiva de gènere. Tanmateix, 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.

En aquest intercanvi d'informació, si es vol fer una coordinació d'activitats que tingui en compte la variable gènere, cal destacar com a document i continguts importants que cal intercanviar el Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia, així com la informació referent al canal de comunicació i les persones responsables o comissió designada per abordar possibles casos d'assetjament.

Un document útil per complir amb la normativa sobre coordinació d'activitats empresarials és un procediment que reculli tots els requeriments que les organitzacions concurrents tenen mútuament. En aquest procediment, seria interessant afegir explícitament el compromís, per ambdues parts, que la documentació i la informació a intercanviar inclourà la

perspectiva de gènere. Si el document conté un model d'acta de coordinació, és recomanable que aquest mateix compromís s'afegeixi a l'acta, i configurar l'acta amb llenguatge i contingut no sexista ni discriminatori.

Al procediment i/o acta de coordinació, també caldria afegir-hi com a document a intercanviar el Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia, així com la informació referent al canal de comunicació i les persones responsables o comissió designada per abordar possibles casos d'assetjament.

ENLLAÇ PDF

EINA 19 MODEL D'ACTA DE COORDINACIÓ D'ACTIVITATS EMPRESARIALS  
AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Amb el present document i donant compliment al Reial Decret 171/2004 de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995 del 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials, DECLARO rebre per part de NOM DE L'ORGANITZACIÓ QUE ACULL LES PERSONES TREBALLADORES AL SEU CENTRE la següent documentació amb perspectiva de gènere:

- Acta de compromís i recepció
- Normes generals de Seguretat i Salut en el treball per a empreses contractades
- Instruccions d'actuació en cas d'emergències
- Informació de riscos que poden afectar a l'activitat contractada
- Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia
- Altres documents:

He llegit i entès les instruccions formulades, per la qual cosa em comprometo a complir-les i fer-les complir tant a les persones treballadores com a les empreses que eventualment subcontracti, i a:

- Fer arribar a NOM ORGANITZACIÓ QUE ACULL la documentació requerida en l'annex 1 d'aquest procediment amb perspectiva de gènere.
- Aplicar els principis de l'acció preventiva seguint el principi d'igualtat i no discriminació.
- Complir la normativa vigent en matèria de prevenció de riscos laborals.
- Informar i proporcionar les instruccions adequades al personal autònom sobre les mesures que hagin d'adoptar pel que fa a seguretat i salut.

- Atendre les indicacions i complir les instruccions dels i les responsables del centre de treball i/o persones designades de l'empresa.
- Informar sobre els riscos específics de les activitats que desenvolupin en el centre de treball que puguin afectar les persones treballadores de les altres empreses concurrents en el centre, en particular sobre aquells riscos que es puguin veure agreujats o modificats per circumstàncies derivades de la concurrència d'activitats.
- Garantir que totes les persones treballadores, subcontractes i autònomes, estiguin donades d'alta a la Seguretat Social i al corrent de pagament de les quotes socials (TC1 / TC2 / Quota Autònoms).
- Estar al corrent del pagament de la pòlissa de responsabilitat civil / pòlissa de la Mútua d'Accidents de Treball i Malalties Professionals.
- Coordinar-se amb la resta d'empreses contractistes o subcontractistes o persones treballadores autònomes concurrents, en particular quan es produeixin interaccions que poden generar nous riscos i / o agreujar els ja existents.
- D'acord amb el que disposa la LOPD (Llei de Protecció de Dades de Caràcter Personal), informar a les persones treballadores de manera expressa les dades que ha facilitat a NOM ORGANITZACIÓ QUE ACULL per al compliment dels fins relacionats amb la Coordinació de les activitats empresarials, així com de la possibilitat d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició d'aquestes dades.
- Garantir que totes les persones treballadores que no entenguin l'idioma, comprenguin els requisits de seguretat, salut i les seves obligacions en el lloc de treball.
- Proporcionar els mitjans materials i equips de treball necessaris i adequats per a la realització dels serveis contractats, de manera que quedi garantida la seguretat i salut de totes les persones treballadores.
- Actualitzar i/o ampliar la informació aportada sempre que sigui oportú o les circumstàncies ho requereixin.
- Notificar els accidents de treball que es produeixin en el centre de treball, registrant el gènere de la persona accidentada, i tota situació d'emergència susceptible d'afectar la salut o la seguretat de les persones treballadores.
- Notifico que l'avaluació de riscos presentada contínua vigent fins que es donin les següents condicions de revisió:

- ✓ Quan canviïn les condicions de treball. Modificació - elecció d'equips de treball, substàncies o preparats químics, introducció de noves tecnologies o la modificació en el condicionament dels llocs de treball.
- ✓ Quan variïn les condicions de treball en modificar-se de manera significativa algun aspecte relatiu a instal·lacions, organització o mètode de treball.
- ✓ Quan es detectin danys a la salut de les persones treballadores.
- ✓ Quan es consideri que les activitats de prevenció són inadequades o insuficients.
- ✓ En cas de no ocórrer cap de les especificacions anteriors, s'efectuarà una revisió periòdica (període màxim de cinc anys).



Amb el present, certifiquem que disposem de la documentació que justifica el compliment del que estableix el RD 171/2004 de coordinació d'activitats empresarials pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals

Mitjançant la present dono conformitat:

\_\_\_\_\_  
Nom, signatura i segell Direcció i / o responsable PRL

\_\_\_\_\_  
Empresa

\_\_\_\_\_  
CIF

\_\_\_\_\_  
Data

La coordinació d'activitats empresarials sensible al gènere, si es porta a terme amb una voluntat real de coordinar també l'aplicació de la perspectiva de gènere, és una acció que no només impulsa la promoció de la igualtat en l'organització en si, sinó que fa de palanca per fer-la extensiva en el contracte i la concurrència entre organitzacions. Per tant, és una acció estratègica per a la transformació de l'entorn i per contagiar la posada en pràctica de la tasca tècnica de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere i igualitària.

---

# Bloc 4

La perspectiva de gènere en les disciplines preventives: eines pràctiques per avaluar els riscos específics

---

---

## 4.1 Riscos envers la seguretat en el treball

---

## 4.2 Riscos ergonòmics

### 4.2.1 Aspectes metodològics de l'avaluació ergonòmica amb mirada de gènere

4.2.1.1 La població que volem avaluar i les estratègies de mostreig

4.2.1.2 Criteris de valoració

4.2.1.3 Adequació antropomètrica

4.2.1.4 Diversitat i factors de correcció

---

## 4.3 Riscos higiènics

### 4.3.1 Aspectes metodològics per avaluar contaminants químics amb mirada de gènere

4.3.1.1 La població que volem avaluar i les estratègies de mostreig

4.3.1.2 Criteris de valoració

---

## 4.4 Riscos psicosocials

### 4.4.1 El conflicte treball-família / família-treball

### 4.4.2 Menció al Pla d'igualtat en l'informe d'avaluació

### 4.4.3 La precarietat laboral i les desigualtats en les condicions laborals per gènere com a variables intermèdies explicatives

### 4.4.4 El risc específic de la violència sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia

### 4.4.5 Diversitat i mesures específiques

### 4.4.6 El treball nocturn i la perspectiva de gènere

---

## 4.5 Medicina del treball

---

Els darrers apartats del Pla de prevenció enumeren i comenten les avaluacions de riscos per a les diverses disciplines o especialitats preventives establertes en la norma del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció: seguretat en el treball, higiene industrial, ergonomia i psicociologia aplicada i medicina del treball. Per tant, aquest apartat final està dedicat a comentar com desplegar la perspectiva de gènere en cada una d'aquestes disciplines. Les propostes exposades es basen en la recerca de documentació de referència, així com en la consulta a institucions i persones expertes. La proposta d'eines pràctiques s'ha pogut desenvolupar en la mesura que els resultats obtinguts en aquesta recerca ho han fet possible.

El procés de recerca d'informació portat a terme ha estat per a cada una de les disciplines, i s'han cercat i trobat referències tant documentals com de persones expertes. Els documents recercats han estat tant articles de divulgació científica com articles i guies tècniques, així com materials de difusió i sensibilització. Els contactes han estat jornades, conferències i contactes telefònics o mitjançant entrevista amb persones de referència i expertes en salut laboral i gènere. L'origen dels materials recercats han estat entitats i organitzacions de prestigi reconegut, organitzacions sindicals i del món del treball i expertes del món acadèmic. La metodologia de treball que s'ha portat a terme per a la recerca d'aquests materials i contactes ha consistit en:

- Reunions periòdiques de diversos equips de treball per a cada una de les disciplines.
- L'elaboració d'una llista de prospecció de materials recercats i contactes.
- La creació i l'emplenament de fitxes de buidatge per ordenar i referenciar els materials i contactes trobats.

Seguidament, es presenten algunes dades en referència al procés de recerca portat a terme.

**160 elements trobats**

documents, conferències i contactes

**17 de Gestió o generalistes:**

11 documents, 2 jornades, 1 ponència i 3 contactes

**26 d'Ergonomia:**

21 documents, 3 ponències, 1 conferència i 1 contacte bústia

**67 de Psicosociologia:**

64 documents, 1 conferència i 2 contactes

**27 d'Higiene industrial:**

26 documents, 1 contacte

**17 de Seguretat en el treball:**

3 materials web, 14 contactes trucada

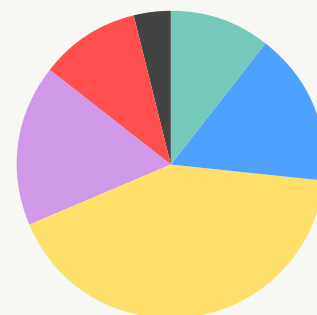
**6 Medicina de treball:**

4 documents, 2 ponències

→ En total, 129 referències documentals i 31 referències personals.

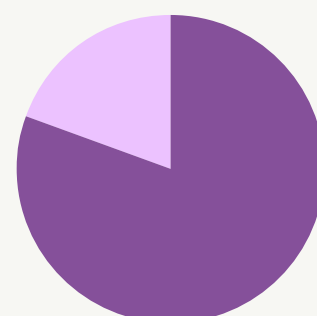
**FIGURA 11 NOMBRE TOTAL D'ELEMENTS TROBATS**

- LLEGENDA**
- Gestió
  - Ergonomia
  - Psicosociologia
  - Higiene
  - Seguretat
  - Medicina del treball



**FIGURA 12 TIPOLOGIA D'ELEMENTS TROBATS**

- LLEGENDA**
- Documents
  - Contactes i conferències



**85 elements treballats**

documents, conferències  
i contactes

**8 de Gestió o generalistes:**

5 documents i 3 contactes

**13 d'Ergonomia:**

8 documents, 1 conferència i 1 contacte

**27 de Psicosociologia:**

24 documents, 1 conferència i 2 contactes

**14 d'Higiene industrial:**

14 documents

**17 de Seguretat en el treball:**

3 materials web, 14 contactes trucada

**6 Medicina del treball:**

4 documents, 2 ponències

→ En total, 53 referències documentals i 22 referències personals.

Per a més informació sobre els materials i les persones expertes recercades, [es pot consultar l'enllaç a l'espai WEB AMB PERSPECTIVA](#).

En la recerca d'informació de referència s'han detectat limitacions i falta de recerca científica. Per exemple, actualment hi ha bibliografia i estudis epidemiològics reconeguts sobre l'impacte diferencial de determinats tòxics, com els disruptors endocrins, en funció del sexe (Casal Lareo, A. i Van der Haar, R.: 2022) i, malgrat l'existència d'aquesta evidència, no s'han estudiat ni establert valors límit ambientals diferenciats en funció d'aquesta variable. Només hi ha un cas en el qual es pot trobar un valor relacionat amb l'exposició laboral a contaminants químics diferenciat per sexe, el plom (Olmos Lorente, M.:2023); cal esmentar que el plom és un agent reprotòxic i que, per tant, aquesta diferenciació obeeix a la protecció de la reproducció, l'embaràs i la lactància natural.

Actualment, podem trobar diversos articles i guies en les quals s'explica l'exposició diferencial de dones i homes als riscos específics d'ergonomia, d'higiene i de

psicosociologia, alhora que aporten evidències de la diferència dels danys en la salut segons el gènere i/o el sexe per a cada una de les disciplines. Per posar-ne alguns exemples:

- **MIRADA DE GÉNERO EN LA IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS.** Diciembre 2021. Revisión bibliográfica. CCOO Catalunya.
- **PAUTAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.** OSALAN, Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, 2019.
- **LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.** UGT Extremadura, 2020.
- **INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA GESTIÓ DE LA SALUT LABORAL.** Guia pràctica per a professionals de la prevenció de riscos laborals. Foment del Treball de Catalunya, 2021.

La voluntat d'aquesta guia no és reproduir aquesta informació, sinó fer-la servir com a punt de partida per fer propostes que apliquen aquest coneixement a les activitats tècniques de prevenció per cada un dels riscos específics. En aquest sentit, és interessant exposar que la informació, la bibliografia i les persones expertes de referència consultades no s'ha trobat en la mateixa mesura per a les diverses disciplines, sinó que el volum d'articles, guies de referència i estudis realitzats que s'han trobat de les disciplines d'ergonomia i psicosociologia ha estat més alt que de les disciplines de seguretat i d'higiene, tal com mostren les dades exposades més amunt.

Aquesta diferència de materials trobats es posa en relació amb el fet que les desigualtats en el mercat de treball, com la divisió sexual del treball i la segregació horitzontal, hagin tingut com a conseqüència directa que, globalment, les dones estiguin més exposades als riscos ergonòmics i psicosocials, i els homes, als riscos vinculats a la seguretat. En conseqüència, l'abordatge de la incorporació de la perspectiva de gènere en la salut laboral s'ha centrat en les disciplines d'ergonomia i psicosociologia.



Tanmateix, en el sector industrial i en sectors d'activitat on hi ha presència de contaminants, la presència de la població treballadora segons el gènere està força equilibrada, i trobem sectors altament feminitzats en els quals la presència de productes químics perillosos és indubtable, com el sector de la neteja o la perruqueria. No obstant això, l'imaginari col·lectiu del sector industrial i l'exposició a contaminants, sovint, continua tenint un rostre masculí hegemònic.

Si bé incorporar la perspectiva de gènere en la salut laboral és aportar una mirada en la qual es doni més centralitat a les disciplines d'ergonomia i psicociologia, que han estat, i en molts aspectes encara són, invisibles en la història recent de la prevenció en el context espanyol, seria interessant preguntar-se si no abordar en la mateixa mesura la incorporació de la perspectiva de gènere en les



disciplines de seguretat i d'higiene industrial alimenta, en certa manera, la segregació horitzontal. En aquest sentit, es considera que **incorporar la perspectiva de gènere en totes les disciplines preventives és un repte necessari per fer més accessibles per a totes les persones, sobretot per a les dones, els llocs de treball masculinitzats**. El treball pendent d'incorporació de la perspectiva de gènere en les disciplines de seguretat i d'higiene industrial va estretament lligat a tots els esforços per reduir la segregació horitzontal del mercat de treball.

Malgrat les limitacions envers la bibliografia i la recerca específica en algunes de les disciplines, l'exposició d'eines pràctiques per incorporar la perspectiva de gènere segueix una estratègia centrada en la proposta de mesures i recomanacions per poder incidir en cada disciplina. Tot i que, previsiblement, l'anàlisi de les condicions de treball amb perspectiva de gènere anirà en augment en els pròxims temps i apareixeran noves fórmules per mesurar l'exposició als riscos d'acord amb metodologies validades amb una mirada de gènere, les propostes exposades a continuació obren la porta a poder iniciar aquest camí a partir del criteri tècnic. I, d'aquesta manera, poder començar a recollir dades i plantejar mesures des de la recomanació. Tot i les limitacions en el camp tècnic de la PRL, les propostes estan fonamentades per evidències establertes des de la recerca i els estudis del camp del gènere i la igualtat.

# 4.1

## Riscos envers la seguretat en el treball

Pel que fa a la disciplina de seguretat, i vinculat amb els riscos derivats de les condicions materials del treball, la bibliografia referenciada tracta, principalment, sobre el biaix androcèntric en els equips de treball i els equips de protecció. Un estudi de l'Agència Europea per a la Seguretat i Salut en el Treball (OSHA, per la sigla en anglès) ha aportat clares evidències que la majoria de les eines i equips de protecció no estan adaptats al perfil antropomètric i biomecànic de la població amb característiques biològiques femenines (OSHA: 2023).

Per posar solucions a la bretxa de gènere en els equips de treball i de protecció, l'Institut de Biomecànica de València va portar a terme l'any 2022 el projecte "*Labo\_Gènere: Diseño de producto laboral con criterio de género*", per a la millora de l'adequació ergonòmica de productes utilitzats en l'àmbit laboral, com EPIs, roba de treball, calçat i sistemes de protecció, així com petites eines d'ús manual (IBV: 2022). Aquesta pot ser una eina útil per portar a la pràctica l'eliminació del biaix androcèntric, tingut en compte en el procediment d'equips de protecció individual, tal com està indicat en el Bloc 2 sobre aquest tema.

Seguint amb els estudis fets sobre equips de protecció individual i biaix androcèntric, cal destacar una anàlisi realitzada pel laboratori i observatori de les condicions del treball des d'una perspectiva de gènere i la Universitat de Còrdova, en el qual s'especifica que les dones no són homes petits, sinó que hi ha diferències morfològiques més enllà de la talla (AAVV: 2016). Tanmateix, el document Antropometria, de l'INSST, exposa que la variable sexe comporta diferències en pràcticament totes les dimensions corporals, i que les dimensions longitudinals dels cossos masculins són més grans que els cossos femenins del mateix grup, fet que pot representar fins a un 20% de diferència (INSST: 2003). Per tant, la talla i la forma dels equips de protecció individual és clau perquè s'adapti de manera òptima a l'anatomia i fisiologia de la persona treballadora (AAVV: 2016).

Tot i que les indicacions per tenir en compte la perspectiva de gènere en la seguretat tenen a veure amb el disseny ergonòmic d'equips de treball i equips de protecció, podem indicar que són aspectes vinculats amb la seguretat perquè, en aquest cas, la desadaptació ergonòmica envers una màquina, un equip de transport, una eina de mà o un equip de protecció implica un control deficient i més probabilitat de pèrdua de control i, per tant, més risc de cops, talls, projeccions, aixafaments, etc. Tanmateix, el desconfort i la major exigència musculoesquelètica derivada d'aquesta desadaptació sí que seria un factor de risc ergonòmic.

Com a eines per tenir en compte i adoptar mesures davant la bretxa de gènere en el disseny dels equips de treball i de protecció, proposem de nou l'eina exposada anteriorment:

---

[ENLLAÇ](#) PDF

**EINA 17** MODEL DE PROCEDIMENT DE CONTROL D'EQUIPS DE PROTECCIÓ TENINT EN COMPTE LA VARIABLE SEXE: CRITERIS DE SELECCIÓ I DOCUMENT DE REGISTRE

# 4.2

## Riscos ergonòmics

Als articles i les guies referenciats a l'inici d'aquest bloc es documenten àmpliament les diferències que homes i dones presenten en els trastorns musculoesquelètics. En aquest capítol, d'entrada, es pretén ordenar i resumir els diversos elements explicatius d'aquestes diferències, que s'exposen també en aquests articles i guies, amb l'objectiu de clarificar els factors que hem de tenir en compte per incorporar la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos ergonòmics.

**FIGURA 13 Taula resum dels factors explicatius de l'exposició diferencial al risc ergonòmic segons el gènere**

**LLEGENDA**

- (Sí) hi ha exposició diferencial / (Sí) hi ha influència de la variable
- (No) hi ha exposició diferencial / (No) hi ha influència de la variable

Condicions de treball	Element explicatiu	Identificació de perills i valoració del risc ergonòmic		Variable que hi influeix		
		Exposició diferencial al perill i al risc	Exposició diferencial als factors de risc	Gènere	Sexe	
Plantilles d'homes i dones: s'acostuma a observar una divisió formal de les tasques i funcions	Desigualtats en el mercat de treball	Segregació per gènere en els llocs de treball, o en les tasques i funcions	●	●	●	●
Homes i dones no fan els mateixos descansos ni les mateixes rotacions, no segueixen el mateix ritme de treball, etc.: implica que s'exposen a factors de risc diferents, com, per exemple, diferent interacció persona/lloc, diferent durada i diferent nivell d'exposició.	Condicions de treball diferents segons el gènere			●	●	●

Condicions de treball	Element explicatiu	Identificació de perills i valoració del risc ergonòmic		Variable que hi influeix	
		Exposició diferencial al perill i al risc	Exposició diferencial als factors de risc	Gènere	Sexe
Dades recollides a les Notes Tècniques de Prevenció 657 i 658 (INSST: 2004)	Desigualtats en el mercat de treball				
Les diferències físiques obliguen sovint a adoptar postures forçades i fer sobreesforços, a causa de la falta d'adaptació ergonòmica dels llocs i els equips.	Androcentrisme en el disseny dels llocs de treball	●	●	●	●
La combinació de rol familiar i personal amb el laboral, sobretot en les treballadores amb persones dependents a càrrec, afavoreix l'acumulació de fatiga.	Divisió sexual del treball	●	●	●	●

Per incorporar en l'avaluació de riscos ergonòmica els factors recollits al quadre, un dels aspectes importants a tenir en compte és l'establiment de criteris metodològics amb enfocament de gènere. La mirada de gènere en la metodologia cal incorporar-la tant en els criteris de mostreig de la població treballadora que es vol avaluar, com en els criteris de la població entrevistada i els criteris de valoració.

