

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



 **PREVEEX**


CONFEDERACIÓN REGIONAL
EMPRESARIAL EXTREMEÑA

Con la financiación de:

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo



INTRODUCCIÓN

La perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

Para conseguir una igualdad real es fundamental actuar desde una perspectiva de género, favoreciendo así el cumplimiento de los objetivos en materia de empleo y competitividad.

Desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales y ante la evidente diferencia de las características físicas y biológicas de hombres y mujeres, es indudable la necesidad de considerar estas diferencias en la realización del trabajo para garantizar la protección de ambos colectivos. Por ejemplo, en el caso de una mujer embarazada o en periodo de lactancia, se requerirán medidas especiales de protección ante un agente químico, pues no afectará igual a un hombre que a una mujer embarazada. Es decir, el riesgo de exposición a un agente químico podrá ser tolerable en el caso de un hombre e intolerable en el caso de una mujer embarazada o en periodo de lactancia.

Asimismo, cuando el trabajo requerido es de tipo físico (manipulación manual de cargas), habrá que tener en cuenta las características físicas de la persona, no es correcto aplicar las mismas medidas a todo el personal. Es decir, al tener en cuenta la perspectiva de género, se cumple con la adaptación del puesto de trabajo a la persona, y por tanto se logra una prevención más efectiva.

La perspectiva de género no puede ser utilizada como un factor discriminatorio o negativo.

En el mundo laboral existe cierta segregación de puestos de trabajo en función del género, por ejemplo, según las estadísticas del Instituto de la Mujer, es mayor la presencia de hombres en puestos directivos que de mujeres. En el caso de puestos de administración se da una mayor presencia de mujeres que de hombres.



OBJETIVO

Con esta guía queremos proporcionar una serie de recomendaciones para ayudar al empresario a integrar el enfoque de género en la gestión preventiva. Para ello se han de tener en cuenta principalmente tres aspectos que detallaremos más adelante, estos son: la ergonomía en el trabajo, el riesgo químico y la organización del trabajo.





CONCEPTOS CLAVE PARA ENTENDER LA INTEGRACIÓN PREVENTIVA

Para abordar este tema con más rigor, vamos a definir una serie de palabras clave:

- Los términos **sexo y género** suelen ser utilizados indiscriminadamente, aunque ambos representan conceptos marcadamente diferentes.

Sexo: se refiere a la condición orgánica y biológica, que distingue al macho de la hembra.

Género: es un concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres. Comisión Europea, 1998)

- **Perspectiva de género:** toma en consideración y presta atención a las diferencias entre hombres y mujeres en cualquier actividad o ámbito dados de una política (Comisión Europea 1998).

Es decir, con la perspectiva de género se promueve la igualdad entre hombres mujeres en todos los niveles, llevando a cabo actuaciones, políticas y planes que permitan reducir las diferencias que existan.

- **Transversalidad o mainstreaming de género:** se refiere a la necesidad de incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y programas de actuación, con el fin de evitar desigualdades entre mujeres y hombres.

Se habla de transversalidad porque las desigualdades afectan tanto a hombres como a mujeres. El objetivo es conseguir la igualdad de género, ya que una desigualdad entre mujeres y hombres puede repercutir negativamente en la seguridad y salud de los trabajadores.

- **Igualdad:** la igualdad vela por la no discriminación de las personas que componen los grupos minoritarios.

- **Igualdad de oportunidades:** se refiere a las condiciones de igualdad de los derechos políticos, económicos, civiles, sociales y demás derechos fundamentales.

Igualdad de trato: se refiere a la no discriminación por razón de sexo, tanto directa como indirecta.

- **Discriminación directa:** cuando se trata de manera menos favorable a una persona en función de su sexo.
- **Discriminación indirecta:** cuando un acto aparentemente neutro perjudica a un grupo de personas de un mismo sexo, salvo que dicho acto esté justificado con criterios objetivos no relacionados con el sexo.
- **Acción positiva:** se refiere a las medidas tomadas para eliminar o reducir las desigualdades por razón de sexo.
- **Cultura preventiva:** es necesario crear una conciencia y una cultura preventiva para conseguir integrar la perspectiva de género en la gestión de la prevención.
- **Integración de la prevención:** implica que todos los niveles jerárquicos de la empresa incluyan la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen.



PRINCIPALES OBLIGACIONES EN PREVENCIÓN

Partimos de que la empresa cuenta con un sistema de prevención eficiente y eficaz, es decir, que la prevención está integrada en la estructura organizativa de la empresa, de manera que se tengan asignadas las funciones y responsabilidades preventivas a las personas de los distintos niveles jerárquicos.

