

PREGUNTAS FRECUENTES

EDAD, GÉNERO Y PRL



• ¿El género es un factor de riesgo?

Sí, las diferencias biológicas entre hombres y mujeres provocan que un mismo riesgo pueda afectar de manera diferente a unos y a otras.

• ¿Cuál es la importancia de considerar el género en la prevención de riesgos laborales?

La importancia a la hora de considerar este factor a la hora de gestionar los riesgos laborales en las empresas es conseguir unos entornos de trabajo más seguros, al tener en cuenta que los mismos riesgos pueden afectar de forma diferente a hombres y mujeres y, por tanto, se hace necesario aplicar las medidas de prevención adecuadas para conseguir que todas las personas trabajadoras estén protegidas de la misma forma frente a los riesgos independientemente de su género.

• ¿Existen diferencias en la forma en que pueden afectar los riesgos laborales a hombres y mujeres?

Sí, existen diferencias. De ahí la importancia de tener en cuenta el factor de género a la hora de valorar los riesgos y establecer las medidas correspondientes. La principal diferencia reside en la función reproductiva. En el caso de los hombres, hay riesgos que pueden afectar a la fertilidad o al material genético que puedan heredar los hijos e hijas, mientras que, en caso de las mujeres, además de la fertilidad y el material genético, hay que tener en cuenta cómo se pueden ver afectadas durante el embarazo y el periodo de lactancia.

También hay que considerar que aquellos factores que puedan afectar a la salud reproductiva pueden afectar solo a los hombres, solo a las mujeres o a ambos por igual.

• ¿Qué herramientas o recursos existen para integrar el enfoque de género en la prevención de riesgos laborales?

La herramienta principal siempre es la evaluación de riesgos; pero, para conseguir integrar el factor de género, hay que analizar los riesgos asociados a los puestos de trabajo y las medidas preventivas en la doble vertiente hombre/mujer para asegurarnos una protección eficaz e igualitaria de todas las personas trabajadoras

• ¿Cuál es la importancia de la formación específica en prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género?

La formación en prevención de riesgos laborales siempre es importante para conocer los riesgos a los que nos enfrentamos en nuestro trabajo y las medidas preventivas que debemos adoptar para desarrollar el trabajo de manera segura. Si hablamos de la formación en prevención y el género, es importante conocer esta información, ya que nos ayuda a conocer con más detalle todos los riesgos a los que podemos estar expuestos como hombres o como mujeres y poder reclamar las medidas correspondientes en caso de que no se hubiesen adoptado.



28 de abril

Día Mundial de la
Seguridad y Salud en el
Trabajo



Mismo riesgo,



diferentes
consecuencias



PREGUNTAS FRECUENTES



- **¿Para qué sirve la perspectiva de edad y de género relacionada con la prevención de riesgos laborales?**

Permite valorar las posibles consecuencias de los riesgos asociados a los puestos de trabajo teniendo en cuenta la edad y el género de las personas trabajadoras que los ocupan.

- **¿Es obligatoria la perspectiva de edad y género en la gestión de la prevención de riesgos laborales?**

Desde el punto de vista legal, no existe una normativa concreta en la que se recoja la obligación de las empresas de considerar la edad y/o género de las personas trabajadoras a la hora de analizar y valorar los riesgos a los que están expuestos y las medidas preventivas que se vayan a aplicar.

- **Entonces, ¿las empresas no están obligadas a tener en cuenta el factor edad y el factor género a la hora de gestionar la prevención de riesgos laborales?**



Al no existir normativa específica, nos remitimos a la Ley de Prevención, en la que se contempla la “protección eficaz” como una obligación de la empresa. Para lograr esa eficacia en la protección, se debe tener en cuenta cualquier factor que influya en los riesgos, como la edad y el género de los trabajadores y trabajadoras a proteger.

- **¿La edad es un factor de riesgo?**

El factor de riesgo es la actitud frente a los riesgos en el trabajo. Esta respuesta frente al riesgo es diferente dependiendo de la edad de la persona trabajadora.

- **¿Cómo se puede integrar la edad en la gestión de la prevención?**

En primer lugar, se deben definir los diferentes grupos de edad que están presentes en la empresa y tener en cuenta la distribución de los mismos en los distintos puestos de trabajo para, cuando se revisen estos puestos de trabajo y los riesgos laborales asociados, se pueda tener en cuenta la edad de las personas trabajadoras afectadas por los riesgos detectados.

- **¿Existe algún criterio para establecer los grupos de edad?**



Al no existir normativa específica, se puede tomar como referencia la que establece el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), que divide a las personas trabajadoras en tres grupos con unas características comunes por rango de edad a la hora de desenvolverse en el entorno laboral:



- 16 a 34 años: personas recién llegadas al mundo laboral, desconocimiento de las tareas. Búsqueda de oportunidades, posible etapa de cambios de trabajo e incluso de profesiones. Etapa con energía, fuerza y vigor. Escasa percepción del riesgo o del peligro.

- 35 a 54 años: estabilidad y consolidación en el puesto de trabajo y/o profesión. Adquisición de experiencia y conocimientos más profundos acerca del trabajo, riesgos, formas seguras de realizarlo...

- 55 años en adelante: etapa caracterizada por la búsqueda de tranquilidad, posible merma de ciertas capacidades físicas que pueden interferir en el trabajo y la reacción ante los riesgos.

- **Definidos los diferentes grupos, ¿cómo sabemos si la empresa está teniendo en cuenta este factor en la gestión de la prevención?**



En la evaluación de riesgos, junto a los riesgos asociados a cada puesto, debería aparecer la valoración de esos riesgos dependiendo de la franja de edad a la que pertenezca cada una de las personas trabajadoras que puedan ocupar ese puesto de trabajo y las medidas específicas teniendo en cuenta el factor edad, si fuese necesario.

- **Además de la valoración del puesto en la evaluación de riesgos, ¿podemos las personas trabajadoras reclamar alguna otra medida para integrar el factor edad en la prevención de riesgos? ¿Cómo?**

Además de tener la edad en cuenta en las evaluaciones de riesgos, se pueden solicitar otras medidas para reforzar la gestión de la prevención aplicada a la edad de la persona trabajadora, como:

- Adaptar los protocolos de los reconocimientos médicos laborales a la edad y las condiciones de las personas trabajadoras.

- Impartir formación continua sobre prevención adaptada a los diferentes grupos de edad.

- Promover la creación de grupos o equipos de trabajo multigeneracionales en las diferentes secciones o departamentos de la empresa para intercambiar experiencia y conocimientos en relación a los riesgos asociados.



Estas solicitudes se pueden trasladar a la empresa a través de los representantes de los trabajadores en las diferentes reuniones que puedan tener con la empresa.