## 4.2.1.

# Aspectes metodològics de l'avaluació ergonòmica amb mirada de gènere

### 4.2.1.1 La població que volem avaluar i les estratègies de mostreig

Definim la població que volem avaluar com tots els llocs de treball o persones treballadores observades, i que seran el corpus de les dades analitzades per valorar el risc ergonòmic. Quan no és possible observar el conjunt de la població treballadora, caldrà que seleccionem uns determinats llocs de treball o persones a observar; aquesta selecció de llocs de treball o persones observades respecte del total de la plantilla l'anomenem mostra.

Si volem evitar el biaix de gènere en la presa de dades, s'avaluarà la població treballadora real en el lloc de treball fent una anàlisi que inclogui o tota la plantilla o bé mostres de tots els gèneres, independentment que la majoria de persones que ocupen un lloc de treball siguin dones o homes.

Per tal de controlar la variable gènere en els criteris de mostreig, inclourem en l'avaluació la distribució de gènere per la unitat d'anàlisi que utilitzem en l'avaluació ergonòmica. És a dir, si fem l'avaluació ergonòmica per llocs de treball, inclourem la distribució de gènere per llocs de treball; si fem l'avaluació per línies de producció, inclourem la distribució de gènere per cada línia de producció avaluada.

FIGURA 14 TAULA DE DISTRIBUCIÓ DE GÈNERE PER LLOCS DE TREBALL / LÍNIES DE PRODUCCIÓ

Llocs de treball / Línia de producció	Núm. dones	Núm. homes	Núm. no binàries
Lloc de treball / Línia de producció 1			
Lloc de treball / Línia de producció 2			
Lloc de treball / Línia de producció 3...			

Definim la població entrevistada com les persones que formen part del centre de treball o de l'organització on es fa l'avaluació ergonòmica, i que acompanyen la persona tècnica que pren les dades per aclarir els dubtes que pugui tenir o donar les indicacions que necessiti. És necessari assegurar la participació de les dones en la població entrevistada; cal definir qui participarà com a persones entrevistades, vetllant perquè tots els gèneres de la plantilla estiguin representats.

### 4.2.1.2 Criteris de valoració

Si en el moment de l'avaluació d'un lloc de treball no hi ha persones d'un gènere determinat, quan es contracti una persona del gènere que no estava present, caldrà actualitzar l'avaluació ergonòmica d'aquest lloc de treball, incloent-hi tots els gèneres. A continuació es presenten les principals metodologies d'avaluació ergonòmica i els factors de correcció segons la variable sexe associades a cada una.

**EINA 20** TAULA DE LES PRINCIPALS METODOLOGIES D'AVALUACIÓ ERGONÒMICA I FACTORS DE CORRECCIÓ PER LA VARIABLE SEXE

**LLEGENDA**

- Té factor
- Què s'ha de fer perquè tingui factor
- No té factor

**ENLLAÇ** PDF

Metodologies d'avaluació	Semàfor	Factors de correcció per la variable sexe
<p><b>NIOSH</b></p> <p>Permet identificar riscos relacionats amb les tasques en les quals es realitzen aixecaments manuals de càrregues: tasques simples i multi-tasques</p>	●	<p>L'aplicació del factor de correcció per a una major protecció: 95% població protegida.</p> <p>Tant si es realitza una MMC simple, com múltiple, variable o seqüencial, existeix un factor a seleccionar per la persona avaluadora que considera, entre altres característiques, la variable del sexe de la població treballadora; aquest és el factor població (general, o de major protecció) que afecta el valor del pes de referència (LC).</p>

Metodologies d'avaluació	Semàfor	Factors de correcció per la variable sexe
<p><b>Taules de Snook y Ciriello</b></p> <p>Permeten determinar els pesos i forces màxims acceptables per a diferents accions com l'empenta i arrossegament, i el transport de càrregues.</p>	●	<p>L'aplicació del factor de correcció existent en els mòduls de força basats en la UNE-EN 1005-3.</p> <p>Aquest factor permet seleccionar valors de força isomètrica màxima més o menys restrictius, tot i que en la norma aquests valors no fan referència a la població femenina.</p>
<p><b>Metodologia REBA</b></p> <p>Permet avaluar l'exposició a factors de risc a causa de la càrrega postural dinàmica i estàtica: membres superiors, tronc, coll i cames. A més defineix la càrrega o força manejada, el tipus d'agafada o el tipus d'activitat muscular.</p>	●	<p>Aquest mètode analitza postures de forma individual, per tant, si hi ha variacions posturals derivades de la variable sexe, quedaran recollides de forma individual.</p> <p>● Si es volgués obtenir una valoració diferencial col·lectiva per la variable sexe, caldria extreure una mitjana dels resultats per la població treballadora masculina, per una banda, i la població femenina, per l'altra.</p>
<p><b>Metodologia Check-List OCRA</b></p> <p>És el resultat de la simplificació del mètode OCRA i té com a objectiu alertar sobre possibles trastorns, principalment de tipus múscul-esquelètic (TME), derivats d'una activitat repetitiva. El mètode centra els seus estudis en els membres superiors del cos i avalua en funció de diversos factors.</p>	●	<p>Aquest mètode analitza diferents factors de forma individual, per tant, si hi ha variacions posturals derivades de la variable sexe, quedaran recollides de forma individual.</p> <p>● Si es volgués obtenir una valoració diferencial col·lectiva per la variable sexe, caldria extreure una mitjana dels resultats per la població treballadora masculina, per una banda, i la població femenina, per l'altra.</p>
<p><b>Check-List OCRA per a l'estimació inicial del risc ergonòmic</b></p>	●	<p>Verificació visual de les condicions ergonòmiques dels llocs de treball seguint les fitxes específiques de la IS TR 12295 per cada un dels perills:</p> <p>Les fitxes preguntes per condicions ergonòmiques generals del lloc de treball, no hi ha criteris específics establerts vinculats a la variable sexe.</p> <p>● En tot cas, es podria valorar una exposició diferencial per gènere derivada de la detecció d'una segregació horitzontal en els llocs de treball, en les tasques o en les funcions.</p> <p>Es pot incloure un indicador de presència per lloc de treball en l'exposició de resultats de l'estimació inicial, per si la segregació horitzontal per llocs de treball comporta una exposició diferencial en l'estimació inicial del risc ergonòmic.</p>



→ EXEMPLE D'EXPOSICIÓ DE RESULTATS DE L'ESTIMACIÓ INICIAL DEL CHECK-LIST OCRA TENINT EN COMPTE LA SEGREGACIÓ HORITZONTAL

LLOC DE TREBALL	Aixecament manual de càrregues	Transport manual de càrregues	Empènyer i/o tracció de càrregues	Moviments repetitius d'extremitats superiors	Postures i moviments forçats
Lloc de treball 1	No hi ha risc significatiu	No hi ha risc significatiu	Hi ha risc, cal avaluar	No hi ha aquest factor de perill	No hi ha aquest factor de perill
Lloc de treball 2	Hi ha risc, cal avaluar	Hi ha risc, cal avaluar	No hi ha risc significatiu	No hi ha aquest factor de perill	No hi ha aquest factor de perill

→ DISTRIBUCIÓ LLOCS DE TREBALL PER GÈNERE

Llocs de treball/Gènere	Dones	Homes	No Binari
Lloc de treball 1	70%	30%	0%
Lloc de treball 2	0%	100%	0%

Derivat de la segregació horitzontal per llocs de treball, i segons l'estimació inicial del risc ergonòmic, en aquesta organització observem que els homes presenten una exposició als tres perills ergonòmics, mentre que les dones només al perill d'empesa i tracció de càrregues.

Donat que l'estimació inicial es realitza seguint les fitxes específiques de la IS TR 12295, que aporten ítems d'observació de les condicions ergonòmiques, i no valoren factors de risc de forma individual, amb l'estimació inicial només podem observar si hi ha una exposició diferencial als perills, o una exposició a diferents riscos ergonòmics, segons el gènere.

Si s'observa que hi ha risc per als diferents gèneres, i es vol detectar si davant d'un mateix risc ergonòmic hi ha una valoració diferencial en funció de la variable sexe o gènere, caldrà fer l'avaluació específica del risc i extreure una mitjana dels resultats per la població treballadora masculina, per una banda, i la població femenina, per l'altra.

Per a l'adequació ergonòmica amb mirada de gènere de les avaluacions ergonòmiques de llocs de treball amb pantalles de visualització de dades, disposem com a referència de les pràctiques desenvolupades en el Programa ERGO/IBV i perspectiva de gènere, de l'Institut de Biomecànica de València, i del projecte "Integració de la perspectiva de gènere en els criteris d'adequació ergonòmica d'entorns laborals" (Projecte Gènere: Ref.IMDEEA/2020/86/ IBV: 2022). Dels estudis fets en aquest programa, es detecta l'existència d'un biaix androcèntric en el disseny antropomètric dels llocs de treball que pot representar una exposició diferencial al risc ergonòmic entre la població treballadora amb característiques biològiques femenines i masculines. (IBV: 2022).

L'estudi persona per persona dels llocs de treball amb ús de pantalles de visualització de dades basat en les mesures antropomètriques individuals hauria de permetre detectar aquesta possible exposició diferencial i corregir-la mitjançant el redisseny o l'adequació del lloc de treball segons el principi de l'acció preventiva d'adaptar el treball a la persona. No obstant això, aplicar només la mirada individual per adaptar el treball a la persona no ens permet detectar l'arrel del risc, que consisteix en un biaix col·lectiu, i proposar mesures correctores col·lectives que eliminin el risc en el seu origen (article 15.d LPRL 31/1995).

Així doncs, si volem obtenir una valoració diferencial col·lectiva per a la variable sexe, caldrà extreure una mitjana dels resultats per a la població treballadora masculina, per una banda, i per a la població femenina, per l'altra. A continuació es presenta un exemple aplicat a un informe d'avaluació ergonòmica seguint el mètode d'avaluació ROSA, que s'exposa a la Nota Tècnica de Prevenció 1173 (INSST: 2022).

#### ENLLAÇ PDF

Per tal de recollir si hi ha desigualtats en base al sexe-gènere que impliquen una exposició diferencial al risc ergonòmic, cal valorar amb els quadres del "mètode ROSA" totes les persones que ocupen un lloc de treball determinat, i desagregar per la variable gènere la puntuació final recollida: veure com extreure el càlcul de la puntuació final per cada persona a la Nota Tècnica de Prevenció 1173 (INSST:2022).

Un cop tenim la puntuació final de cada una de les persones que ocupen el lloc de treball que estem avaluant, calcularem la mitjana d'aquesta puntuació per cada gènere:

#### EINA 21 EXEMPLE D'INFORME D'AVALUACIÓ ERGONÒMICA SEGUINT EL MÈTODE ROSA: INCORPORACIÓ D'UN RESUM DE DADES DESAGREGADES PER GÈNERE

En primer lloc, cal calcular:

- ✓ **PUNTUACIÓ TOTAL HOMES** (La suma de puntuació de tots els homes)/NOMBRE TOTAL HOMES
- ✓ **PUNTUACIÓ TOTAL DONES** (La suma de la puntuació de totes les dones)/ NOMBRE TOTAL DE DONES.
- ✓ **PUNTUACIÓ TOTAL PERSONES NO BINÀRIES** (La suma de la puntuació de totes les persones no binàries)/NOMBRE TOTAL DE PERSONES NO BINÀRIES (si n'hi ha).

La mitjana de la puntuació final per cada gènere ens mostrarà una fotografia general del risc ergonòmic segons aquesta variable. En cas de trobar diferències significatives en la puntuació final segons el gènere, caldrà calcular també les mitjanes de la puntuació parcial de cada factor avaluat. Entenem que hi ha una diferència significativa quan la puntuació mitjana calculada per cada un dels gèneres comporta un nivell de risc diferent d'un gènere respecte l'altra. La mitjana de la puntuació parcial de cada factor ens permet obtenir informació sobre el possible origen en la diferència de la puntuació final, és a dir, veure quin és l'element que marca la diferència.

**TAULA DE VALORACIONS**

Com a resultat s'obté una valoració del risc mesurat i una prioritat de la necessitat d'actuar sobre el lloc de treball, per a disminuir el nivell de risc. El valor de la puntuació ROSA pot oscil·lar entre 1 i 10, sent més gran com més gran és el risc per a la persona que ocupa el lloc.

- El valor 1 indica que no s'aprecia risc.
- Valors entre 2 i 4 indiquen que el nivell de risc és baix, però que alguns aspectes del lloc són millorables.
- ● ● Valors iguals o superiors a 5 indiquen que el nivell de risc és elevat.

A partir de la puntuació final es proposen 6 nivells d'acció sobre el lloc de treball.

Risc	Acció	Punt Mín.	Punt Màx.
<span style="color: lightgreen;">●</span> Inapreciable	No és necessària actuació	1	1
<span style="color: green;">●</span> Millorable	Poden millorar-se alguns elements del lloc de treball	2	4
<span style="color: yellow;">●</span> Alt	És necessària l'actuació	5	5
<span style="color: red;">●</span> Molt alt	És necessària l'actuació el més aviat possible	6	8
<span style="color: darkred;">●</span> Extrem	És necessària l'actuació de manera urgent	9	10

**CÀLCUL I RESUM DE DADES DESAGREGADES PER GÈNERE**

	PUNTUACIÓ COL·LECTIU HOMES	PUNTUACIÓ COL·LECTIU DONES
PUNTUACIÓ FINAL	3*	5*
NIVELL DE RISC	Millorable ← →	Alt
CADIRA	3 ← →	6
TELÈFON	1	1
PANTALLA	1 ← →	2
RATOLÍ	2	2
TECLAT	2	2
ACTUACIÓ	Poden millorar-se alguns elements del lloc de treball	És necessària l'actuació

\*El nombre resultant del càlcul de la mitjana de cada un dels col·lectius per gènere.

En l'exemple exposat, el col·lectiu de personal avaluat està format per 3 homes i 9 dones. Es pot observar que la puntuació final varia en funció del gènere i que hi ha una diferència significativa per aquesta variable, perquè el canvi de puntuació comporta un nivell de risc diferent; per una banda, el nivell 3 per als homes correspon a un nivell de risc millorable, per altra banda, el nivell 5 per a les dones correspon a un nivell de risc alt.

En quant a la mitjana dels factors que s'han valorat, s'aprecia que la cadira és l'element que afecta principalment en la diferència de resultat segons el gènere i, en menor mesura, la pantalla.

En l'observació directa s'ha detectat que, diverses de les dones estudiades, la profunditat del seient no s'adapta a la mida de la cuixa i no permet els 5-10 cm de distància recomanables darrere del genoll. Aquest fet no permet una posició adequada de l'esquena i de les cames. Alhora, el respall no pot aproximar-se al seient i, combinat amb la profunditat del seient, provoca que el recolzament de l'esquena no sigui òptim, perquè el respall queda massa lluny i/o la corba lumbar no encaixa amb la corba de l'esquena de les treballadores. Aquests són elements no adaptables de la cadira i només es poden solucionar seleccionant un model de cadira diferent.

Com a mesura correctora es proposa adquirir cadires adaptades a l'anatomia femenina: cadires ergonòmiques amb la possibilitat d'inclinar el seient cap endavant, postura especialment confortable per anatomies femenines.

Seguint amb els exemples d'avaluacions ergonòmiques que incorporen una mirada de gènere, a continuació es presenten mètodes d'avaluació ergonòmica que són inclusivament perquè estan creats per adaptar els llocs de treball a determinades característiques de la població i tenen en compte la participació activa de les persones avaluades (CCOO ISTAS: 2017).

ENLLAÇ PDF

**EINA 22 TAULA DE METODOLOGIES  
D'AVALUACIÓ ERGONÒMICA  
INCLUSIVES I PARTICIPATIVES**

**NOTA** Elaboració pròpia a partir de «Experiencias en La incorporación de la perspectiva de genero en La prevención de riesgos laborales», guia de La mujer, tercera edició per CC00 Iistas, 2017.

Metodologies d'avaluació	Descripció i enllaç al mètode
<p><b>ERGOPAR</b></p> <p>Un procediment d'ergonomia participativa per a la prevenció del risc ergonòmic</p> <p><b>AUTORIA I EDICIÓ:</b> ISTAS</p>	<p>És una aplicació informàtica, acompanyada d'un manual, creada per incorporar nous enfocaments a l'acció preventiva en l'empresa, implicant en els processos d'identificació, anàlisi i control del risc ergonòmic als diferents agents: direcció, personal tècnic, personal treballador i la seva representació legal, com a estratègia ideal per potenciar la integració de la prevenció en l'empresa.</p> <p><a href="http://ergopar.istas.net">ergopar.istas.net</a></p>
<p><b>ADAPTyAR</b></p> <p>Mètode d'Adaptació de llocs de treball i ajustament raonables</p> <p><b>AUTORIA I EDICIÓ:</b> Dirección General de Políticas Sectoriales sobre Discapacidad (Ministerio de Sanidad y Política Social), Dirección General de Servicios Sociales (Consejería de Familia y Asuntos Sociales de La Comunidad de Madrid), Centro Estatal para La Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (CEAPAT) del IMSERSO i Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV)</p>	<p>Eina pràctica i de fàcil aplicació, que permeti una primera aproximació a l'adaptació de llocs de treball. Inclou protocols i enllaços a mètodes més complexos adreçats a tot el procés de recerca de feina, inserció laboral i adaptació al lloc de treball.</p> <p><a href="http://adaptyar.ibv.org">adaptyar.ibv.org</a></p>
<p><b>ErgoDis/IBV</b></p> <p>Mètode d'Adaptació Ergonòmica de Llocs de Treball per a persones amb Discapacitat</p> <p><b>AUTORIA:</b> Tortosa Latonda, L. <b>EDICIÓ:</b> Instituto de Biomecánica de Valencia</p>	<p>Es tracta d'una eina informatitzada que permet identificar desajustos entre la demanda del treball i la capacitat funcional de les persones treballadores, avaluar el nivell de risc associat a les condicions de treball i facilitar la recerca de solucions.</p> <p><a href="http://prevencionintegral.com/documentacion/publicaciones/ergodisibv-metodo-adaptacion-ergonomica-puestos-trabajo-para-personas">prevencionintegral.com/documentacion/publicaciones/ergodisibv-metodo-adaptacion-ergonomica-puestos-trabajo-para-personas</a></p>

En aquest apartat cal esmentar el mètode MAPO d'avaluació del risc ergonòmic per a la manipulació de pacients, donada la feminització del sector sanitari i d'atenció directa a persones; és un mètode específic i l'únic disponible actualment per quantificar aquest risc de manera fiable i vàlida, tenint en compte els aspectes organitzatius que determinen la freqüència de manipulació per part de les persones treballadores (NTP 907: 2011).

#### 4.2.1.3 Adequació antropomètrica

Tal com s'ha comentat en la disciplina de seguretat, i com s'ha indicat en el quadre de l'inici del capítol, un dels factors centrals en l'ergonomia amb perspectiva de gènere és el biaix androcèntric en l'antropometria dels llocs de treball. Sovint, les mateixes taules antropomètriques que s'apliquen en les avaluacions són androcèntriques i estan desfasades. Per exemple, les dades més actuals sobre dimensions antropomètriques de la població espanyola corresponen a la població ocupada a Espanya per sexe i edat que proporciona l'Enquesta de Població Activa (EPA) del 1996: la població espanyola ocupada era, en valors absoluts, de 12.396.000 persones, de les quals 8.068.800 eren homes, que representaven un 65% del total, i 4.372.200 eren dones, equivalent a un 35% del total (CCOO Catalunya: 2022). Amb la finalitat d'obtenir una representativitat adequada respecte a la població ocupada, la mostra en la qual es basa l'estudi antropomètric de l'INSST és de 1.723 persones, de les quals 1.130 són homes i 593 són dones (CCOO Catalunya: 2022).

Com a bona pràctica per posar solució a aquest biaix de partida de les dades antropomètriques aplicades a les avaluacions ergonòmiques, i per adoptar mesures de disseny del lloc de treball realment adaptades a la població treballadora en concret d'una organització, una bona pràctica és elaborar una taula antropomètrica a partir de les dimensions de la població treballadora de l'organització en concret (CCOO Catalunya: 2022).