Cualquier organización está obligada, como mínimo a:

- Seleccionar una modalidad de organización preventiva
- Integrar la prevención en la estructura organizativa
- Consultar y hacer partícipes a los trabajadores
- Realizar la evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva
- Controlar las condiciones y forma de realización del trabajo
- Formar e informar a los trabajadores
- Realizar la vigilancia de la salud de los trabajadores
- Investigar los accidentes que se produzcan

Para conseguir la integración de la perspectiva de género, es importante que se aplique en cada uno de los puntos anteriores. En los siguientes apartados de esta guía veremos cómo conseguirlo.





POLITICA PREVENTIVA Y VALORES DE IGUALDAD

La primera medida a adoptar, es elaborar una política preventiva que integre la perspectiva de género, para ello se fijaran objetivos relacionados con:

- Integrar el enfoque de género en la evaluación de riesgos.
- Analizar los factores que influyen en la seguridad y salud de las mujeres, así como el impacto que les provocan los accidentes, incidentes y las enfermedades.
- Analizar las diferencias que se producen entre hombres y mujeres en cuanto a accidentes, incidentes y enfermedades laborales.



CULTURA PREVENTIVA

Para llevar a cabo la integración de la perspectiva de género en la gestión preventiva es necesario que el personal esté concienciado al respecto, es decir, todas las personas de la organización deben conocer los motivos por los cuales es importante tener en cuenta la perspectiva de género en la prevención.

Estos motivos en líneas generales son:

- Cumplir con la Ley, pues en el artículo 15.1.d de la LPRL 31/95 se dice que un principio general de la acción preventiva es: adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Las diferentes consecuencias que se pueden producir entre un hombre y una mujer, debido a las diferencias biológicas, por la exposición a agentes químicos.
- Dificultades de promoción profesional debido a los roles sociales y las cargas familiares, provocado por la organización del trabajo.
- Evitar las diferencias en las condiciones de trabajo que implican mayores esfuerzos o tiempo empleado en la realización de la tarea.

Además de conocer estos motivos, se ha de tener en cuenta:

- Que la persona encargada de la prevención en la empresa es conveniente que posea formación en igualdad y que la transmita al resto del personal.
- Las personas responsables deben fomentar un clima laboral que favorezca la igualdad y evite las conductas de riesgo o de discriminación.
- Incluir contenidos respecto al género en la información sobre prevención facilitada a los trabajadores.



INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PLAN DE PREVENCIÓN

El sistema de prevención es un proceso continuo, vivo, para adaptarse a las nuevas condiciones que se puedan plantear, es decir, se somete a revisiones y actualizaciones para corregir posibles errores o adaptarse a los cambios.

La herramienta que tenemos para desarrollar este sistema, es el plan de prevención.

El artículo 16 de la LPRL 31/1995, dice que:

"1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.

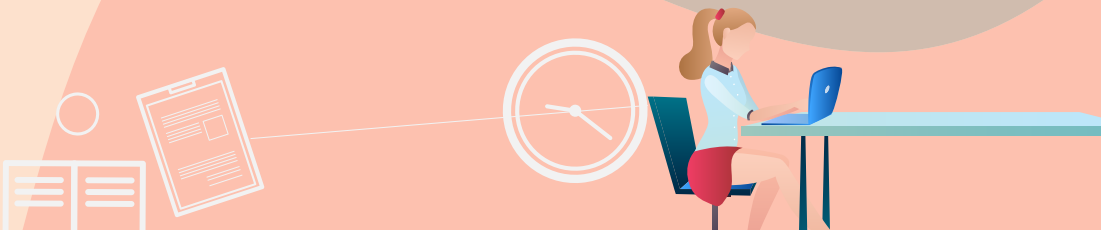
Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

*2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la **evaluación de riesgos** laborales y la **planificación de la actividad preventiva**."*

Para lograr la integración de la perspectiva de género en este apartado, se ha de analizar la legislación específica al respecto y las normas técnicas referidas a las condiciones laborales que puedan afectar a la mujer y que sean aplicables a la empresa en cuestión.

Un ejemplo de esto es la regulación de las condiciones aplicables a mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, la legislación en materia de igualdad, normas UNE, etc.

Vamos a analizar la manera de integrar la perspectiva de género en el desarrollo del plan de prevención.





7.1 INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EVALUACIÓN DE RIESGOS.

Realizar un adecuado análisis del lugar de trabajo no conducirá a identificar y valorar los riesgos, permitiendo establecer las medidas preventivas oportunas. Si además se aplica la perspectiva de género, se asegura la correcta identificación de los riesgos y la realización de un trabajo seguro.