#### 4.2.1.4 Diversitat i factors de correcció

Finalment, per tal de recollir en la valoració dels riscos ergonòmics l'afectació de la variable gènere, així com altres aspectes associats al perfil sociodemogràfic de la població treballadora, també en les avaluacions específiques ergonòmiques és interessant afegir a l'inici de l'avaluació el perfil sociodemogràfic. Per tant, en aquest punt ens pot servir l'eina exposada al capítol anterior:

ENLLAÇ PDF

**EINA 8** PROPOSTA DE DADES A TENIR EN COMPTE PER ELABORAR EL PERFIL SOCIODEMOGRÀFIC DE LA PLANTILLA

Tenint en compte el perfil sociodemogràfic de partida, podem valorar factors de multiexposició o penalització a partir d'aquells condicionants de la salut biològics o socials dels quals hi ha proves que agreugen o augmenten la probabilitat de patir trastorns musculoesquelètics. Com a condicionants biològics cal tenir en compte l'edat, les diferents talles, la composició corporal, la distribució del greix, la mida de les mans i del cos, la capacitat aeròbica, el cicle menstrual, etc. (CCOO de Catalunya: 2022); molts d'aquests condicionants estan correlacionats amb la variable sexe.

Per altra banda, un clar condicionant social vinculat al gènere i la divisió sexual del treball és el fet de combinar el treball assalariat amb els treballs de cura i atenció de persones en l'àmbit personal i familiar. Aquests treballs presenten molts factors de risc ergonòmic en comú amb els treballs feminitzats assalariats i, per tant, suposen una exposició més alta al mateix tipus de risc, fet que augmenta l'acumulació de la fatiga (CCOO de Catalunya: 2022).

Tenint en compte aquests condicionants de la salut, per exemple, es podrien penalitzar els aixecaments manuals de càrregues que fan persones treballadores joves, sense formació específica en riscos ergonòmics (CCOO de Catalunya: 2022), o bé penalitzar les postures forçades i moviments repetitius de la població treballadora dedicada a treballs de neteja, si en el perfil sociodemogràfic s'ha detectat que són dones i tenen càrrega d'atenció i cura de familiars. Aquests factors de penalització no estan reconeguts ni establerts en les metodologies d'avaluació

plantejades pels organismes de referència i de reconegut prestigi, per aquest motiu, el plantejament és aplicar-los de manera qualitativa seguint el criteri tècnic, tal com s'ha exemplificat en l'Eina 12.

---

[ENLLAÇ](#) PDF

**EINA 12** EXEMPLES PRÀCTIC SOBRE COM VALORAR EL RISC SEGONS L'INDICADOR DE PRESÈNCIA DE GÈNERE, EL PERFIL SOCIODEMOGRÀFIC I EL FACTOR DE MULTIEXPOSICIÓ



## 4.3. Riscos higiènic

La disciplina preventiva sobre higiene industrial és molt àmplia, tenint en compte que tracta contaminants i perills molt diversos, com són els contaminants químics, els biològics (com virus, bacteris i fongs) i els físics (com les radiacions, l'exposició al fred i la calor extremes, el soroll), etc. En els articles i guies referenciats a l'inici d'aquest bloc es documenta, principalment, l'afectació diferencial a cossos amb característiques biològiques femenines i cossos amb característiques biològiques masculines dels contaminants químics, com els disruptors endocrins (Casal Lareo, A. i Van der Haar, R.: 2022). Tal com s'ha dit anteriorment, hi ha evidències que mostren com l'exposició a disruptors endocrins comporta conseqüències marcadament diferents en funció de la variable sexe; per exemple, l'afectació al cicle menstrual amb l'exposició al cadmi (associat a l'endometriosis) i l'afectació en la menopausa amb l'exposició al Plom (Casal Lareo, A. i Van der Haar, R.: 2022).

Més enllà d'aquestes substàncies químiques, en la recerca de bibliografia de referència ha faltat informació científicament provada, així com concretar diferències sobre la via d'entrada dels contaminants, o possibles factors de correcció, o formes de plasmar l'afectació diferencial. Malgrat la manca de referències, en aquest capítol es recullen algunes propostes metodològiques amb enfocament de gènere per poder aplicar a l'avaluació específica dels riscos higiènic.

A continuació es presenta una proposta de taula, per incorporar a l'avaluació general de riscos, amb l'objectiu d'identificar disruptors endocrins, els quals presenten una afectació diferencial a partir de la variable sexe.

ENLLAÇ PDF

**EINA 23 TAULA SOBRE DISRUPTORS ENDOCRINS PER IDENTIFICAR I AVALUAR**

**NOTA** Taula extreta de ALTERADORS ENDOCRINS: Identificar per avaluar i controlar, INSST:2022.

Llista d' alteradors endocrins identificats com a tals en el Reglament REACH, Reglament de Biocides i Reglament de Fitosanitaris.

Les substàncies components dels grups es poden consultar a la publicació ALTERADORS ENDOCRINS: Identificar per avaluar i controlar (INSST:2022) així com a La pàgina web de l'ECHA (European Chemicals Agency).

Num	Descripció i enllaç al mètode	Núm. CE	Núm. CAS	Salut	Medi Ambient	Frases de perill*	Marca X substància identificada
1	1,7,7-trimetil-3-(fenilmetileno) biciclo[2.2.1] heptan-2-ona <a href="#">1,7,7-trimethyl-3-(phenylmethylene) bicyclo[2.2.1]heptan-2-one</a>	239-139-9	15087-24-8			X	
2	4,4'-isopropilidendifenol (bisfenol A; BPA) <a href="#">4,4'-isopropylidenediphenol (Bisphenol A; BPA)</a>	201-245-8	80-05-7	X	X	H318 H317 H335 H360F	
3	4-(1,1,3,3-tetrametilbutil) fenol 4-terc-octilfenol <a href="#">4-(1,1,3,3-tetramethylbutyl) pheno</a>	205-426-2	140-66-9		X	H315 H318 H400 H410	
4	4-(1,1,3,3-tetrametilbutil) fenol, etoxilado <a href="#">4-(1,1,3,3-tetramethylbutyl) phenol, ethoxylated</a> (Grupo de sustancias)	-	-		X		
5	4-heptilfenol, ramificado y lineal <a href="#">4-heptylphenol, branched and linear</a> (Grupo de sustancias)	-	-		X		
6	4-nonilfenol, ramificado y lineal <a href="#">4-Nonylphenol, branched and linear</a> (Grupo de sustancias)	-	-		X		

Num	Descripció i enllaç al mètode	Núm. CE	Núm. CAS	Salut	Medi Ambient	Frases de perill*	Marca X substància identificada
7	4-nonilfenol, ramificado y lineal, etoxilado 4-Nonylphenol, branched and linear, ethoxylated (Grupo de sustancias)	-	-		X		
8	4-terc-butilfenol 4-tert-butylphenol	202-679-0	98-54-4		X	H315 H318 H410 H361f	
9	bencil butil ftalato (BBP) Benzyl butyl phthalate (BBP)	201-622-7	85-68-7	X		H400 H410 H360Df	
10	Ftalato de bis(2-etilhexilo) (DEHP) Bis(2-ethylhexyl) phthalate (DEHP)	204-211-0	117-81-7	X	X	H360FD	
11	4-hidroxibenzoato de butilo (butilparabeno) butyl 4-hydroxybenzoate (butylparaben)	202-318-7	94-26-8	X			
12	Ftalato de dibutilo (DBP) Dibutyl phthalate (DBP)	201-557-4	84-74-2	X		H400 H360Df	
13	Ftalato de diisobutilo (DIBP) Diisobutyl phthalate (DIBP)	201-553-2	84-69-5	X		H360Df	
14	Ftalato de diisobutilo (DIBP) Diisobutyl phthalate (DIBP)	201-553-2	84-69-5	X		H360Df	
15	p-(1,1-dimetilpropil)fenol p-(1,1-dimethylpropyl)phenol	201-280-9	80-46-6		X		
16	Productos de reacción de 1,3,4-tiadiazolidina-2,5-ditiona, formaldehído y 4-heptilfenol, ramificado y lineal (RP-HP) Reaction products of 1,3,4-thiadiazolidine-2,5-dithione, formaldehyde and 4-heptylphenol, branched and linear (RP-HP) (Grupo de sustancias)	-	-		X		

Num	Descripció i enllaç al mètode	Núm. CE	Núm. CAS	Salut	Medi Ambient	Frases de perill*	Marca X substància identificada
17	Tris(4-nonilfenilo, ramificado y lineal) fosfito (TNPP) con $\geq 0,1$ % p/p de 4-nonilfenol, ramificado y lineal (4-NP) Tris(4-nonylphenyl, branched and linear) phosphite (TNPP) with $\geq 0.1\%$ w/w of 4-nonylphenol, branched and linear (4-NP) (Grupo de sustancias)	-	-		X		
18	Fenol, productos de alquilación (principalmente en posición para) con cadenas alquílicas ramificadas ricas en C12 provenientes de la oligomerización, cubriendo cualquier isómero individual y/o combinación de los mismos (PDDP) Phenol, alkylation products (mainly in para position) with C12-rich branched alkyl chains from oligomerisation, covering any individual isomers and/ or combinations thereof (PDDP) (Grupo de sustancias)	-	-	X	X		
19	4,4'-(1-metilpropiliden) bisfenol (Bisfenol B, BPB) 4,4'-(1-methylpropylidene) bisphenol (Bisphenol B, BPB)	201-025-1	77-40-7	X	X	H302 H319 H413	
20	( $\pm$ )-1,7,7-trimetil-3-[(4-metilfenil)metileno] biciclo[2.2.1] heptan-2-ona, cubriendo cualquiera de los isómeros individuales y/o combinaciones de los mismos (4-MBC) ( $\pm$ )-1,7,7-trimethyl-3-[(4-methylphenyl)methylene] bicyclo[2.2.1]heptan-2-one covering any of the individual isomers and/or combinations thereof (4-MBC)	-	-	X			
21	Colecalciferol o Vitamina D3 (biocida)	200-673-2	67-97-0			H330 H310 H300 H372	

Num	Descripció i enllaç al mètode	Núm. CE	Núm. CAS	Salut	Medi Ambient	Frases de perill*	Marca X substància identificada
22	Mancozeb: complejo (polimérico) de etilen-bis- (ditiocarbamato) de manganeso con sales de cinc (fitosanitario)	616-995-5	8018-01-7	X		H351 H360D H373 H317 H400 H410	

\*(classificació armonitzada)

Les principals famílies de disruptors endocrins són:

- Fitos i biocides
- Ftalats
- Bisfenol (BPA)
- Altres: additius lubricants, filtres solars de cosmètics, productes de la higiene personal en general, pintures, resines, altres plàstics (no BPA).

Els principals sectors i activitats industrials en els quals hi ha risc d'exposició a alteradors endocrins són, a tall d'exemple, i sense ser una llista exhaustiva (INSST: 2022):

- La indústria agroalimentària → en la fabricació d'envasos, agents additius (conservants, antioxidants, aromes).
- El sector serveis → en els rebuts o tiquets de compra, utilitzats com a additius reveladors.
- La indústria química → fabricació de pintures, dissolvents, biocides, vernissos, cautxú.
- El sector de la construcció → es troben en els materials utilitzats com a retardants de flama o dissolvents, per exemple.

D'acord amb aquesta informació, és imprescindible que, si en la població treballadora que estem avaluant es detecta que hi ha població amb característiques biològiques femenines exposada als disruptors endocrins identificats, s'incorporin en l'avaluació les mesures organitzatives següents:

- ✓ Realitzar un seguiment de la salut de les persones que treballen exposades als disruptors endocrins;

oferir-los especialment de fer la revisió mèdica per a una vigilància precoç de l'impacte d'aquests agents químics, tenint en compte les diferències per raó de la variable sexe.

- ✓ Caldrà que els protocols del Departament de Medicina del Treball tinguin en compte aquest impacte diferencial dels disruptors endocrins per a la variable sexe.

D'altra banda, per incorporar a l'avaluació de riscos higiènics la perspectiva de gènere, un dels aspectes importants a tenir en compte és l'establiment de criteris metodològics amb enfocament de gènere. La mirada de gènere en la metodologia cal incorporar-la tant en els criteris de mostreig de la població treballadora que es vol avaluar com en els criteris de la població entrevistada i els criteris de valoració.

---

## 4.3.1.

### Aspectes metodològics per avaluar contaminants químics amb mirada de gènere

#### 4.3.1.1 La població que volem avaluar i les estratègies de mostreig

Definim la població que volem avaluar com tots els llocs de treball o persones treballadores observades i que seran el corpus de les dades analitzades per valorar el risc químic. Quan no és possible observar el conjunt de la població treballadora, caldrà que seleccionem uns determinats llocs de treball o persones a observar; aquesta selecció de llocs de treball o persones observades respecte del total de la plantilla l'anomenem mostra.

Si volem evitar el biaix de gènere en la presa de dades, s'avaluarà la població treballadora real en el lloc de treball fent anàlisis que incloguin mostres d'ambdós gèneres, identificant dos grups d'exposició (GES), independentment que la majoria de persones que ocupen aquest lloc de treball siguin homes o dones. En cas de fer mesuraments ambientals, es recollirà la presència d'homes i dones que hi ha a l'espai avaluat.

Per tal de controlar la variable gènere en els criteris de mostreig, inclourem en l'avaluació la distribució de gènere pels grups d'exposició o pels espais avaluats.

**FIGURA 15** EXEMPLE PER ALS MESURAMENTS INDIVIDUALS. TAULA DE DISTRIBUCIÓ DEL GÈNERE PER GRUPS D'EXPOSICIÓ IDENTIFICATS (GES)

Grups d'exposició	Total persones avaluades	Núm. gènere avaluat	% segons gènere
<b>Grup GES 1</b> – Operari de cabina de pintura HOME			
<b>Grup GES 2</b> – Operària de cabina de pintura DONA			
<b>Grup GES 3</b> – Operari de laminat manual HOME			
<b>Grup GES 4</b> – Operària de laminat manual DONA			

**FIGURA 16** EXEMPLE PER ALS MESURAMENTS AMBIENTALS. TAULA DE DISTRIBUCIÓ DEL GÈNERE PER ESPAIS AVALUATS

Espais avaluats	Núm. dones	Núm. homes	Núm. no binàries
Magatzem de distribució			
Magatzem de matèria primera			
Etc.			

### 4.3.1.2 Criteris de valoració

Definim la població entrevistada com aquelles persones que formen part del centre de treball, o de l'organització, en la qual es fa l'avaluació higiènica i que acompanyen la persona tècnica que pren les dades per aclarir els dubtes que pugui tenir o donar les indicacions que necessiti. És necessari assegurar la participació de les dones en la població entrevistada; cal definir qui participarà com a persones entrevistades, vetllant perquè tots els gèneres de la plantilla estiguin representats.

En darrer lloc, per tal d'obtenir uns resultats de l'avaluació higiènica en funció del gènere, s'inclourà en l'avaluació una presentació dels resultats dels mesuraments desagregats per aquesta variable. Si es fan mesuraments ambientals de diversos espais, es realitzarà una presentació sobre l'exposició desagregada per gènere comparant els resultats obtinguts per a cada una de les sales mostrejades.

ENLLAÇ PDF

**EINA 24** EXEMPLE DE COM DESAGREGAR PER GÈNERE ELS RESULTATS D'UNA AVALUACIÓ D'EXPOSICIÓ A AGENTS QUÍMICS PER INHALACIÓ

El grup d'exposició similar, així com la durada dels mostrejos són:

Num.	Agent	GES / Plantilla	Durada	Data
1	Compostos orgànics volàtils	<b>GES 1.</b> Operari projecció polièster Operari 1 Torn matí	120'	23/02/24
2*	Compostos orgànics volàtils	<b>GES 2.</b> Operària projecció polièster Operària 1 Torn matí	120'*	23/02/24*

\*Caldria repetir la mostra amb una operària.

**RESULTATS DELS MESURAMENTS DEL 23/02/2024**

Lloc de treball/ GES	Data	Temps mostra (min)	Caudal aspira. (L/min)	Vol. Aire (L)	Agent	Conc. contam. (mg/m3)
<b>GES 1:</b>  Operari projecció polièster	23/02/24	120	0,212	25,44	Acetona	21,06
					Estirè	74,60
					Toluè	0,81
<b>GES 2:</b>  Operària projecció polièster*	23/02/24*	120*	*	*	Acetona	*
					Estirè	*
					Toluè	*

\*Caldria desagregar els resultats segons el gènere i afegir els resultats dels mesuraments realitzats a l'operària.

**RESUM DELS RESULTATS**

**Lloc de treball: Operari/ària projecció polièster**

Es disposa de mesures suficients que compleixin amb els requisits indicats en la segons norma UNE-EN 689:2019, per realitzar una valoració del risc existent (mostres = 6); no es disposa per ambdós gèneres.



GES	Agent Químic	Gravetat efectes	Data mesurament	Conc. Mostres mg/m3	Exposició Diària	Índex Exp.	Resultat
GES 1: Operari projecció polièster	Toluè	ALTA	23/02/24	0,81	0,4050	0,0021	<b>CONFORMITAT</b> amb el VLA  Exposició acceptable. Es pot considerar que és improbable que se superi el valor límit en qualsevol jornada
			10/05/21	3,60	1,800	0,0094	
			06/05/21	0,62	0,3100	0,0016	
			05/05/21	0,66	0,3300	0,0017	
			30/04/21	0,84	0,4200	0,0022	
			30/04/21	0,68	0,3400	0,0018	
	Acetona	BAIXA	23/02/24	21,06	10,5300	0,0088	<b>CONFORMITAT</b> amb el VLA  Exposició acceptable. Es pot considerar que és improbable que se superi el valor límit en qualsevol jornada
			10/05/21	73,91	36,9550	0,0305	
			06/05/21	69,17	34,5850	0,0285	
			05/05/21	33,44	16,7200	0,0138	
			30/04/21	56,79	28,3950	0,0235	
			30/04/21	39,83	19,9150	0,0165	
	Estirè	ALTA	23/02/24	74,60	37,3000	0,4337	<b>NO CONFORMITAT</b> amb el VLA  Exposició inacceptable
			10/05/21	148,94	74,47	0,8659	
			06/05/21	232,70	116,35	1,3529	
			05/05/21	185,45	92,7250	1,0782	
			30/04/21	160,52	80,2600	0,9333	
			30/04/21	192,73	96,3650	1,1205	

GES	Agent Químic	Gravetat efectes	Data mesurament	Conc. Mostres mg/m3	Exposició Diària	Índex Exp.	Resultat
GES 2: Operària projecció polièster*	Toluè	ALTA	23/02/24	*	*	*	<b>CONFORMITAT</b> amb el VLA  No es disposa de valors diferenciats de VLA per sexe
			*	*	*	*	
			*	*	*	*	
			*	*	*	*	
			*	*	*	*	
			*	*	*	*	
	Acetona	BAIXA	23/02/24	*	*	*	<b>CONFORMITAT</b> amb el VLA  No es disposa de valors diferenciats de VLA per sexe
			*	*	*	*	
			*	*	*	*	
			*	*	*	*	
			*	*	*	*	
			*	*	*	*	
	Estirè	ALTA	23/02/24	*	*	*	<b>NO CONFORMITAT</b> amb el VLA  No es disposa de valors diferenciats de VLA per sexe
			*	*	*	*	
			*	*	*	*	
			*	*	*	*	
			*	*	*	*	
			*	*	*	*	

\*Caldria desagregar els resultats segons el gènere i afegir els resultats dels mesuraments realitzats a l'operària.

ENLLAÇ PDF

**EINA 25 EXEMPLE DE COM DESAGREGAR PER GÈNERE ELS RESULTATS D'UN INFORME DE MESURAMENTS AMBIENTALS D'AMIANT**

MOSTRA	Data/hora	Temps mostra. (min)	Caudal aspir. (L/min)	Vol. Aire (L)	Recompte fibres	Fibres en suport de captació	Agent
SUPPORT 1379961	12/01/24	---	---	---	<5 fibres	-	Sense alteració, CORRECTE
SUPPORT 1379957 Magatzem de matèria prima	12/01/24 9:40	360	2	765,72	<10 fibres	< 4.874,3 fibres/filtre	< 0,0062 Inferior al LD (límit de detecció)
SUPPORT 1379960 Magatzem de manteniment	12/01/24 9:45	360	2	795,96	<10 fibres	< 4.874,3 fibres/filtre	< 0,0059 Inferior al LD (límit de detecció)
SUPPORT 1379962 Magatzem de distribució	12/01/24 9:50	360	2	793,44	<10 fibres	< 4.874,3 fibres/filtre	< 0,0060 Inferior al LD (límit de detecció)

**DISTRIBUCIÓ PER GÈNERE EN ELS ESPAIS AVALUATS**

Espais avaluats	Total persones	Núm. Dones	Núm. Homes	Núm. No binàries
MAGATZEM DE MATÈRIA PRIMA	37	5 14%	32 86%	0
MAGATZEM DE MANTENIMENT	5	0	5 100%	0
MAGATZEM DE DISTRIBUCIÓ	35	23 66%	12 34%	0
TOTAL	77	28 36%	49 64%	0

## RESULTATS PER GÈNERE

Espais avaluats	Resultats Fibres por cm <sup>3</sup>	Núm. Dones	Núm. Homes
MAGATZEM DE MATÈRIA PRIMA	< 0,0062 Inferior al LD (límit de detecció)	14%	86%
MAGATZEM DE MANTENIMENT	< 0,0060 Inferior al LD (límit de detecció)	66%	34%
MAGATZEM DE DISTRIBUCIÓ	< 0,0059 Inferior al LD (límit de detecció)	0%	100%

Si observem la distribució per gènere dels resultats de fibres per cm<sup>3</sup> podem considerar que la masculinització de la plantilla fa que hi hagi una major exposició dels homes a les fibres d'amiant en termes absoluts, tot i que també en termes relatius, donat que a les sales que s'ha mostrejat una concentració de fibres més alta per cm<sup>3</sup> hi ha proporcionalment més presència d'homes.

Tot i que la bibliografia recercada ha aportat més informació referent als contaminants químics, les estratègies de mostreig sensibles al gènere i les taules de presentació de resultats desagregades per gènere poden reproduir-se, per exemple, en les metodologies d'avaluació qualitativa de risc biològic. A continuació s'exposa un exemple de com aplicar la perspectiva de gènere en una avaluació qualitativa de risc biològic segons el mètode **BIOGAVAL-NEO D'INVASSAT**.

## EINA 26 EXEMPLE DE COM DESAGREGAR PER GÈNERE LES DADES I ELS RESULTATS D'UN INFORME D'AVALUACIÓ QUALITATIVA DE RISC BIOLÒGIC SEGONS EL MÈTODE BIOGAVAL-NEO D'INVASSAT

L'informe té per objecte avaluar qualitativament el risc biològic d'un lloc de treball determinat, en la seva activitat habitual i com a complement de l'avaluació de riscos.

Les dades a partir de les quals es realitza l'avaluació estan basades en la informació facilitada per l'empresa i les persones treballadores sobre tasques desenvolupades, freqüència, temps i procediments de treball. Aquesta informació, també es basa en l'observació directa de les instal·lacions i processos de treball per part de la persona tècnica de prevenció, que elabora l'avaluació.

El mètode utilitzat per realitzar l'avaluació qualitativa de risc biològic, és el desenvolupat per l'Invassat en el manual BIOGAVAL-NEO (2018); per consultar la descripció del mètode i els passos a seguir veure el manual BIOGAVAL-NEO (INVASSAT:2018).

Per al càlcul del nivell de risc biològic s'aplica la següent fórmula:

$$R = G + T + P + F - V - MH \quad *$$

\* Les inicials signifiquen el següent.

R = Nivell de risc

G = Grup en el qual estigui enquadrat l'agent biològic

V = Vacunació

T = Via de transmissió

P = Probabilitat de contacte

F = Freqüència de realització de tasques de risc

MH = Puntuació mesures higièniques

El mètode estableix com donar un valor, o quantificar, les variables que determinen el risc, i que són les que conformen la fórmula anterior. En el procés de quantificació de les variables, n'hi ha que depenen directament de les característiques del lloc de treball avaluat i de les persones treballadores que l'ocupen i, en canvi, n'hi ha que es quantifiquen en base a dels elements externs.

Per aplicar la perspectiva de gènere en el càlcul, ens centrarem en les variables que depenen directament de les característiques del lloc de treball avaluat, així com de les persones treballadores que l'ocupen, les quals són:

- ✓ V = Vacunació
- ✓ F = Freqüència de realització de tasques de risc
- ✓ MH = Puntuació mesures higièniques

Seguidament, s'exemplificarà com desagregar les dades per gènere en la quantificació de cada una d'aquestes variables per un lloc de treball d'infermeria d'urgències d'un centre sociosanitari. Aquest lloc de treball està ocupat per 20 persones treballadores de les quals 14 són dones i 6 són homes.

### Puntuació Vacunació (V) per gènere

S'extreuen les dades de la memòria col·lectiva anual de medicina del treball i es contempla el percentatge de persones treballadores vacunades per evitar el contagi dels diferents agents biològics per als quals hi ha vacuna eficaç. L'existència de vacunació del personal redueix el nivell de risc. Per tant, caldrà desagregar les dades de vacunació per la variable gènere.

Agente Biològic	Percentatge de persones vacunades en el lloc de treball avaluat				Criteri mètode per gènere		Puntuació desagregada per gènere	
	% no binàries	% dones	% homes	% total	Dones	Homes	Dones	Homes
Virus de la grip	0%	86%	83%	85%	%89 - 70	%89 - 70	2	2
Herpesvirus varicellaester	0%	64%	66%	70%	%69 - 50	%69 - 50	3	3
Mycobacterium tuberculosis	0%	57%	67%	60%	%69 - 50	%69 - 50	3	3
Virus de la Hepatitis A	0%	64%	33%	55%	%69 - 50	< %50	3	4
Parotiditis Virus de les galteres	0%	86%	100%	90%	%89 - 70	> %90	2	1
Neiseria meningitidis	0%	21%	0%	15%	No existeix o és poc eficaç	No existeix o és poc eficaç	4	4
Bordetella pertusis	0%	93%	100%	95%	> %90	> %90	1	1
Virus de la Hepatitis B	0%	100%	100%	100%	> %90	> %90	1	1
Virus de la Hepatitis C Virus de la Hepatitis D	0%	14%	33%	20%	No existeix o és poc eficaç	No existeix o és poc eficaç	4	4
HIV Virus de immunodeficiència humana	0%	0%	0%	0%	No existeix o és poc eficaç	No existeix o és poc eficaç	4	4

NOTA ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DEL MANUAL BIOGAVAL-NEO2018

VACUNACIÓ	PUNTUACIÓ
Vacunades més del %90	1
Vacunades entre el 70 i el %89	2
Vacunades entre el 50 i el %69	3
Vacunades menys del %50	4

**NOTA** QUADRE EXTRET DEL MANUAL BIOGAVAL-NEO2018

Es pot observar com dels virus de l'Hepatitis A i del Parotiditis virus de les galteres s'han obtingut puntuacions diferents en funció del gènere. A mesura que es van elaborant els càlculs pot ser útil assenyalar aquells que han donat diferents resultats segons el gènere, per facilitar la interpretació final dels possibles resultats diferencials.

Així doncs, en el càlcul final, obtindrem dos valors diferents de V = Vacunació en aquests agents biològics:

Del virus de la Hepatitis A s'obté un V = 3 per les dones i V = 4 pels homes i del Parotiditis virus de les galteres s'obté un V = 2 per les dones i V = 1 pels homes.

**Puntuació Freqüència de realització de tasques de risc (F) per gènere**

Aquest factor valora el contacte en el temps i l'espai entre les persones treballadores i els diferents agents biològics objecte de l'avaluació (consultar pàgina 15, manual BIOGAVAL-NEO (INVASSAT:2018)).

Un cop realitzat aquest càlcul s'haurà de portar a la taula següent per conèixer el nivell de risc.

PERCENTATGE	PUNTUACIÓ
<b>Rarament:</b> < 20 % del temps	1
<b>Ocasionalment:</b> 50 - 20 % del temps	2
<b>Freqüentment:</b> 80 - 51 % del temps	3
<b>Habitualment</b> > 80 % del temps	4

**NOTA** QUADRE EXTRET DEL MANUAL BIOGAVAL-NEO2018

En aquest cas, per desagregar aquesta puntuació per gènere cal mirar si hi ha alguna segregació horitzontal en les tasques que pugui generar una exposició diferencial en el temps i l'espai entre les persones treballadores i els diferents agents biològics avaluats en funció del gènere d'aquestes.

Per determinar si es dona aquesta diferència caldria observar:

TASQUES	REALITZA TASCA	CONTACTE AMB ELS AGENTS BIOLÒGICS	PERCENTATGE D'EXPOSICIÓ	PUNTUACIÓ
<b>Atenció directa a pacients:</b>	-	Sí	-	-
Dones	Sí	X	Habitualment	4
Homes	Sí	X	Freqüentment	3
<b>Preparació de medicació:</b>	-	No	-	-
Dones	Sí	-	Rarament	0
Homes	Sí	-	Rarament	0
<b>Tasques administratives:</b>	-	No	-	-
Dones	Sí	-	Rarament	0
Homes	Sí	-	Ocasionalment	0
<b>Total puntuació tasques en les quals hi ha contacte amb agents biològics:</b>				
TOTAL DONES	-	-	-	4
TOTAL HOMES	-	-	-	3

A partir de la taula podem observar com el col·lectiu de dones d'infermeria realitza en el 80% del temps de treball tasques que suposen contacte amb els agents biològics avaluats, per la qual cosa la puntuació per a tots els agents és de 4; i el temps restant són tasques de preparació de medicació i administratives. En canvi, el col·lectiu d'homes d'infermeria realitza entre un 51% i un 89% del temps de treball tasques que suposen contacte amb els agents biològics avaluats, per la qual cosa la puntuació per a tots els agents és de 3; donat que, a diferència del col·lectiu de dones, realitzen entre un 20% i un 50% del temps de treball tasques administratives i la resta són tasques de preparació de medicació.

Així doncs, en el càlcul final, obtindrem dos valors diferents de F = Freqüència de realització de tasques de risc en tots els agents biològics: F = 4 per a les dones i F = 3 per als homes.

#### **Puntuació mesures higièniques (MH) per gènere**

Per avaluar la influència de les mesures higièniques s'ha considerat un formulari específic que recull 42 ítems extret del manual BIOGAVAL-NEO (INVASSAT:2018).



El mateix mètode estableix que a partir de les respostes del formulari es fa un càlcul del percentatge de respostes afirmatives resultants i, en funció del percentatge obtingut, s'aplica un coeficient de disminució del risc a cada agent biològic segons els valors assignats en la taula següent:

Respostes afirmatives	Puntuació
< 50 %	1
79 - 50 %	2
95 - 80 %	3
> 95 %	4

**NOTA** QUADRE EXTRET DEL MANUAL BIOGAVAL-NEO2018

La puntuació obtinguda és el coeficient de disminució del valor del risc per a cada agent biològic, que és el valor final de MH que aplicarem a l'equació que calcula el nivell de risc resultant. Per tant, si es vol desagregar la puntuació d'aquesta variable per gènere, caldrà recollir les respostes del formulari desagregades per gènere, i extreure el càlcul del percentatge de respostes afirmatives també per gènere.

A continuació s'exposa el formulari en un quadre per recollir les respostes desagregades per gènere. Caldrà observar si les mesures anotades en el quadre s'apliquen de la mateixa forma per al col·lectiu d'homes i per al col·lectiu de dones i, aleshores, anotar la resposta afirmativa o negativa per cada gènere.

MESURES	DONES		HOMES		NO APLICABLE	SECTOR APLICABLE
	SI	NO	SI	NO		
Disposa de roba de treball	1	0	1	0		T
Ús de roba de treball	1	0	1	0		T
Disposa d'EPIs	1	0	1	0		T
Es netegen els EPIs	1	0	1	0		T
Es disposa de lloc per emmagatzemar EPIs	1	0	1	0		T
Es controla el correcte funcionament d'EPIs	1	0	1	0		T
Neteja de roba de treball per l'empresari	1	0	1	0		T

MESURES	DONES		HOMES		NO APLICABLE	SECTOR APLICABLE
	SI	NO	SI	NO		
Es disposa de doble taquilla	1	0	1	0		T
Disposa de lavabos	1	0	1	0		SLED
Es disposa de dutxes	1	0	1	0		SLED
Es disposa de sistema per a rentat de mans	1	0	1	0		SLED
Es disposa de sistema per a rentat d' ulls	1	0	1	0		SED
Es prohibeix menjar o beure	1	0	1	0		T
Es prohibeix fumar	1	0	1	0		T
Es disposa de temps per a la neteja abans d'abandonar la zona de risc dins de la jornada	1	0	1	0		T
Terres i parets fàcils de netejar	0	1	0	1		SL
Els terres i parets estan suficientment nets	0	1	0	1		SL
Hi ha mètodes de neteja d'equips de treball	1	0	1	0		T
S'apliquen procediments de desinfecció	1	0	1	0		ASLED
S'apliquen procediments de dilució	1	0	1	0		ASLED
S'apliquen procediments de desratització	1	0	1	0		ASLED
Hi ha ventilació general amb renovació d' aire	0	1	0	1		SL
Hi ha manteniment del sistema de ventilació	0	1	0	1		SL
Hi ha material de primers auxilis en quantitat suficient (Annex VI Reial Decret 486/97)	1	0	1	0		T
Es disposa de local per atendre primers auxilis	1	0	1	0		T
Hi ha senyal de perill biològic	1	0	1	0		S

MESURES	DONES		HOMES		NO APLICABLE	SECTOR APLICABLE
	SI	NO	SI	NO		
Hi ha procediments de treball que minimitzin o evitin la disseminació aèria dels agents biològics en el lloc de treball	1	0	1	0		SED
Hi ha procediments de treball que minimitzin o evitin la disseminació dels agents biològics en el lloc de treball a través de fòmits	1	0	1	0		T
Hi ha procediments de gestió de residus	1	0	1	0		T
Hi ha procediments per al transport intern de mostres	1	0	1	0		SED
Hi ha procediments per al transport extern de mostres	1	0	1	0		S
Hi ha procediments escrits interns per a la comunicació dels incidents on es puguin alliberar agents biològics	1	0	1	0		S
Hi ha procediments escrits interns per a la comunicació dels accidents on es puguin alliberar agents biològics	1	0	1	0		S
Han rebut les persones treballadores la formació requerida pel Reial decret 664/97	1	0	1	0		T
Han estat informades les persones treballadores sobre els aspectes regulats en el Reial decret 664/97	1	0	1	0		T
Es realitza vigilància de la salut prèvia a la exposició de les persones treballadores a agents biològics	1	0	1	0		T
Es realitza periòdicament vigilància de la salut	1	0	1	0		T
Hi ha un registre i control de dones embarassades	1	0	1	0		T
Es prenen mesures específiques per al personal especialment sensible	1	0	1	0		T

MESURES	DONES		HOMES		NO APLICABLE	SECTOR APLICABLE
	SI	NO	SI	NO		
Es disposa de dispositius de bioseguretat?*	1	0	1	0		S
S'utilitzen dispositius adequats de bioseguretat?**	1	0	1	0		S
Hi ha i s'utilitzen procediments per a l'ús adequat dels dispositius de bioseguretat?	1	0	1	0		S
TOTAL DE SÍ/NO	38	4	38	4		-

**NOTA** ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DEL QUADRE EXPOSAT AL MANUAL BIOGAVAL-NE02018

**LLEGENDA**

- L = Aliments
- E = Residus
- D = Depuradores
- S = sanitat
- A = animals
- T = Totes les activitats

\* Ordre ESS/1451/2013, de 29 de juliol. S'entendrà per dispositiu de bioseguretat al conjunt de mesures i dispositius, que tenen com a principal objectiu la protecció humana, enfront dels agents Biològic.

\*\* S'entendrà per adequat aquell dispositiu que compleix amb tots els passos que venen descrits en la Nota Tècnica de Prevenció 875

En aquest cas, no es van observar diferències segons el gènere en l'aplicació de les mesures anotades en el formulari. I el càlcul del percentatge de respostes afirmatives va ser el següent, tant per a les dones com per als homes.

$$38 / 42 \times 100 = 90,5\%$$

Després de revisar les respostes, s'ha obtingut un percentatge de respostes afirmatives del 91%, per tant, la puntuació corresponent és de MH = 2 tant per a les dones com per als homes.

Càlcul del nivell de risc biològic (R) per gènere  
Finalment, es calcula el nivell de risc biològic aplicant la fórmula proposada pel mètode per cada un dels gèneres, d'acord amb les diferents puntuacions obtingudes en les variables V, F i MH en desagregar les puntuacions segons el gènere.

**DONES**

AGENTE BIOLÓGICO	G	T	P	F	V	MH	R
Virus de la grip	2	2	4	4	2	2	8
Herpesvirus varicellaeoster	2	4	2	4	3	2	7
Mycobacterium tuberculosis	3	3	2	4	3	2	7

AGENTE BIOLÓGICO	G	T	P	F	V	MH	R
Virus de la Hepatitis A	2	2	2	4	3	2	5
Parotiditis Virus de les galteres	2	1	2	4	2	2	5
Neiseria meningitidis	2	1	1	4	4	2	2
Bordetella pertusis	2	1	2	4	1	2	6
Virus de la Hepatitis B	3	2	2	4	1	2	8
Virus de la Hepatitis C Virus de la Hepatitis D	3	2	2	4	4	2	5
HIV Virus de immunodeficiència humana	3	2	2	4	4	2	5

**NOTA** ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DEL QUADRE EXPOSAT AL MANUAL BIOGAVAL-NEO2018

**HOMES**

AGENTE BIOLÓGICO	G	T	P	F	V	MH	R
Virus de la grip	2	2	4	3	2	2	7
Herpesvirus varicellaeoster	2	4	2	3	3	2	6
Mycobacterium tuberculosis	3	3	2	3	3	2	6
Virus de la Hepatitis A	2	2	2	3	4	2	3
Parotiditis Virus de les galteres	2	1	2	3	1	2	5
Neiseria meningitidis	2	1	1	3	4	2	1
Bordetella pertusis	2	1	2	3	1	2	5
Virus de la Hepatitis B	3	2	2	3	1	2	7
Virus de la Hepatitis C Virus de la Hepatitis D	3	2	2	3	4	2	4
HIV Virus de immunodeficiència humana	3	2	2	3	4	2	4

**NOTA** ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DEL QUADRE EXPOSAT AL MANUAL BIOGAVAL-NEO2018

Els resultats del càlcul del nivell de risc biològic desagregats per gènere ens mostren que en el col·lectiu d'homes per a tots els agents biològics és tolerable, mentre que en el col·lectiu de dones l'exposició al virus de l'Hepatitis B i al virus de la grip és moderat, i a la resta d'agents biològics el nivell és també. La diferència en els resultats s'explica principalment per la diferència en la freqüència de la realització de tasques de risc derivat d'una segregació horitzontal de les tasques d'atenció directa a pacients.

En aquest cas, les mesures correctores poden enfocar-se, entre d'altres, a reduir la freqüència de realització de tasques de risc per sota del 50%, fent especial incidència en el col·lectiu de les dones. Alhora, una mesura correctora vinculada a la igualtat seria redistribuir les tasques de forma equitativa, sense segregació per gènere, i aprofitar aquesta redistribució per reduir la freqüència de realització de tasques de risc tant pel col·lectiu de dones com pel conjunt de la plantilla.

# 4.4.

## Riscos psicosocials

Tal com s'ha exposat a l'inici d'aquest bloc, sobre la perspectiva de gènere en la disciplina de la psicociologia del treball hi ha força articles i material de referència. La informació recollida de la bibliografia i de les persones expertes consultades tracta principalment de com interfereixen les desigualtats socials de gènere en l'exposició als riscos psicosocials, més que no pas com el gènere d'una persona influeix en la percepció i la vivència dels factors de risc psicosocial derivat de la socialització sexista; i si aquest és un element explicatiu de les diferències en la prevalença de l'exposició als riscos psicosocials i als danys en la salut com l'estrès, la fatiga o la càrrega mental. La influència del gènere en la percepció dels riscos està menys estudiada i encara és un factor emergent, tal com es recull en l'article de Cifre, Salanova i Franco publicat ja fa més d'una dècada (Cifre, E., Salanova, M., Franco, J.: 2011).

En la revisió bibliogràfica que presenta el desembre del 2021 l'ISTAS de CCOO, se cita l'anàlisi de les dades de la sisena enquesta nacional de les condicions del treball a Espanya el 2015 en funció del gènere, en la qual es revela que les dones presentaven més prevalença en els problemes de salut relacionats amb l'exposició a factors com el cansament general, l'ansietat, el mal de cap i d'extremitats, etc., així com que manifestaven més dificultats per adormir-se i mantenir un son reparador (CCOO ISTAS: 2021). Alhora, els resultats de les enquestes de condicions de treball europees mostren que les dones porten a terme, en una proporció més alta, tasques monòtones, amb salaris inferiors, amb menys oportunitats de participació en la planificació del seu treball i amb menys expectatives de promoció professional (DGIO: 2020).

Els principals elements explicatius d'aquestes diferències, també documentats en la bibliografia de referència, s'enumeren a continuació com a factors per tenir en compte si es vol dur a terme una avaluació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.

#### 4.4.1.

### El conflicte treball-família / família-treball

Un dels temes centrals és el factor de risc psicosocial conflicte treball-família i família-treball, entès com l'afectació negativa per a la salut de les persones treballadores derivada de l'acumulació de les demandes del treball assalariat i les demandes del treball de cura i atenció de les persones en l'esfera personal i familiar. Aquest factor entronca de manera directa amb la desigualtat de la divisió sexual del treball i el factor ja comentat de la doble presència. En els articles i materials consultats es considera demostrat que la falta de desconexió derivada dels treballs de cura ininterromputs, assumits majoritàriament per les dones, comporta una major afectació en la seva salut mental. Tal com passa amb els riscos ergonòmics, els treballs de cura i atenció de persones presenten molts factors de risc psicosocial en comú amb els treballs feminitzats assalariats i, per tant, suposen una major exposició al mateix tipus de risc, fet que augmenta l'acumulació de la fatiga (CCOO de Catalunya: 2021), en aquest cas, la fatiga mental.





Així doncs, un dels aspectes clau per portar a terme una avaluació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere és utilitzar una metodologia d'avaluació que inclogui el factor del conflicte treball-família / família-treball, i que permeti desagregar les dades per la variable gènere. Tanmateix, no només és necessari desagregar les dades d'aquest factor segons el gènere, sinó que la interpretació que es faci de les dades també cal que apliqui una mirada igualitària.

Molt vinculat al factor del conflicte treball-família / família-treball en l'actualitat és el fet de teletreballar o treballar a distància. A l'apartat "Modalitats d'organització del treball", del Bloc 2, s'ha exposat com el treball a distància o el teletreball sovint es planteja com una mesura de conciliació de la vida personal i familiar. En canvi, d'acord amb les Notes Tècniques de Prevenció 1185 i 1186, cal considerar que, si aquesta modalitat d'organització del treball no està dissenyada com a tal i no està acompanyada d'altres aspectes que facin possible la conciliació, pot tenir un efecte més aviat contraproductiu per a la doble presència i el conflicte treball-família / família-treball, que no pas conciliador (NTP1186).

Per tal d'evitar que mitjançant el teletreball o treball a distància una organització redondi en la situació de desigualtat de la divisió sexual del treball, cal recollir dades sobre com travessa la perspectiva de gènere aquesta modalitat de treball. En aquest sentit, per orientar la recollida d'aquestes dades es proposen les eines presentades anteriorment:

---

[ENLLAÇ](#) PDF

---

**EINA 3** EXEMPLE DE QUADRES PER RECOLLIR LES DADES SOBRE MODALITAT DE TREBALL, TIPUS DE JORNADA, GÈNERE I TREBALLS D'ATENCIÓ I CURA

---

[ENLLAÇ](#) PDF

---

**EINA 4** PREGUNTES PER ORIENTAR LA MODALITAT DE TREBALL A DISTÀNCIA O TELETREBALL TENINT EN COMPTE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

Aquests quadres i preguntes es poden afegir en l'avaluació específica del teletreball com a indicadors de gènere, així com per valorar i controlar el risc de desigualtat en aquesta avaluació.

## 4.4.2.

### Referència al Pla d'igualtat de l'organització en l'informe d'avaluació

Per poder interpretar les dades desagregades per gènere de l'avaluació de riscos psicosocials és important tenir formació en gènere i igualtat, i/o poder vincular els resultats a un diagnòstic de gènere i igualtat de l'organització. Una manera d'aconseguir aquesta vinculació és a través de les dades del Pla d'igualtat o, si no, d'altres dades i materials aportats per la figura responsable o comissió encarregada de la igualtat de gènere de l'organització que s'està avaluant.

En diversos dels materials de referència consultats s'esmenta la importància de posar en relació les avaluacions i mesures plantejades des de la prevenció de riscos i la salut laboral amb el diagnòstic i les accions plantejades en els plans d'igualtat. Especialment, a l'informe d'avaluació específica de riscos psicosocials recomanem afegir una menció al Pla d'igualtat, vinculant les actuacions que poden alimentar o esdevenir mesures correctores i preventives de factors psicosocials com la doble presència, la qualitat de lideratge, la percepció sobre la recompensa, etc.

En aquest sentit, es considera d'utilitat disposar d'una taula comparativa que posi en relació els factors de risc psicosocial amb els diversos àmbits del diagnòstic d'un pla d'igualtat. Així doncs, a continuació s'exposa un quadre comparatiu, amb observacions de suport, per guiar la lectura encreuada dels factors de risc psicosocial i els àmbits dels plans d'igualtat.

ENLLAÇ PDF





**EINA 27 TAULA COMPARATIVA DELS FACTORS DE RISC PSICOSOCIAL I ELS ÀMBITS DE DIAGNÒSTIC DEL PLA D'IGUALTAT**


**LLEGENDA**






- hi ha correspondència
- La correspondència no és exacta
- no hi ha correspondència




FACTORS DE RISC PSICOSOCIAL		ÀMBITS DIAGNÒSTIC PLA D'IGUALTAT	OBSERVACIONS
En base al mètode CoPsoQ ISTAS-PsqCat		En base a la guia de la Generalitat de Catalunya	
<b>EXIGÈNCIES PSICOLÒGIQUES DEL TREBALL</b>		-	No s'ha observat una correspondència directa entre aquests factors psicosocials i els àmbits diagnosticats en els Plans d'igualtat.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exigències psicològiques emocionals</li> <li>• Exigències psicològiques quantitatives</li> <li>• Ritme de treball</li> <li>• Exigències d'amagar emocions</li> </ul>			
<b>CONFLICTE TREBALL-FAMÍLIA/FAMÍLIA-TREBALL</b>		<b>TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doble presència</li> </ul>		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.
<b>CONTROL SOBRE EL TREBALL</b>		<b>PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Influència</li> <li>• Possibilitats de desenvolupament</li> <li>• Sentit del treball</li> </ul>		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.

<b>FACTORS DE RISC PSICOSOCIAL</b>  En base al mètode CoPsoQ ISTAS-PsqCat		<b>ÀMBITS DIAGNÒSTIC PLA D'IGUALTAT</b>  En base a la guia de La Generalitat de Catalunya	<b>OBSERVACIONS</b>
<b>RECOLZAMENT SOCIAL I QUALITAT DE LIDERATGE</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recolzament social de companys/es</li> <li>• Recolzament social de superiors</li> <li>• Qualitat de lideratge</li> <li>• Sentiment de grup</li> <li>• Preveisibilitat</li> <li>• Claredat de rol</li> <li>• Conflicte de rol</li> </ul>		<b>CULTURA ORGANITZATIVA</b>  Conjunt de creences, hàbits, valors, actituds i tradicions compartides per les persones d'una organització; i que són els principis rectors que afecten directament sobre les relacions socials de les persones que la conformen, així com sobre 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.
<b>COMPENSACIONS DEL TREBALL</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconeixement</li> <li>• Inseguretat sobre l'ocupació</li> <li>• Inseguretat sobre les condicions de treball</li> </ul>		<b>RETRIBUCIÓ</b>  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.
<b>CAPITAL SOCIAL</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Justícia</li> <li>• Confiança vertical</li> </ul>		<b>CULTURA ORGANITZATIVA</b>  Conjunt de creences, hàbits, valors, actituds i tradicions compartides per les persones d'una organització; i que són els principis rectors que afecten directament sobre les relacions socials de les persones que la conformen, així com sobre 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.
-		<b>ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ</b>  El procediment a través del qual es contacta, selecciona, contracta i incorpora les persones treballadores d'un organització.	No s'ha observat una correspondència entre factors psicosocials i els àmbits diagnosticats en els Plans d'igualtat.

<b>FACTORS DE RISC PSICOSOCIAL</b>  En base al mètode CoPsoQ ISTAS-PsqCat		<b>ÀMBITS DIAGNÒSTIC PLA D'IGUALTAT</b>  En base a la guia de La Generalitat de Catalunya	<b>OBSERVACIONS</b>
-		<b>FORMACIÓ INTERNA I CONTÍNUA</b>  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 entre factors psicossocials i els àmbits diagnosticats en els Plans d'igualtat..
-		<b>LLENGUATGE NO SEXISTA</b>  Llenguatge inclusiu, o bé el llenguatge que evita el biaix cap a un gènere social determinat.	No s'ha observat una correspondència entre factors psicossocials i els àmbits diagnosticats en els Plans d'igualtat. Si en l'avaluació psicossocial 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.
-		<b>SALUT LABORAL</b>  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 directe entre l'activitat preventiva d'avaluar els riscos psicossocials amb perspectiva de gènere i l'àmbit de salut laboral del pla d'igualtat. De fet, l'avaluació específica dels riscos psicossocials amb perspectiva de gènere és un aspecte per contemplar i una acció a incloure en l'àmbit del pla d'igualtat. En sí mateix, aquest capítol no aportaria informació addicional a l'avaluació de riscos psicossocials, a no ser 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 psicossocial sobre aquest indicador.

<b>FACTORS DE RISC PSICOSOCIAL</b>  En base al mètode CoPsoQ ISTAS-PsqCat	 <b>ÀMBITS DIAGNÒSTIC PLA D'IGUALTAT</b>  En base a la guia de La Generalitat de Catalunya	<b>OBSERVACIONS</b>
<p><b>*Mètode d'avaluació F-PSICO</b></p> <p><b>RELACIONS I RECOLZAMENT SOCIAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualitat de les relacions</li> <li>• Exposició a conflictes interpersonals i situacions de violència</li> <li>• Exposició a la discriminació</li> </ul>	<p><b>PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXIAL, PER RAÓ DE GÈNERE I LGTBI-fòbia</b></p> <p>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.</p>	<p>El mètode d'avaluació psicosocial CoPsoQ ISTAS-PsqCat no valora violència. En canvi el mètode F-PSICO, de l'Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball (INSST), en el factor psicosocial de relacions i recolzament social s'inclouen diversos ítems per valorar violència laboral i violència sexual.</p> <p>En el present document, es recomana incloure un apartat de valoració de la violència sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia a l'avaluació de riscos psicosocials i proposem una eina específiques per fer-ho.</p> <p>→ <b>EINA 31. Explicació del Qüestionari sobre la incidència de les violències masclistes i lgbti-fòbiques a les organitzacions laborals.</b></p>
<p><b>Mètode d'avaluació CoPsoQ ISTAS, en l'informe preliminar del mateix mètode: ANNEX IV INFORMACIÓ ADDICIONAL PER ALS PLANS I MESURES D'IGUALTAT</b></p>	<p><b>CONDICIONS LABORALS (en general)</b></p> <p>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 a la seva jornada, horaris, retribució, classificació professional, etc..</p>	<p>Hi ha una correspondència directe entre aquest Annex LV i l'àmbit del pla d'igualtat de condicions laborals. Les dades creuades poden aportar informació rellevant. Disposar de la informació sobre aquest àmbit recollida en el 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>
Desglossament de Les taules de l'Annex		
<p><b>CARACTERÍSTIQUES SOCIODEMOGRÀFIQUES I UNITATS D'ANÀLISI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Taula 50: distribució per gènere</li> <li>• Taula 51: distribució per edats</li> <li>• Taula 52 distribució Llocs de treball</li> <li>• Taula 53: distribució departaments</li> </ul>	<p><b>CONDICIONS LABORALS</b></p> <p>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 a la seva jornada, horaris, retribució, classificació professional, etc..</p>	<p>Hi ha una correspondència directa entre aquest Annex LV i l'àmbit del pla d'igualtat de condicions laborals. Les dades creuades poden aportar informació rellevant. Disposar de la informació sobre aquest àmbit recollida en el 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>

<b>FACTORS DE RISC PSICOSOCIAL</b>  En base al mètode CoPsoQ ISTAS-PsqCat		<b>ÀMBITS DIAGNÒSTIC PLA D'IGUALTAT</b>  En base a la guia de La Generalitat de Catalunya	<b>OBSERVACIONS</b>
<b>DISSENY DE LA TASCA</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Taula 54: mobilitat funcional</li> <li>• Taula 55: participació directa consultiva</li> </ul>		-	
<b>CONTRACTACIÓ</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Taula 56: relació laboral</li> <li>• Taula 57: antiguitat</li> </ul> <b>JORNADA</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Taula 58: hores setmanals</li> <li>• Taula 59: horari</li> </ul>		<b>CONDICIONS LABORALS</b>  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 a la seva jornada, horaris, retribució, classificació professional, etc..	
<b>ADAPTABILITAT DEL TEMPS DE TREBALL</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Taula 60: marge adaptació entrada i sortida</li> <li>• Taula: 61: marge absentar-se</li> <li>• Taula 62: marge per fer descans</li> </ul> <b>DIES FEINERS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Taula 63: quants dissabtes treballes</li> <li>• Taula 64: quants diumenges treballes</li> </ul> <b>EXIGÈNCIES DE DISPONIBILITAT</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Taula 65: freqüència canvi horari/dies</li> <li>• Taula 66: quan allargues la jornada</li> <li>• Taula 67: Treball domèstic i familiar</li> </ul>		<b>TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT</b>  Ordenació temporal de totes les tasques necessàries per produir i reproduir la vida d'una societat en un temps determinat.	Hi ha una correspondència directe entre aquest Annex LV i l'àmbit del pla d'igualtat de condicions laborals. Les dades creuades poden aportar informació rellevant. Disposar de la informació sobre aquest àmbit recollida en el Pla d'igualtat, pot aportar informació addicional i de context per interpretar els resultats de l'avaluació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.
<b>RECURSOS</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Taula 68: falta de personal</li> <li>• Taula 69: planificació del treball</li> <li>• Taula 70: ús i funcionament tecnologia</li> </ul>		-	

<b>FACTORS DE RISC PSICOSOCIAL</b>  En base al mètode CoPsoQ ISTAS-PsqCat		<b>ÀMBITS DIAGNÒSTIC PLA D'IGUALTAT</b>  En base a la guia de La Generalitat de Catalunya	<b>OBSERVACIONS</b>
<b>SALARI</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Taula 71: salari per franges</li> <li>• Taula 72: composició del salari</li> <li>• Taula 73: correspondència f-salari</li> </ul>		<b>RETRIBUCIÓ</b>  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 directe entre aquest Annex IV i l'àmbit del pla d'igualtat de condicions laborals. Les dades creuades poden aportar informació rellevant. Disposar de la informació sobre aquest àmbit recollida en el Pla d'igualtat, pot aportar informació addicional i de context per interpretar els resultats de l'avaluació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.
<b>PROMOCIÓ</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Taula 74: promoció</li> </ul>		<b>PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL</b>  Moviment d'una persona que treballa a l'organització, cap a una posició de major categoria professional responsabilitat i/o nivell jeràrquic	

### 4.4.3.

## La precarietat laboral i les desigualtats en les condicions laborals per gènere com a variables intermèdies explicatives

Com s'ha introduït anteriorment, certs riscos psicosocials són més prevalents en les treballadores per les característiques mateixes de l'ocupació femenina (Castro Trancón, N.: 2020), que, en general, presenta condicions laborals més precàries: salaris inferiors, ocupació de categories laborals que requereixen menys qualificació i, per tant, menys autonomia i influència, menys capacitat de decisió, pitjors possibilitats de desenvolupament o falta de suport i reconeixement (CCOO ISTAS: 2022).

Disposar de dades sobre les condicions laborals d'una organització desagregades per gènere és una informació valuosa per incloure en l'avaluació de riscos psicosocials, sobretot, per interpretar els possibles resultats diferencials segons el gènere dels diversos



factors. D'aquesta manera, es pot observar si hi ha desigualtats de gènere en les condicions laborals i, si aquestes estan influïent en els resultats de l'avaluació psicosocial, com a variables explicatives dels possibles resultats diferencials segons el gènere.

Aquesta informació ens ajuda a considerar el possible origen de la valoració dels factors psicosocials segons el gènere i, en aquest sentit, conèixer en quines condicions cal actuar per corregir els factors valorats com a desfavorables per a la salut psicosocial. La recomanació és, doncs, incloure en les avaluacions de riscos psicosocials **l'Annex IV d'informació addicional per als plans i mesures d'igualtat que genera l'informe preliminar del mètode d'avaluació CoPsoQ ISTAS**. El mètode genera aquest annex quan es tria l'opció de preguntar el gènere i fer l'anàlisi segons aquesta variable.

A continuació, es presenta un exemple de dades sobre les condicions laborals desagregades per gènere extret d'un informe preliminar generat pel programa informàtic del mètode d'avaluació psicosocial CoPsoQ ISTAS (versió catalana, PsqCat), que es proposa afegir i analitzar en les avaluacions psicosocials.

ENLLAÇ PDF

**EINA 28** EXEMPLES DE TAULES SOBRE INFORMACIÓ ADDICIONAL PER ALS PLANS I MESURES D'IGUALTAT: INFORME PRELIMINAR D'AVALUACIÓ PSICOSOCIAL DEL MÈTODE COPSOQ ISTAS-PSQCAT

**CARACTERÍSTIQUES SOCIODEMOGRÀFIQUES**

Sexe

Ets:	N	%
Dona	68	69%
Home	30	31%
No contesta	0	--
Total	98	--

Es pot observar que, en general, la plantilla està feminitzada.

\*Es podria millorar en relació a la inclusió de la diversitat modificant la categoria «sexe» per «gènere», la pregunta «d'ets:» per «t'identifiques:» i afegint una opció de resposta que sigui No binari.

El col·lectiu de persones no binàries actualment no és nombrós, i no seria possible segmentar els resultats per aquesta categoria, per tal d'assegurar la confidencialitat de les dades recollides. No obstant això, és preferible afegir aquesta opció inclusiva, i no segmentar els resultats en l'informe final, que no pas perdre la participació de les persones que no s'identifiquen en la categoria binària i, probablement, per aquest motiu no respondran al qüestionari.

#### Edat

Quina edat tens?	N	% Dones	% Homes
Menys de 31 anys	17	19%	13%
Entre 31 i 45 anys	40	41%	40%
Entre 31 i 45 anys	41	40%	47%
No contesta	0	0%	0%
Total	98	100%	100%

Les dones de la plantilla es concentren en major proporció en les franges de menor edat, tot i que la diferència percentual no és gaire elevada,

#### ● CONDICIONS CONTRACTUALS

##### Lloc de treball

Indica quin lloc de treball ocupes actualment	N	% Dones	% Homes
Personal docent	26	25%	20%
Educador/a ESO i FP	10	6%	20%
Personal de psicologia	5	7%	0%
Personal monitor	5	6%	3%
Personal tècnic d'inserció	18	23%	7%
Auxiliar educatiu llars	15	15%	17%
Personal d'administració	11	8%	17%
Personal de serveis	5	4%	7%
No contesta	3	100%	0%
Total	98	100%	100%

● **CONDICIONS CONTRACTUALS**

**Departament o secció**

Indica en quin departament o secció treballes actualment	N	% Dones	% Homes
ÀREA EDUCATIVA	50	49%	57%
ÀREA INTEGRACIÓ LABORAL	19	25%	7%
ÀREA HABITATGE	16	16%	16%
SERVEIS TRANSVERSALS	13	10%	20%
No contesta	0	0%	0%
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Pel que fa als departaments, l'àrea d'integració laboral està clarament feminitzada i l'àrea de serveis transversals masculinitzada.

**Relación Laboral**

Quin tipus de relació laboral tens amb ...?	N	% Dones	% Homes
Soc fix/a (tinc un contracte indefinit,...)	90	94%	87%
Soc fix/a discontinu/ínua	1	0%	3%
Soc temporal (contracte per obra i servei, circumstàncies de la producció, etc.)	7	6%	10%
No contesta	0	0%	0%
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Perentualment, els homes tenen més temporalitat i discontinuïtat en la tipologia de contracte.

**Antiguitat**

Quant de temps fa que treballes a ...?	N	% Dones	% Homes
Menys de 30 dies	0	0%	0%
Entre 1 mes i fins a 6 mesos	6	7%	3%
Més de 6 mesos i fins a 2 anys	16	18%	13%
Més de 2 anys i fins a 5 anys	24	23%	27%
Més de 5 anys i fins a 10 anys	19	21%	17%

Més de 10 anys	33	31%	40%
No contesta	0	0%	0%
Total	98	100%	100%

Podem observar que hi ha una diferència de 9 punts percentuals dels homes respecte les dones pel que fa l'antiguitat superior als 10 anys; repassant les altres franges d'antiguitat, tot i que estan força equiparades segons el gènere, sí que s'observa que els homes presenten una major antiguitat.

#### Jornada – hores setmanals

Habitualment, quantes hores a la setmana treballes per ...?	N	% Dones	% Homes
30 hores o menys	22	22%	23%
De 31 a 35 hores	23	22%	27%
De 36 a 40 hores	34	37%	30%
De 41 a 45 hores	13	15%	10%
Més de 45 hores	6	4%	10%
No contesta	0	0%	0%
Total	98	100%	100%

#### Horari

Quin és el teu horari de treball?	N	% Dones	% Homes
Jornada partida (matí i tarda)	55	57%	53%
Torn fix de matí	31	32%	30%
Torn fix de tarda	7	7%	7%
Torn fix de nit	3	0%	10%
Torn fix de cap de setmana (matí i tarda)	2	3%	0%
No contesta	0	0%	0%
Total	98	100%	100%

## Treball domèstic i familiar

Quina part del treball familiar i domèstic fas tu?	N	% Dones	% Homes
Soc la/el principal responsable i faig la major part de tasques familiars i domèstiques	46	47%	47%
Faig aproximadament la meitat de les tasques familiars i domèstiques	43	44%	43%
Faig més o menys una quarta part de les tasques familiars i domèstiques	6	7%	3%
Només faig tasques molt puntuals	0	0%	0%
No faig cap o gairebé cap d'aquestes tasques	3	1%	7%
No contesta	0	0%	0%
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## Salari

Aproximadament, quant cobres, net, al mes?	N	% Dones	% Homes
300 euros o menys	1	2%	0%
Entre 301 i 450 euros	1	2%	0%
Entre 451 i 600 euros	3	3%	3%
Entre 601 i 750 euros	2	3%	0%
Entre 751 i 900 euros	7	9%	3%
Entre 901 i 1.200 euros	16	13%	23%
Entre 1.201 i 1.500 euros	29	29%	30%
Entre 1.501 i 1.800 euros	21	20%	23%
Entre 1.801 i 2.100 euros	13	15%	10%
Entre 2.101 i 2.400 euros	1	2%	0%
Entre 2.401 i 2.700 euros	3	2%	7%
Entre 2.701 i 3.000 euros	0	0%	0%
Més de 3.000 euros	0	0%	0%

Aproximadament, quant cobres, net, al mes?	N	% Dones	% Homes
No contesta	1	2%	0%
Total	98	100%	100%

A més d'aquestes taules, se'n poden afegir d'altres que l'informe preliminar del mètode CoPsoQ ISTAS-PsqCat extreu:

<b>CARACTERÍSTIQUES RELATIVES AL DISSENY DE LA TASCA</b>	<p>Mobilitat funcional: Fas feines de teu lloc de treball diferents?</p> <hr/> <p>Participació directa consultiva: En l'últim any, la direcció o els teus superiors t'han consultat sobre com millorar la forma de produir o dur a terme el servei?</p>
<b>ADAPTABILITAT DEL TEMPS DE TREBALL/ DIES FEINERS</b>	<p>Quin marge d'adaptació tens en l'hora d'entrada i sortida?</p> <hr/> <p>Pots absentar-te del teu lloc de treball almenys una hora quan has d'atendre algun assumpte personal o familiar?</p> <hr/> <p>Pots decidir quan fas un descans?</p> <hr/> <p>Habitualment, quants dissabtes treballes al mes?</p> <hr/> <p>Habitualment, quants diumenges treballes al mes?</p>
<b>EXIGÈNCIES DE DISPONIBILITAT</b>	<p>Amb quina freqüència et canvien l'hora que tens establerta d'entrada i sortida o els dies de la setmana que tens establerts per treballar?</p> <hr/> <p>Habitualment, quants dies al mes allargues la teva jornada com a mínim mitja hora?</p>
<b>RECURSOS</b>	<p>En el teu departament o secció falta personal</p> <hr/> <p>La planificació és realista</p> <hr/> <p>La tecnologia (màquines, eines, ordinadors...) amb què treballes és l'adequada i funciona correctament</p>
<b>SALARI</b>	<p>Composició del salari: si és fix, una part fix i una variable, variable</p> <hr/> <p>Correspondència feina-salari: Les tasques que realitzes es corresponen amb la categoria o el grup professional que tens reconegut salarialment?</p>
<b>PROMOCIÓ</b>	<p>Des que vas entrar a ... , has pujat de categoria o grup professional?</p>

D'acord amb la proposta d'incloure dades sobre les condicions laborals desagregades per gènere en l'avaluació de riscos psicosocials, a l'hora de triar un mètode per dur a terme l'avaluació cal tenir en compte si la metodologia d'avaluació permet recollir aquestes dades i desagregar-les per la variable gènere.

#### 4.4.4.

### El risc específic de la violència sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia

Tal com s'ha exposat al capítol anterior sobre violència sexual per raó de gènere i LGTBI-fòbia, aquest és un dels riscos específics de les dones i les persones amb gènere no normatiu, i no tenir-lo en compte en l'avaluació de riscos generals i en l'avaluació específica de riscos psicosocials seria una mancança important si es vol incorporar de manera transversal i completa la perspectiva de gènere en l'activitat preventiva d'una organització. Així doncs, és imprescindible abordar el risc de la violència sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia per aconseguir organitzacions òptimes i saludables.



En l'avaluació general de riscos es fa una valoració de la violència sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia a partir, per una banda, de l'observació directa de l'entorn físic dels espais de treball i, per l'altra, de preguntes sobre la gestió d'aquest risc a la persona responsable de l'organització. En canvi, en aquest apartat es proposa valorar el risc a partir de la recollida de les percepcions individuals de les persones treballadores, en el marc de l'avaluació dels riscos psicosocials. Com en la resta de factors de risc psicosocial, l'objectiu de l'avaluació és obtenir indicadors organitzacionals.

La proposta per incorporar la valoració de la violència sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia a l'avaluació de riscos psicosocial consisteix en una doble eina: en primer lloc, es proposen una sèrie de preguntes sobre la percepció individual de la seguretat per afegir al qüestionari del mètode d'avaluació psicosocial que s'utilitzi, si és que el mètode no inclou ja aquestes preguntes per defecte; en segon lloc, es proposa passar un qüestionari específic per a la valoració d'entorns laborals lliures de discriminació, violència masclista i LGTBI-fòbia.

A continuació, es mostra una explicació de l'eina que s'ha creat per valorar específicament la violència sexual per raó de gènere i LGTBI-fòbia a les avaluacions de riscos psicosocials.

[ENLLAÇ PDF](#)

#### **EINA 29** EXPLICACIÓ DEL QÜESTIONARI SOBRE LA INCIDÈNCIA DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I LGTBI-FÒBIQUES A LES ORGANITZACIONS LABORALS

##### **BLOC DE PREGUNTES INICIALS**

Característiques sociodemogràfiques

Amb aquestes preguntes es vol conèixer les característiques de les persones que formen part de l'organització. Ajudaran a identificar l'impacte que aquestes poden tenir en les situacions de violència que es recullen i es pretenen analitzar.

##### **BLOC DE PREGUNTES 1**

Percepció de la cultura organitzacional envers la igualtat

Amb aquestes preguntes es vol aprofundir en la cultura organitzacional i conèixer el grau de sensibilització de l'organització envers la igualtat de gènere; així com quins masclismes subtils es poden estar reproduint en el repartiment de tasques i dinàmiques del dia a dia.



**BLOC DE PREGUNTES 2**

Percepció de la seguretat/  
l'hostilitat en l'espai  
físic

Aquestes preguntes tenen per a objectiu identificar la percepció de les persones treballadores sobre els elements de l'espai físic que poden ser generadors d'incomoditat, inseguretat o malestar i que poden tenir resultats diferenciats per gènere; també es recull informació sobre els motius de les percepcions recollides. Aquests dos blocs de preguntes es proposa afegir-los en els qüestionaris d'avaluació psicosocial com a informació complementària en referència a la percepció de la seguretat dels espais i entorns laborals.

**BLOC DE PREGUNTES 3**

Percepció de les  
violències masclistes

Amb aquestes preguntes volem conèixer quines idees (percepció, creences, imaginari) es tenen en general sobre les violències masclistes i LGTBI-fòbiques a l'organització. Es plantegen preguntes a partir dels estereotips, els rols i els aspectes relacionals que es construeixen en base al sexe-gènere.

**BLOC DE PREGUNTES 4**

Valoració dels mecanismes  
de prevenció i abordatge  
de les violències masclistes

Amb aquestes preguntes volem conèixer la percepció i el grau de coneixement de la plantilla sobre els mecanismes que disposa l'organització per abordar els possibles casos de violències masclistes a l'organització. Aquest apartat serveix per conèixer la cultura organitzacional en relació a les violències masclistes

**BLOC DE PREGUNTES 5**

Detecció de la freqüència  
de situacions d'assetjament.

Les preguntes estan plantejades per identificar i valorar l'existència de possibles situacions de violències masclistes a l'organització. No implica explicitar totes les situacions concretes que es recullin ni serveix com a eina per a l'obertura de procediments o mesures formals. A partir d'aquests darrers blocs 3, 4 i 5 de preguntes, s'ha confeccionat un qüestionari específic per a les organitzacions laborals d'identificació i avaluació de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques. Considerem imprescindible que el seu ús es faci amb perspectiva de gènere i per expertes en la matèria, per tal d'evitar fer-ne un mal ús o introduir possibles biaixos en la interpretació dels resultats.

Si vols accedir al  
qüestionari en línia,  
t'has de posar en contacte  
amb [comunica@sepra.coop](mailto:comunica@sepra.coop)  
o [esberla@esberla.coop](mailto:esberla@esberla.coop)

Com a resum de les propostes per incorporar la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos psicosocials, es destaquen les metodologies d'avaluació psicosocial validades per organismes de reconegut prestigi, i que són les més utilitzades a Espanya:

- F-PSICO, elaborat per l'Institut de Seguretat i Salut en el Treball
- CoPsoQ ISTAS, que és l'adaptació a la realitat espanyola del CoPsoQ, Cuestionario Psicosocial de Copenhague



Agafant aquestes dues metodologies com a referència, es presenta una taula comparativa entre les dues pel que fa a la incorporació o la manca dels diversos aspectes que s'han enumerat per incorporar la perspectiva de gènere a l'avaluació de riscos psicosocials.





ENLLAÇ PDF

**EINA 30 TAULA COMPARATIVA DELS MÈTODES D'AVUACIÓ PSICOSOCIAL F-PSICO I COPSOQ ISTAS ENVERS LA INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE**

**LLEGENDA**

- contempla l'element favorable
- contempla parcialment l'element favorable
- no contempla l'element favorable

Elements favorables a la incorporació de la perspectiva de gènere	F-PSICO 	CoPsoQ ISTAS 
<b>Factor conflicte Treball-Família/Família-Treball</b>	<b>Sí</b> <span style="color: green;">●</span> El mètode inclou la valoració d'aquest factor.	<b>Sí</b> <span style="color: green;">●</span> El mètode inclou la valoració d'aquest factor, amb el nom de doble presència.
<b>Possibilitat de desagregar els resultats de la valoració dels factors psicosocials per gènere</b>	<b>Sí</b> <span style="color: green;">●</span> El mètode permet crear tantes variables com es dissenya de partida i creua els resultats dels diferents factors per cada una de les variables.	<b>Sí</b> <span style="color: green;">●</span> El mètode conté una pregunta que permet incloure en el qüestionari el sexe de la persona. Permet creuar els resultats per aquesta variable.
	Permet incloure l'opció de gènere no binari. <span style="color: green;">●</span>	Les opcions de resposta són home o dona, no permet l'opció de gènere no binari. <span style="color: red;">●</span>
<b>Possibilitat d'incloure dades sobre condicions laborals desagregades per gènere</b>	<b>No</b> <span style="color: red;">●</span> El mètode presenta els resultats dels factors psicosocials que es deriven de les preguntes del qüestionari.	<b>Sí</b> <span style="color: green;">●</span> El mètode afegeix taules de dades sobre condicions laborals a partir d'unes preguntes inicials, a part de les preguntes vinculades als factors. Aquestes també es creuen per la variable gènere.
<b>Valoració de la violència sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia</b>	<b>Sí</b> <span style="color: green;">●</span> En el factor psicosocial de relacions i recolzament social s'inclouen diversos ítems per valorar violència laboral i violència sexual.	<b>No</b> <span style="color: red;">●</span> El mètode no inclou cap ítem ni pregunta sobre violència laboral ni violència sexual.

Elements favorables a la incorporació de la perspectiva de gènere	F-PSICO 	CoPsoQ ISTAS 
<b>Metodologia participativa</b>	Seria possible.  Tanmateix, no és un requisit del mètode.	<b>Sí</b>  És un requisit del mètode. El mètode requereix constituir un grup de treball inicial, amb representació legal del personal treballador. Cal firmar una acta d'acord i pactar el qüestionari, com es portarà terme l'avaluació el calendari, etc..

**NOTA** Elaboració pròpia a partir dels manuals del mètode CoPsoQ ISTAS-PsqCat (AAVV:2014), el manual del mètode F-Psico (INSST:2022) i La Guia pràctica de diagnosi d'igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions de la Generalitat de Catalunya (Generalitat de Catalunya:2017).

En el darrer apartat de la taula comparativa s'ha considerat si la metodologia és participativa donat que, tal com s'ha anat exposant en diversos punts, es considera una característica sensible al gènere i a la igualtat, si es garanteix la participació i representació equitativa de tots els gèneres, especialment de les dones.

### 4.4.5.

## Diversitat i mesures específiques

L'any 2021 Inspecció de Treball va publicar un criteri tècnic sobre actuacions de la Inspecció de Treball i la Seguretat Social en riscos psicosocials, en la qual donava directrius a l'hora de valorar la qualitat de les avaluacions de riscos psicosocials, així com les mesures de gestió del risc (CT104/2021). El context previ a aquesta instrucció és l'impacte en el món del treball de la pandèmia pel virus de la covid, i el focus en les conseqüències per a la salut mental que aquesta situació d'emergència va comportar en el conjunt de les persones treballadores. En aquesta instrucció, Inspecció de Treball apunta 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 diversos col·lectius que integren el personal treballador, a partir d'aquesta diversitat, i tenint en



compte el risc de discriminació (CT104/2021).

Tanmateix, resulta interessant assenyalar la Sentència 381/2022 del jutjat del social núm. 2 de Guadalajara, l'any 2022, en la qual apareix la infracció d'una empresa per no avaluar de manera específica els riscos dels llocs de treball tenint en consideració si, en cada un dels llocs, homes i dones desenvolupen les mateixes tasques i de la mateixa manera, així com la manca de valoració dels riscos psicosocials tenint en compte els factors lligats al gènere (Sentència 381/2022). D'acord amb aquesta sentència i amb les indicacions del document tècnic d'Inspecció de Treball, es fa evident la necessitat i l'obligatorietat de tenir en compte la variable gènere, així com la diversitat de la plantilla, en les avaluacions de riscos i, específicament, en les avaluacions de riscos psicosocials.

Per tal de recollir en l'avaluació dels riscos psicosocials els aspectes associats al perfil sociodemogràfic de la població treballadora, també en aquestes avaluacions és interessant afegir a l'inici de l'avaluació el perfil sociodemogràfic. Si bé en el cas de l'avaluació dels

riscos psicosocials les variables i les característiques del perfil sociodemogràfic no suposaran un factor de correcció en els resultats dels factors, sí que poden servir, per una banda, per triar a partir de quines variables pot ser interessant i significatiu segmentar els resultats i, per altra banda, per interpretar els resultats i plantejar mesures correctores i accions de millora específiques, dissenyades de manera que s'adaptin a les característiques de la població avaluada.

Per exemple, en la metodologia d'avaluació psicosocial de l'INSST FPSICO, que es poden dissenyar i afegir tantes variables com es consideri oportú, la descripció sociodemogràfica de la plantilla pot ser una informació rellevant per triar quines variables. Amb relació a les mesures correctores i accions de millora, per exemple, si la plantilla està feminitzada i presenta un perfil de baixa qualificació, i el factor de les possibilitats de desenvolupament ha sortit desfavorable, es poden buscar les dades sobre segregació vertical, promoció i desenvolupament i formació interna del Pla d'igualtat de l'organització, per complementar els resultats i plantejar mesures i accions encarades a reforçar estils de lideratge femenins i potenciar la formació en capacitació de les treballadores.

---

[ENLLAÇ](#) PDF

---

**EINA 8** PROPOSTA DE DADES A TENIR EN COMPTE PER ELABORAR EL PERFIL SOCIODEMOGRÀFIC DE LA PLANTILLA

---

[ENLLAÇ](#) PDF

---

**EINA 28** TAULA COMPARATIVA DELS FACTORS DE RISC PSICOSOCIAL I ELS ÀMBITS DE DIAGNÒSTIC DEL PLA D'IGUALTAT

Per tant, en aquest punt ens poden servir les eines exposades anteriorment:



### 4.4.6.

## El treball nocturn i la perspectiva de gènere

Per tancar el capítol d'incorporació de la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos psicosocials, es fa un esment al treball nocturn i com tenir en compte en aquest risc específic la variable gènere i la variable sexe. Pel que fa a la variable gènere, és interessant valorar com poden interaccionar els desavantatges en el ritme de vida i els vincles personals associats a l'horari nocturn i la divisió sexual del treball. De la mateixa manera que s'ha plantejat amb el teletreball, es proposa recollir dades sobre com travessa la variable gènere el treball nocturn.

**ENLLAÇ** PDF

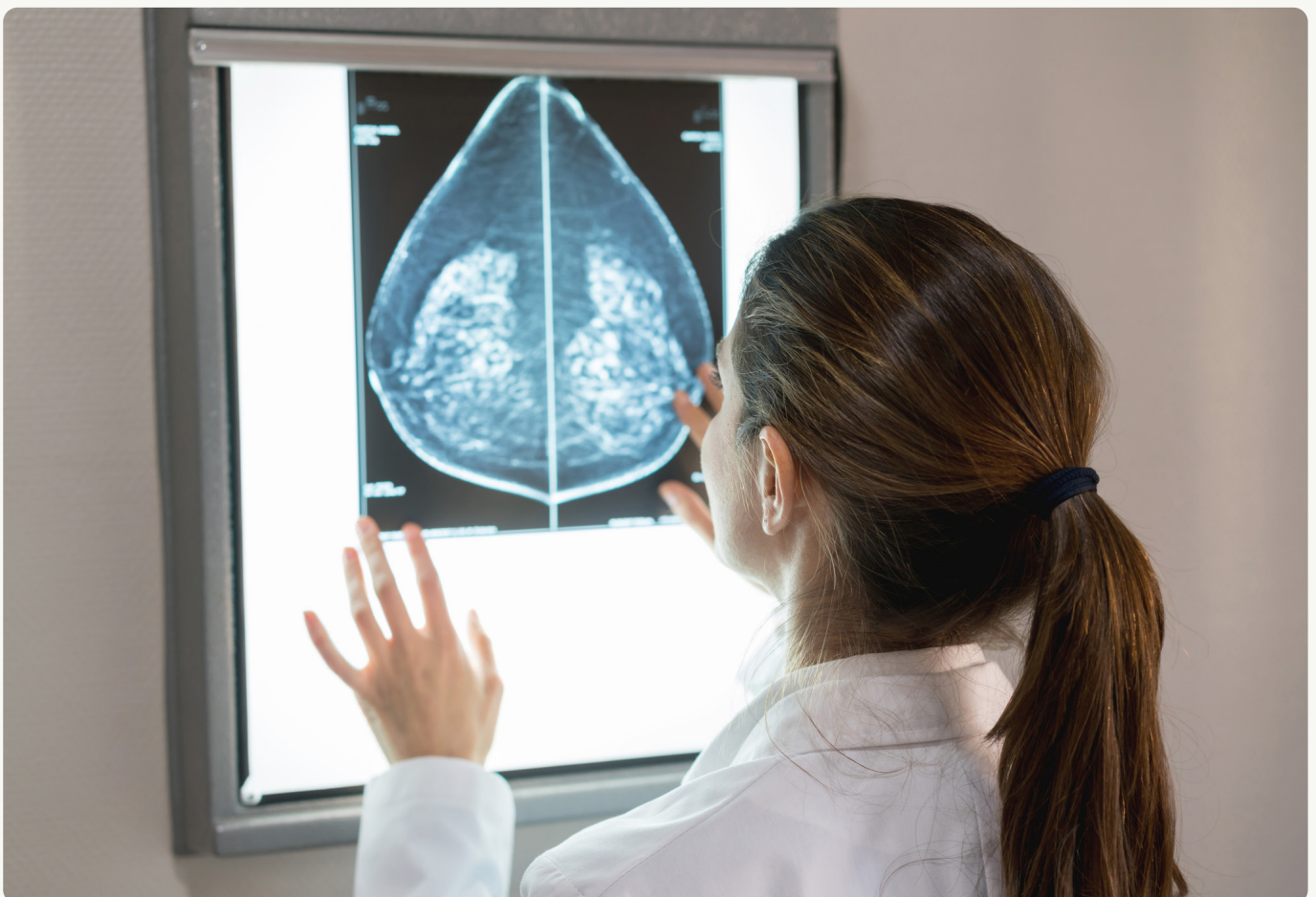
**NOTA** ELABORACIÓ PRÒPIA

**EINA 31** PREGUNTES PER ORIENTAR LA RECOLLIDA DE DADES SOBRE TREBALL NOCTURN I LA INFLUÈNCIA DE LA VARIABLE GÈNERE

És interessant valorar com poden interaccionar les desavantatges en el ritme de vida i els vincles personals associats a l'horari nocturn i la divisió sexual del treball. En aquest sentit, es proposa recollir dades sobre com travessa el treball nocturn la variable gènere.

FACTOR D'INFLUÈNCIA EN EL TREBALL NOCTURN	PREGUNTES
<p><b>El gènere de la persona i la divisió sexual del treball de forma indirecta</b></p> <p>(La socialització diferencial per gènere)</p>	<p>D'entre les persones que fan treball nocturn, trobem diferències significatives en la proporció pel que fa al gènere?</p> <hr/> <p>En cas d'observar diferències, es disposa d'informació sobre el motiu d'aquestes?</p>
<p><b>La divisió sexual del treball de forma directa: el treball d'atenció i cura</b></p>	<p>Les persones que estan realitzant treball nocturn es troben en un moment de càrrega de treball d'atenció i cura a fills/es i/o altres persones malaltes o dependents?</p> <hr/> <p>La càrrega del treball d'atenció i cura a fills/es i/o persones malaltes o dependents és un factor d'estrès addicional per les persones que realitzen treball nocturn?</p>
<p><b>La política de conciliació de l'organització</b></p>	<p>En l'organització del treball, s'ha establert de forma explícita com fer compatible el treball nocturn amb la vida personal i familiar?</p> <hr/> <p>Es realitza un seguiment de les persones que estan realitzant treball nocturn sobre l'impacte d'aquest en la conciliació de la vida personal i familiar?</p>

Pel que fa a la influència de la variable sexe, cal fer esment dels estudis provats sobre l'alta correlació entre el treball nocturn i el càncer de pit: els resultats mostren que entre les dones premenopàusiques el treball nocturn (definit com a mínim tres hores entre les 00:00 i les 5:00 h) augmenta el risc de càncer de pit en un 26%; el risc sembla ser particularment alt entre les dones que han treballat més de dues nits a la setmana durant més de 10 anys, i els resultats també mostren que el risc disminueix després d'interrompre el treball nocturn (CCOO ISTAS: 2021). Com a document de referència per respondre la pregunta sobre si el treball nocturn està correlacionat amb el càncer de pit, és pertinent esmentar la Guia de buena práctica para la vigilancia del cáncer de mama en trabajadoras expuestas a turno nocturno, publicada per OSALAN el maig del 2024 (OSALAN: 2024), en la qual es conclou que, malgrat que en el conjunt de l'evidència científica hi ha una baixa correlació entre l'exposició al treball nocturn i el càncer de pit, cal tenir-la en compte. Es considera un factor de risc probable en exposicions perllongades, a partir de 5 anys de manera sistematitzada.



L'any 2007 la IARC (Agència Internacional de Recerca sobre el Càncer) va considerar el treball nocturn com un probable cancerígen de categoria 2A (Vicente-Herrero, M. T.: 2014). I Dinamarca ha estat el primer país que ha reconegut com a malaltia professional el càncer de pit en treballadores que presentaven com a únic factor de risc haver treballat de nit almenys una vegada a la setmana durant els últims 20 anys (Vicente-Herrero, M. T.: 2014).

- D'acord amb aquesta informació, és imprescindible que si en l'encreuament de dades sobre condicions laborals i gènere, incorporades en l'avaluació de riscos psicosocials, es detecta que hi ha població amb característiques biològiques femenines fent treball nocturn, s'afegeixin les mesures organitzatives següents:

- Dur a terme un seguiment de la salut de les persones que treballen a torns i en horari nocturn: oferir-los especialment de fer la revisió mèdica per a una vigilància precoç de l'impacte del treball nocturn tenint en compte les diferències per raó de la variable sexe. Es recomana parlar amb una atenció particular al seguiment ginecològic a la població femenina, sobretot exposicions a partir de 5 anys de manera sistematitzada (OSALAN: 2024).
- Caldrà que els protocols del Departament de Medicina del Treball tinguin en compte aquest impacte diferencial de l'exposició al treball nocturn per la variable sexe.
- Evitar l'exposició en horari nocturn (de les 00:00 a les 5:00 h) de persones treballadores amb característiques biològiques femenines més de dues nits a la setmana durant més de 10 anys, o més d'una nit a la setmana durant més de 20 anys. Assegurar que les persones que fan treball nocturn no compleixen aquests requisits.



# 4.5

## Medicina del treball

En el tractament dels riscos higiènics i del risc específic de la nocturnitat, s’ha esmentat la necessitat de disposar de protocols de medicina que incloguin l’impacte diferencial d’aquests riscos per a la variable sexe.

En aquest sentit, una de les accions centrals i necessàries per incorporar la perspectiva de gènere en la vigilància de la salut és repassar la Llista no exhaustiva de riscos o desviacions amb identificació d’influència de les variables gènere i sexe, que s’ha presentat anteriorment, i definir protocols de medicina diferenciats per a la variable sexe coherents amb aquesta llista. D’aquesta manera, es treballa la incorporació de la perspectiva de gènere de manera coherent i coordinada entre la tasca tècnica de prevenció de riscos laborals i la tasca mèdica de vigilància de la salut laboral, alhora que es potencia aquesta incorporació de manera recíproca.

A continuació es presenta una proposta de possibles protocols mèdics en els quals influeix la variable sexe.

[ENLLAÇ PDF](#)

**EINA 32** EXEMPLE DE PROTOCOLS MÈDICS ESPECÍFICS ADEQUATS A LA INFLUÈNCIA DE LA VARIABLE SEXE

PROTOCOLS ESPECÍFICS INFLUÈNCIA VARIABLE SEXE	ACTUACIONS PROPOSADES
<p><b>Identificar substàncies químiques associades al càncer de pit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Òxid d’etilè</li> <li><input type="radio"/> Derivats halogenats dels hidrocarburs alifàtics, saturats o no, cíclics o no, clorur d’etilè</li> <li><input type="radio"/> Organoclorats</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Implantació de sistemes de vigilància de la salut addicionals per a les persones treballadores amb risc d’exposició</li> <li><input type="radio"/> Coordinació del personal mèdic del treball amb el Servei de Prevenció i amb personal especialista dels serveis públics o privats de salut, mitjançant historial mèdic laboral, davant la possible existència de factors rellevants (consentiment de la persona treballadora)</li> </ul>

PROTOCOLS ESPECÍFICS INFLUÈNCIA VARIABLE SEXE	ACTUACIONS PROPOSADES
<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Alcohols (Epoxi-1-propanol)</li> <li><input type="radio"/> Benzè</li> <li><input type="radio"/> Substàncies de baix pes molecular (metalls i les seves sals, pols de fusta, productes farmacèutics, substàncies químiques plàstiques, additius, etc.) Isoniazida.</li> <li><input type="radio"/> Acrilamida</li> <li><input type="radio"/> Disruptors endocrins</li> <li><input type="radio"/> Substàncies químiques industrials i subproductes industrials: compostos de tributilestany, estanat, etc., PCB, Policarbonats, Ftalats, Cresol, Bisfenol A, Hexaclorurbenzens, Estirè, -1,1,3,3)-4tetrametilbutil)fenol, Fenil-prop+a. Ignífugs bromats (PBB), etc.</li> <li><input type="radio"/> Plaguicides</li> <li><input type="radio"/> Subproductes de la incineració de residus</li> <li><input type="radio"/> Hormones naturals o idèntiques a les naturals o sintètiques</li> <li><input type="radio"/> Dioxines</li> <li><input type="radio"/> Parabens, derivats del -4hidroxibenzonat</li> <li><input type="radio"/> Ftalats. Flexibilitzants del PVC (Clorur de Polivinil)</li> <li><input type="radio"/> Policlorbifenils (PCBs)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Formació i informació en riscos laborals específics, per part del personal mèdic durant el reconeixement, i per part del personal tècnic en compliment dels articles 18 i 19 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals</li> <li><input type="radio"/> Actuacions preventives, de control-seguiment posterior, complementàries i coordinades amb la resta d' especialistes del sistema públic/privat de salut</li> <li><input type="radio"/> Durant la visita mèdica es preguntarà a la població treballadora amb característiques biològiques femenines si: <ul style="list-style-type: none"> <li>- realitza autoexploració mamària; si la persona treballadora te dubtes es farà explicació sobre com portar a terme l'autoexploració</li> <li>- si realitza seguiment ginecològic i si realitza control mitjançant mamografies; la treballadora haurà d'aportar les mamografies i se l'informarà que ha de comunicar el risc de càncer de pit o d'alteracions ginecològiques al seu personal mèdic de referència, segons els riscos identificats.</li> </ul> </li> </ul> <p>Disposar de models com la proposta d'informe de recomanacions per a dones que treballen en torn de nit per als Serveis de Prevenció: informació dirigida al personal especialista en ginecologia (veure OSALAN, 2024: <a href="http://www.euskadi.eus/contenidos/Libro/medicina_202405/es_def/adjuntos/-2024Vigilancia-cancer-de-mama.pdf">www.euskadi.eus/contenidos/Libro/medicina_202405/es_def/adjuntos/-2024Vigilancia-cancer-de-mama.pdf</a>).</p>
<p><b>Identificar disruptors endocrins:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> 22 substàncies presentades anteriorment</li> </ul> <p>→ <b>EINA 24. Taula sobre disruptors endocrins per identificar i avaluar</b></p> <p><b>Identificar:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Treball nocturn</li> <li><input type="radio"/> Treball a torns</li> <li><input type="radio"/> Radiacions ionitzants i no ionitzants</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Passar un qüestionari, sobre alteracions de la salut, a les persones que porten a terme treball nocturn preguntant sobre antecedents, personals o familiars, de càncer de pit</li> </ul>

**NOTA** Elaboració a partir de «Cáncer de mama y Trabajo» de VICENTE-HERRERO, M.T. , 2014.

D'altra banda, és necessari recollir i analitzar les dades dels reconeixements mèdics en funció del sexe i del gènere, i poder detectar si hi ha simptomatologia, molèsties o queixes diferencials. D'acord amb aquesta necessitat, una altra proposta és disposar de qüestionaris de reconeixements mèdics que incorporin una mirada de gènere, i permetin recollir la informació desagregada, així com dades específiques vinculades al sexe i al gènere de la persona com, per exemple, informació sobre el cicle menstrual, en tant que és un indicador central de la salut de la població femenina.



A continuació es presenta un quadre que recull l'índex d'un reconeixement mèdic laboral, en el qual s'anota la influència o no influència de les variables gènere i sexe en cada un dels apartats. Alhora, es presenta una proposta de preguntes per afegir a l'anamnesi mèdica, o història clínica, per tal de recollir possibles diferències per raó de sexe.









[ENLLAÇ](#) PDF













**EINA 33** QUADRE SOBRE LA INFLUÈNCIA DE LES VARIABLES SEXE I GÈNERE EN ELS DIVERSOS APARTATS DE L'ÍNDEX D'UN RECONeixEMENT MÈDIC I PROPOSTA DE PREGUNTES PER AFEGIR A L'ANAMNESI MÈDICA









**LLEGENDA**

- té influència i s'aplica una diferència en la realització del reconeixement
- té influència tot i que no s'aplica cap diferència en la realització del reconeixement
- no té influència/no hi ha prou evidències de la influència

Índex del reconeixement mèdic	Influència variable gènere		Influència variable sexe	
<b>DESCRIPCIÓ</b>	-	-	-	-
És l'examen mèdic que es realitza a les persones treballadores d'una empresa amb l'objectiu de valorar el seu estat de salut, tenint en compte els riscos del seu lloc de treball				

Índex del reconeixement mèdic	Influència variable gènere		Influència variable sexe	
<p><b>ANTECEDENTS</b></p> <p>Antecedents personals Antecedents quirúrgics Antecedents familiars Al·lèrgies o intoleràncies conegudes</p>	<p>Es realitzarà les mateixes preguntes a totes les persones treballadores, independentment del gènere de la persona.</p>		<p>Es realitzarà les mateixes preguntes a totes les persones treballadores, independentment del sexe de la persona. Tanmateix, com s'ha comentat en l'apartat anterior, cal parlar atenció en els antecedents relacionats amb la variable sexe.</p>	
<p><b>HÀBITS TÒXICS</b></p> <p>Consum d'alcohol</p>	<p>Segons les dades de l'Enquesta Nacional de Salut del 2017 a Espanya: el consum habitual és el doble en homes que en dones (Ministerio de Sanidad, 2020). Malgrat les diferències en els hàbits de consum en relació al gènere, no s'aplica cap diferència en la realització del reconeixement derivat d'aquestes.</p>		<p>Segons les recomanacions nacionals de consum d'alcohol de baix risc cal aplicar límits diferents per sexe (Ministerio de Sanidad, 2020):</p> <p><b>LÍMITS CONSUM DE BAIX RICS</b></p> <p>Cossos sexuats com a femenins 1 UBE = 10 gr/dia</p> <p>Cossos sexuats com a masculins 2 UBEs = 20 gr/dia</p> <p><b>LÍMITS CONUM DE BAIX RISC</b></p> <p>Cossos sexuats com a femenins &gt; 2 UBEs/dia &gt; 4 UBEs en 2-4 hores &gt; 17 UBEs/setmana</p> <p>Cossos sexuats com a masculins &gt; 4 UBEs/dia &gt; 6 UBEs en 2-4 hores &gt; 28 UBEs/setmana</p>	
<p><b>HÀBITS TÒXICS</b></p> <p>Consum de tabac</p>	<p>Segons les dades del Ministeri de Sanitat a Espanya el 2016, el percentatge de persones fumadores diàries es situa en el 27,6% en homes i en 18,6% en dones (Ministerio de Sanidad, 2017). Malgrat les diferències en els hàbits de consum en relació al gènere, no s'aplica cap diferència en la realització del reconeixement derivat d'aquestes.</p>		<p>Hi ha estudis que plantegen que en el mateix nivell de consum, el tabaquisme afecta menys a la població masculina (Begoña, E. y L. Vázquez, F.:2000).</p> <p>Tanmateix, no hi ha prou evidència científica i no s'aplica cap diferència en la realització del reconeixement mèdic.</p>	

Índex del reconeixement mèdic	Influència variable gènere		Influència variable sexe	
<b>TRACTAMENT FARMACOLÒGIC HABITUAL</b>	Malgrat les diferències en els hàbits del consum de fàrmacs en relació al gènere, per exemple el major consum de psicofàrmacs en dones, no s'aplica cap diferència en la realització del reconeixement derivat d'aquestes.		Recollir específicament el consum d'anticonceptius orals en la població femenina que realitza el reconeixement donat que augmenta notablement el risc de trombosis.	
<b>VACUNES</b>	No s'aplica cap diferència en la realització del reconeixement.		No s'aplica cap diferència en la realització del reconeixement.	
<b>ACTIVITAT FÍSICA I ESPORTIVA</b>	Malgrat les diferències en els hàbits de la pràctica esportiva i d'activitat física en relació al gènere, no s'aplica cap diferència en la realització del reconeixement derivat d'aquestes.		S'aplica una recomanació d'hores d'activitat física a la setmana diferent per sexe:  <b>Població femenina</b> 2,5 hores/setmana  <b>Població masculina</b> 5 hores /setmana	
<b>DADES ANTROPOMÈTRIQUES I ÍNDEX DE MASSA CORPORAL (IMC)</b>	No s'aplica cap diferència en la realització del reconeixement.		Les dades antropomètriques s'anoten de forma individual, per tant, ja s'està recollint les variacions derivades de la variable sexe. S'apliquen les mateixes categories de l'IMC a tot tipus de cossos i edats perquè depenen de l'altura i del pes individual.	
<b>SIGNES VITALS</b> Pressió arterial (PA)	No s'aplica cap diferència en la realització del reconeixement.		Malgrat la possibilitat que la PA influeixi en el risc cardiovascular de forma diferent en funció del sexe, no s'han trobat evidències científiques clares al respecte i, per tant, no s'aplica cap diferència en la realització del reconeixement mèdic.	

Índex del reconeixement mèdic	Influència variable gènere		Influència variable sexe	
<p><b>SIGNES VITALS</b></p> <p>Freqüència cardíaca (FC) i ritme cardíac (RC)</p>	<p>No s'aplica cap diferència en la realització del reconeixement.</p>		<p>Derivat de les diferències en la mida del cor en funció del sexe i, per tant, els diferents nivells òptims considerats de FC en funció del sexe, no s'han trobat evidències científiques clares al respecte i, per tant, no s'aplica cap diferència en la realització del reconeixement mèdic.</p>	
<p><b>AUDIOMETRIES</b></p>	<p>No s'aplica cap diferència en la realització del reconeixement.</p>		<p>La població femenina te una millor audició d'altas freqüències en comparació amb la població masculina. Per contra, la població masculina te una millor audició de baixes freqüències en comparació amb la població femenina. No obstant això, les escales que s'apliquen són les mateixes per una i altra població. Les audiometries són valorades en funció de dos índexs.</p> <p><b>Índex ELI:</b> valora la pèrdua d'audició relacionada amb l'exposició laboral de nivells sonors elevats; hipoacúsia extraconversacional. Contempla la variable sexe.</p> <p><b>Índex SAL:</b> valorar la pèrdua d'audició en freqüències conversacionals. No contemplat la variable sexe.</p>	
<p><b>CONTROL DE VISIÓ</b></p>	<p>No s'aplica cap diferència en la realització del reconeixement.</p>		<p>No s'han trobat evidències científiques sobre diferències per la variable sexe, per tant, no s'aplica cap diferència en la realització del reconeixement mèdic.</p>	

Índex del reconeixement mèdic	Influència variable gènere		Influència variable sexe	
<b>ESPIROMETRIA</b>	No s'aplica cap diferència en la realització del reconeixement.		Avalua la funció pulmonar tenint en compte l'edat, l'altura, el pes, el sexe, etc.. Per tant, s'està recollint variacions derivades d'aquesta variable.	
<b>ELECTROCARDIOGRAMA</b>	No s'aplica cap diferència en la realització del reconeixement.		Avalua la funció cardíaca en funció de la variable sexe, etc.. Per tant, s'està recollint variacions derivades d'aquesta variable.	
<b>ANALÍTICA DE SANG I ORINA</b>	No s'aplica cap diferència en la realització del reconeixement.		Els laboratoris desagreguen els resultats de referència en funció de la variable sexe. Per tant, es consideren variacions derivades d'aquesta variable.	

**NOTA** Elaboració pròpia

### VALORACIÓ MÈDICA

Per tal de recollir en la valoració mèdica diferències en funció de la variable sexe, es proposa afegir les següents preguntes a l'anamnesi per tal de poder reflexar les respostes, posteriorment, a les memòries mèdiques.

#### POBLACIÓ FEMENINA

- Tens problemes ginecològics?
- Data de la última revisió ginecològica?
- En cas de tenir la menstruació, tens els cicles regulars?
- En el cas de tenir la menopausa, des de quan?
- Realitza autoexploració mamària?

#### POBLACIÓ MASCULINA

- Durant la nit, has d'aixecar-te per orinar? Quantes vegades?
- Quan miccionas el raig és continu?
- Realitza autoexploració testicular?

En darrer lloc, es presenta una proposta de preguntes sobre el cicle menstrual per entregar a les dones i persones menstruants en els reconeixements mèdics.

ENLLAÇ PDF

**EINA 34 PROPOSTA DE PREGUNTES SOBRE EL CICLE MENSTRUAL PER FER ALS RECONeixEMENTS MÈDICS**

**CARACTERÍSTIQUES DEL CICLE I DEL SANGRAT MENSTRUAL**

PREGUNTES	SI	NO
<p>La durada del cicle menstrual és de 26 a 32 dies de mitjana.</p> <p>En cas d'haver contestat que NO a l'anterior pregunta, anota la teva resposta:</p> <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>La durada de la regla o sagnat menstrual és de 2 a 4 dies de mitjana, amb un dia fluix i un dia fort.</p> <p>En cas d'haver contestat que no a l'anterior pregunta, anota la teva resposta:</p> <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>La quantitat de sagnat menstrual és menys de 80 centímetres cúbics (cc); l'equivalent, aproximadament, a una copa de vi quasi plena <math>\frac{3}{4}</math> parts.</p> <p>En cas d'haver contestat que no a l'anterior pregunta, anota la teva resposta:</p> <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>El sagnat menstrual presenta absència de coàguls. Entenem per coàguls massa sòlida, de textura densa i viscosa</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>El sagnat menstrual no va acompanyat de dolor.</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



**PERCEPCIÓ DEL BENESTAR FÍSIC I FUNCIONAL DURANT LA MENSTRUACIÓ**

PREGUNTES	MOLT	POC	GENS
El meu estat de salut s'ha vist alterat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La regla m'ha obligat a disminuir el meu ritme habitual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El sagnat menstrual m'ha generat incomoditat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El dolor ha interferit en les meves activitats laborals.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El sagnat menstrual ha afectat les meves activitats laborals	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La fatiga m'ha obligat a disminuir la intensitat del que estic fent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El dolor ha afectat les meves activitats socials i d'oci	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El sagnat menstrual ha condicionat les meves activitats socials i d'oci	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El cansament ha limitat les meves activitats socials i d'oci	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**NOTA** Extret de Vallés-Llobet, C., 2019 i Torres-Pascual, C., Torrell-Vallespín, S., Mateos-Pedreño, E. i García-Serra, J., 2019.

Les respostes a aquestes preguntes són un indicador important de la salut de les dones i la població amb característiques biològiques femenines i, si se n'extreuen xifres globals, es poden incloure aquestes dades a les memòries sobre la medicina del treball de les organitzacions.

Actualment hi ha força bibliografia, material i persones expertes de referència que exposen les diferències en els danys en la salut en funció del gènere i del sexe, tant pel que fa a la diversitat biològica com als condicionants socials de la salut. Així doncs, cal tenir present en la planificació de la medicina del treball de tota organització actuacions que facin possible detectar possibles patrons diferencials, així com malalties i conseqüències per a la salut específiques en funció del gènere i del sexe, que d'una altra manera no serien tingudes en compte.

En aquest sentit, una acció proposada per incorporar la perspectiva de gènere en les actuacions de la medicina del treball és recollir i analitzar les dades relatives a la vigilància de la salut d'una organització desagregades per sexe o per gènere, en funció de les dades que s'estiguin tractant. Tal com s'ha exposat anteriorment en relació amb les dades sobre sinistralitat laboral, les dades de les memòries anuals de les activitats de medicina del treball desagregades per sexe o per gènere són un indicador clau per valorar si hi ha una morbiditat diferencial.

Finalment, és important considerar la realització de campanyes d'informació i sensibilització per fer visibles els efectes diferencials per a la salut en funció del gènere, així com d'altres característiques rellevants de la població treballadora.

---

# Justificació de termes

---

S'ha afegit un apartat final de justificació de conceptes per argumentar els termes escollits al llarg del document, d'acord amb el context actual dels debats oberts sobre la problemàtica social de la igualtat de gènere i l'ampli paraigua de la perspectiva de gènere. La voluntat d'aquest apartat és la transparència en el marc teòric que ha orientat els conceptes bàsics que es posen en ús al document.

En aquest sentit, hi ha hagut dos principis que han marcat aquesta tria: per una banda, donar resposta a les diverses demandes explicatives que la posada en pràctica de la perspectiva de gènere en la prevenció dels riscos laborals requereix i, per altra banda, no deixar fora cap col·lectiu o problemàtica a l'hora d'assegurar la salut laboral de totes les persones treballadores.

D'acord amb aquests principis, des del camp de la salut laboral, partim de la definició de salut plantejada per l'Organització Mundial de la Salut (OMS: 2020): "Estat de complet benestar físic, psíquic (mental) i social" Per tant, ens interessa abordar la problemàtica de la igualtat de gènere des d'una perspectiva tant individual com col·lectiva, i tenint en compte aspectes tant físics com psicològics i socials. Aquesta voluntat es concreta en la necessitat de parlar tant de la variable sexe com de la variable gènere, i a considerar tant la diversitat com la gestió de la desigualtat de totes dues variables.

Per posar-ne alguns exemples:

- ✓ Ens interessa poder parlar de les desigualtats socials per raó de gènere que hi ha al mercat laboral i que expliquen l'exposició diferencial als riscos laborals. Així doncs, ens interessa anomenar les desigualtats com la divisió sexual del treball, entesa com una organització social que distribueix les càrregues de treball de manera diferent entre homes i dones; per tant, des de la dimensió col·lectiva, parlem d'homes, de dones i de persones no binàries com a grups socials.
- ✓ Ens interessa abordar el risc específic de la violència sexual, per raó de gènere i LGTBI-fòbia; per tant, hem de poder parlar de persones amb gèneres no normatius, persones no binàries, persones amb identitats i expressions de gènere

que no segueixen la norma binària. Així doncs, ens interessa anomenar els gèneres no normatius i la diversitat existent pel que fa a les identitats i expressions de gènere.

- ✓ Ens interessa abordar les diferències en les característiques físiques i biològiques vinculades a la variable sexe, per poder fer visibles els aspectes que encara avui en dia no es tenen en compte: per exemple, que determinades substàncies presents a la feina afecten específicament les dones i les persones menstruants. Posar aquest aspecte sobre la taula també significa avançar per fer visible el desconeixement de com poden interactuar aquestes mateixes substàncies en persones trans que han decidit modificar les seves característiques biològiques sexuals. No considerar les diferències dels cossos és una font de discriminació que implica una pèrdua de salut important per a la població treballadora que no encaixa en la norma androcèntrica.
- ✓ Ens interessa poder posar nom i fer referència a totes les realitats i totes les desigualtats, motiu pel qual utilitzem conceptes que remeten a una dimensió binària en la realitat social, per poder tractar les relacions de poder que hi ha darrere d'aquesta dimensió i, d'aquesta manera, contribuir a gestionar-les i transformar-les. Tot i que, a la pràctica, l'experiència individual és diversa i es pot concretar de maneres molt diferents, totes les persones que formen part d'una societat es troben sota la influència de com aquesta s'estructura i de les relacions de poder que l'organitzen. Les persones no són binàries, però, malauradament, les relacions de poder sí que ho són, i ens cal anomenar-les per no oblidar que, malgrat la llibertat en les identitats i les pràctiques individuals, socialment encara hi ha les relacions de poder vinculades a les categories binàries de gènere.

Per una banda, les categories socials dones i homes, de la mateixa manera que moltes altres categories socials, no són ni naturals ni neutrals, sinó que s'han anat construint històricament. Quan s'utilitzen aquestes categories no s'està fent referència a la realitat d'una persona en concret, sinó que es descriu una dinàmica social i global. És possible que hi hagi

experiències individuals que no segueixin aquest funcionament; tanmateix, aquestes experiències individuals coexisteixen amb una realitat social àmpliament estudiada i reconeguda actualment, i que podem contrastar amb estudis de diferents ciències socials i dades estadístiques com, per exemple, les dades publicades al dossier estadístic Les dones a Catalunya 2022, publicat per l'Observatori de la Igualtat de Gènere (Institut Català de les Dones: 2023), que mostren com, avui en dia, hi ha desigualtats socials que es mantenen al mercat de treball.

D'altra banda, quan es fa referència a cossos amb característiques biològiques masculines o cossos amb característiques biològiques femenines no es deixa de banda els cossos amb característiques biològiques intersex, ni es considera que tota la diversitat corporal hagi d'encaixar en una descripció binària, sinó que s'està utilitzant aquesta descripció per poder explicar com la variable sexe, en relació amb l'antropometria, o en relació amb el sistema endocrí, interactua amb els riscos ergonòmics, higièncs o de seguretat. Actualment, no s'ha trobat recerca sobre com interactuen les característiques biològiques sexuals de les persones intersex amb els riscos; tanmateix, parlar de les diferències en els cossos en relació amb la variable sexe obre la porta a fer-ho extensiu a les persones intersex, més que no pas deixar de banda les diferències en relació amb aquesta variable.

---

## La proposta biopsicosocial per definir el gènere en l'àmbit de la salut laboral

Des de l'aparició del concepte gènere hi ha hagut diverses aproximacions i definicions del terme que han generat debats encara avui en dia oberts. De les diferents propostes, l'aproximació que es proposa en aquest document és la biopsicosocial. Aquesta proposta és la que plantegen diverses autores que tracten el gènere des dels camps de la salut i la salut laboral, com la doctora Carme Valls-Llobet (2009) o com Eva Cifré Gallego, María Vera Perea i Fulvia Signani (2015) des de la prevenció dels riscos laborals i la psicociologia.

L'aproximació al concepte des de la proposta biopsicosocial planteja la triangulació del gènere segons tres aspectes diferents: el biològic, el psicològic i el social. Segons aquesta proposta, el gènere i el sexe es defineixen de la manera següent.

---

## Gènere

**En la dimensió col·lectiva:** conjunt de creences, valors, característiques socials i culturals i rols construïts socialment a partir del binomi dona-home.

Les categories socials de gènere dones i homes es construeixen a partir d'un procés històric de relacions de poder que es desenvolupen en diversos nivells com l'estat, el mercat, les institucions, etc.; a partir d'aquestes relacions de poder, es jerarquitzava les persones atorgant més valor i privilegis a tot allò definit com a masculí hegemònic (Benería, L.: 1987).

**En la dimensió individual:** les maneres de pensar, d'actuar i de sentir de les persones en relació amb el seu cos i la seva identitat i expressió de gènere, més enllà de la norma social del binomi dona-home. D'acord amb aquesta dimensió parlem de persones trans i persones no binàries o bé homes i dones que no compleixen amb les normes i expectatives socials de gènere. La dimensió individual és la que entronca amb la psicologia i la psicociologia.

---

## Sexe

**En la dimensió col·lectiva:** conjunt de característiques biològiques a partir de les quals es divideixen les persones i la resta dels éssers vius en mascles i femelles i, en alguns casos, en intersex. Cal tenir en compte que quan es parla de característiques biològiques es fa referència a tot el que està relacionat amb l'anatomia (localització, forma, parts, estructura) i amb la fisiologia (funcions i processos) dels éssers vius (López Cancho, R.: 2011).

El sexe és, doncs, una classificació de les característiques biològiques dels cossos a partir del gènere, que és el constructe social col·lectiu.

**En la dimensió individual:** les característiques biològiques de cada persona que es combinen

de manera particular i única, i que poden ser condicionades per l'activitat concreta que porta a terme en la seva vida quotidiana, així com per voluntat pròpia mitjançant la ciència i la tècnica actuals.

Hi ha una relació bidireccional entre el sexe i el gènere. Per una banda, la construcció sociocultural del gènere aporta una visió binària a l'hora d'interpretar els aspectes biològics i de classificar les persones, i fa que es divideixin les diferències dels cossos en dos grups unívocs i mútuament excloents: mascles i femelles. Per altra banda, aquesta classificació binària del sexe s'associa al gènere binari dona-home. En la construcció sociocultural del gènere i del sexe es concreta la correlació que es coneix com a cadena simbòlica (López Cancho, R.: 2011).

---

## Cadena simbòlica

Model cultural occidental construït a partir de les relacions de poder de gènere que marca la norma social següent:

- Has de néixer clarament com a mascle o clarament com a femella.
- Si neixes mascle (sexe biològic), t'has de sentir un home (identitat de gènere), adoptar una aparença i comportar-te com un home (expressió i rol de gènere) i t'han d'atreure sexualment les dones (preferència sexual).
- Si neixes femella (sexe biològic), t'has de sentir una dona (identitat de gènere), adoptar una aparença i comportar-te com una dona (expressió i rol de gènere) i t'han d'atreure sexualment els homes (preferència sexual).

Per no reproduir aquesta norma basada en estereotips i prejudicis de gènere, que no permet la lliure configuració de la identitat i les opcions de vida de les persones, que es manté per no alterar les relacions de poder de gènere i que discrimina el col·lectiu LGTBIQ+, apostem per diferenciar les categories socials de la variable gènere de les categories biològiques de la variable sexe.

A més, no parlem del sexe de la persona sinó de la variable sexe, i diferenciem les categories homes, dones i persones no binàries de les categories



cossos amb característiques biològiques femenines, cossos amb característiques biològiques masculines i cossos amb característiques biològiques intersex perquè entenem que pot haver-hi persones amb característiques biològiques femenines que se sentin no binàries, persones amb característiques biològiques masculines que se sentin dones, així com una infinitat de combinacions.

Alhora, hi ha diversos criteris o elements per classificar la variable sexe que s'exposen a continuació (López Cancho, R.: 2011).

- **genètic/genotípic/cromosòmic:** els cromosomes sexuals: XX, XY...
- **cerebral:** hipotàlem, lòbul frontal, activitat neuronal, cos callós...
- **gonadal:** glàndules sexuals, sistema endocrí i hormonal
- **genital:** òrgans sexuals interns, externs, de la funció reproductora...
- **característiques secundàries:** desenvolupament dels pits, pèl al cos, característiques de la veu, nou, estructura òssia, musculatura...

Aquests elements no es correlacionen necessàriament entre si d'una manera binària i normativa. A més, cada un s'interrelaciona de manera determinada amb l'exposició a uns riscos o uns altres. Per exemple, les característiques secundàries de l'estructura òssia i de la musculatura són rellevants per als riscos ergonòmics, mentre que les diferències sexuals del sistema endocrí són rellevants per als riscos higiènics. Per tant, és interessant abordar la variable sexe no des d'una forma monolítica i que encasella les persones treballadores, sinó com un sistema divers de característiques que poden interactuar de maneres diferents en funció dels riscos i del cas concret que s'analitza i s'avalua.

Per aquest motiu, en aquest document hem optat per utilitzar els conceptes següents.

---

## Cossos amb característiques biològiques femenines / població femenina

Descripció de les característiques biològiques vinculades a la variable sexe-femení, de les quals es té coneixement que interactuen amb els riscos laborals: mitjana de les dimensions antropomètriques, sistema endocrí femení, quantitat mitjana de teixit gras, etc.

---

## Cossos amb característiques biològiques masculines / població masculina

Descripció de les característiques biològiques vinculades a la variable sexe-masculí de les quals es té coneixement que interactuen amb els riscos laborals: mitjana de les dimensions antropomètriques, sistema endocrí masculí, glàndula de la pròstata, etc.

S'utilitza el plural o la denominació col·lectiva de població perquè es fa referència a informació estadística i poblacional epidemiològica, i no a l'afectació d'una persona en concret.

A banda dels termes relacionats amb el gènere, s'ha triat utilitzar el terme organització, en comptes de empresa, per incloure la diversitat de formes organitzatives i de governança amb les quals ens podem trobar al mercat laboral. Les organitzacions promotores del projecte i redactores del document formen part de l'economia social i solidària, i una part important de les persones per a les quals es treballa són d'iniciatives socioeconòmiques que adopten formes organitzatives alternatives a les empreses.

---

## Organització laboral

Tota forma d'entitat o institució dedicada a l'activitat empresarial i que participa en la producció de béns o serveis al mercat laboral.

---

# 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](http://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](http://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](https://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-](https://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](http://www.ccoo.cat). Recuperat de: [www.ccoo.cat/wp-content/uploads/2021/12/mirada-de-genero-identificacion-de-riesgos.pdf](http://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](http://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/](http://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](http://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](http://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/](http://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/](http://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](http://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](http://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/](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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/](http://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](http://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](http://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](http://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/](http://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](http://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](https://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

Caixa d'Eines

---

---

PRESA DE DADES PER AL PLA DE PREVENCIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

---

MODEL D'ENUNCIATS I COMPROMISOS PER INCORPORAR EN LA POLÍTICA PREVENTIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

---

EXEMPLE DE QUADRES PER RECOLLIR LES DADES SOBRE MODALITAT DE TREBALL, TIPUS DE JORNADA, GÈNERE I TREBALLS D'ATENCIÓ I CURA

---

PREGUNTES PER ORIENTAR LA MODALITAT DE TREBALL A DISTÀNCIA O TELETREBALL TENINT EN COMPTE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE: INDICADORS PER L'AVALUACIÓ ESPECÍFICA DEL TELETREBALL

---

EXEMPLES DE PRINCIPIS, COMPROMISOS I BONES PRÀCTIQUES EN PERSPECTIVA DE GÈNERE PER INCORPORAR EN L'APARTAT SOBRE LES FIGURES DE RESPONSABILITAT DE L'ORGANITZACIÓ DEL PLA DE PREVENCIÓ

---

LLISTAT DE DOCUMENTACIÓ I VERIFICACIÓ DE LA INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

---

QUADRE DE DISPOSICIONS MÍNIMES DE SEGURETAT SOBRE ELS SERVEIS HIGIÈNICS I LOCALS DE DESCANS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

---

EXEMPLE DE DADES A TENIR EN COMPTE PER ELABORAR EL PERFIL SOCIODEMOGRÀFIC DE LA PLANTILLA

---

QUADRE DE VERIFICACIÓ DE LA DOCUMENTACIÓ MÍNIMA REQUERIDA SOBRE GESTIÓ DE LA IGUALTAT A L'ORGANITZACIÓ

---

FORMULARI ESTIMACIÓ INICIAL DEL RISC DE DESIGUALTAT DE GÈNERE

---

QUADRE DE VERIFICACIÓ DE LA DOCUMENTACIÓ MÍNIMA REQUERIDA SOBRE GESTIÓ DE LA IGUALTAT A L'ORGANITZACIÓ

---

EXEMPLE PRÀCTIC DE COM DESAGREGAR ELS PROCESSOS DE TREBALL PER GÈNERE PAS A PAS

---

EXEMPLES PRÀCTICS SOBRE COM VALORAR EL RISC SEGONS L'INDICADOR DE PRESENCIA DE GÈNERE, EL PERFIL SOCIODEMOGRÀFIC I EL FACTOR DE MULTIEXPOSICIÓ

---

LLISTAT NO EXHAUSTIU DE RISCOS O DESVIACIONS AMB IDENTIFICACIÓ D'INFLUÈNCIA DE LES VARIABLES GÈNERE I SEXE

---

LLISTAT NO EXHAUSTIU DE MESURES CORRECTORES I PREVENTIVES PER A RISCOS O DESVIACIONS AMB IDENTIFICACIÓ D'INFLUÈNCIA DE LES VARIABLES GÈNERE I/O SEXE

---

INSTRUCCIÓ PER VALORAR LA VIOLÈNCIA SEXUAL, PER RAÓ DE GÈNERE I LGTBI-FÒBIA EN L'AVALUACIÓ DE RISCOS GENERALS PAS A PAS

---

LLISTAT NO EXHAUSTIU DE MESURES CORRECTORES I PREVENTIVES EN RELACIÓ A LA VALORACIÓ DEL RISC DE LA VIOLÈNCIA SEXUAL, PER RAÓ DE GÈNERE I LGTBI-FÒBIA

---

MODEL DE PROCEDIMENT DE CONTROL D'EQUIPS DE PROTECCIÓ TENINT EN COMPTE LA VARIABLE SEXE: CRITERIS DE SELECCIÓ I DOCUMENT DE REGISTRE

---

---

MODEL DE NOTIFICACIÓ I D'INVESTIGACIÓ D'ACCIDENTS I INCIDENTS PRESENT LA DADA DEL GÈNERE I EXEMPLE DE DADES SOBRE SINISTRALITAT DESAGREGADES PER GÈNERE

---

MODEL D'ACTA DE COORDINACIÓ D'ACTIVITATS EMPRESARIALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

---

EXEMPLE D'EXPOSICIÓ DE RESULTATS DE L'ESTIMACIÓ INICIAL DEL CHECK-LIST OCRA TENINT EN COMPTE LA SEGREGACIÓ HORIZONTAL

---

EXEMPLE D'INFORME D'AVALUACIÓ ERGONÒMICA SEGUINT EL MÈTODE ROSA: INCORPORANT UN RESUM DE DADES DESAGREGADES PER GÈNERE

---

TAULA DE METODOLOGIES D'AVALUACIÓ ERGONÒMICA INCLUSIVES I PARTICIPATIVES

---

TAULA SOBRE DISRUPTORS ENDOCRINS PER IDENTIFICAR I AVALUAR

---

EXEMPLE DE COM DESAGREGAR PER GÈNERE ELS RESULTATS D'UNA AVALUACIÓ D'EXPOSICIÓ A AGENTS QUÍMICS PER INHALACIÓ

---

EXEMPLE DE COM DESAGREGAR PER GÈNERE ELS RESULTATS D'UN INFORME DE MESURAMENTS AMBIENTALS D'AMIANT

---

EXEMPLE DE COM DESAGREGAR PER GÈNERE LES DADES I ELS RESULTATS D'UN INFORME D'AVALUACIÓ QUALITATIVA DE RISC BIOLÒGIC SEGONS EL MÈTODE BIOGAVAL-NEO D'INVASSAT

---

TAULA COMPARATIVA DELS FACTORS DE RISC PSICOSOCIAL I ELS ÀMBITS DE DIAGNÒSTIC DEL PLA D'IGUALTAT

---

EXEMPLES DE TAULES SOBRE INFORMACIÓ ADDICIONAL PER ALS PLANS I MESURES D'IGUALTAT: INFORME PRELIMINAR D'AVALUACIÓ PSICOSOCIAL DEL MÈTODE COPSOQ ISTAS-PSQCAT

---

EXPLICACIÓ DEL QÜESTIONARI SOBRE LA INCIDÈNCIA DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I LGTBI-FÒBIQUES A LES ORGANITZACIONS LABORALS

---

TAULA COMPARATIVA DELS MÈTODES D'AVALUACIÓ PSICOSOCIAL F-PSICO I COPSOQ ISTAS ENVERS LA INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

---

PREGUNTES PER ORIENTAR LA RECOLLIDA DE DADES SOBRE TREBALL NOCTURN I LA INFLUÈNCIA DE LA VARIABLE GÈNERE

---

EXEMPLE DE PROTOCOLS MÈDICS ESPECÍFICS ADEQUATS A LA INFLUÈNCIA DE LA VARIABLE SEXE

---

QUADRE SOBRE LA INFLUÈNCIA DE LES VARIABLES SEXE I GÈNERE EN ELS DIVERSOS APARTATS DE L'ÍNDEX D'UN REONEIXEMENT MÈDIC I PROPOSTA DE PREGUNTES PER AFEGIR A L'ANAMNESI MÈDICA

---

PROPOSTA DE PREGUNTES SOBRE EL CICLE MENSTRUAL PER FER ALS REONEIXEMENTS MÈDICS

---