Al integrar la perspectiva de género en el proceso de evaluación se consigue evidenciar las posibles diferencias entre un hombre y una mujer en lo relativo a las características físicas y las condiciones de seguridad en las que desarrolla el trabajo, dando lugar a una diferente exposición a los riesgos. Por ejemplo, no le podremos dar el mismo guante de protección a un hombre de talla grande que a una mujer de talla mediana o pequeña.

Para realizar una evaluación de riesgos desde una perspectiva de género, hay que:

- Seleccionar las herramientas, máquinas y métodos de trabajo que mejor se adapten a los trabajadores y las trabajadoras.
- Tener en cuenta las posibles actividades en las que se puedan ocasionar daños relacionados con el sexo de los trabajadores.
- Disponer de indicadores que muestren la existencia de diferencias de género.
- Evitar que exista una predominancia de un sexo respecto al otro.
- Contar con estándares de medición y análisis para factores que solo afecten a las mujeres o que afecten a las mujeres de manera distinta que a los hombres.
- Asegurar la participación de ambos sexos en el proceso de evaluación de riesgos, asegurando que la casuística específica de las trabajadoras afectadas quede analizada.
- Establecer medidas preventivas y de protección que respondan a las necesidades de todos/as los/as trabajadores/as.
- En la revisión de la evaluación, se tienen que tener en cuenta los indicadores establecidos de condiciones y necesidades, teniendo en cuenta el sexo, aunque en el momento de evaluación no haya trabajadoras ocupando los puestos (se evitan futuras discriminaciones en futuras selecciones).

En una empresa de gran tamaño, hacer una evaluación de riesgos por trabajador y actividad puede ser inviable, sin embargo, se puede realizar por grupos de trabajadores con características físicas similares.

A continuación vamos a ver algunas etapas del proceso de evaluación de riesgos, mediante las cuales se identifican y clasifican los riesgos para poder valorar su tolerabilidad.

7.1.1. Descripción de la actividad

Para realizar la evaluación de riesgos es necesario valorar las condiciones de trabajo para determinar los peligros derivados de la realización de la actividad.

En el análisis de las condiciones de trabajo, hay que ir más allá del análisis del puesto de trabajo en general, es decir, dentro de las funciones a desarrollar para un puesto de trabajo, es posible que hombres y mujeres no realicen la misma actividad, o que realizando la misma actividad presenten diferente tolerancia a los productos que se empleen, y es conveniente que se tenga este hecho en cuenta, ya que si hacemos una evaluación general del puesto, va a ser más difícil comparar la posible repercusión en la salud de hombres y mujeres. Un ejemplo de esto sería el puesto de técnico de laboratorio, puede ser que dentro del puesto haya hombres que trabajen todo el día sentados analizando muestras, mujeres que pasen la jornada laboral de pie en mayor medida y que estén expuestas a sustancias tóxicas, lo que se tendría que valorar en caso de mujeres embarazadas. Por ello es muy importante conocer las funciones reales de cada puesto, y comprobar si hombres y mujeres desarrollan las mismas tareas en cada puesto.

Al realizar la evaluación de riesgos del puesto de trabajo, para cada tarea que se evalúe dentro del mismo, consideraremos la variable sexo (hombre/mujer), por ejemplo:

- En la relación de equipos que se utilicen, identificar a las personas que los utilizan.
- Identificar los posibles riesgos higiénicos y a las personas expuestas.
- Identificación de los posibles riesgos asociados a las malas posturas y los movimientos repetitivos, así como identificar a las personas expuestas.
- Identificar los factores derivados de la organización del trabajo, carga mental, responsabilidad, flexibilidad, turnicidad, etc. evaluar la situación de cada persona siendo hombre o mujer.
- Tener en cuenta a las personas especialmente sensibles al realizar la evaluación, limitando ciertas tareas por entrañar peligros debido a sus condiciones personales.
- Medidas preventivas aplicables, teniendo en cuenta a hombres y mujeres.





7.1.2. Análisis de los riesgos

a) Identificación: se debe conocer la fuente de daño, cómo puede ocurrir y quién puede sufrirlo.

La mejor manera de informarse acerca de las condiciones de trabajo y los peligros que se pueden originar del desarrollo de una actividad, es preguntando a las personas que la realizan habitualmente, que además suelen tener ideas para evitar los riesgos.

En este proceso se facilitará la participación activa de las mujeres y se tendrá en cuenta su opinión en la aplicación de las medidas preventivas. Además se deberá considerar el riesgo para el embarazo y lactancia así como para la fertilidad y disponer de un protocolo de actuación, siendo conveniente realizar la evaluación de riesgos por género y grupos de edad.

b) Estimación del riesgo: esta dependerá de la probabilidad de que ocurra y de las consecuencias que conlleve.

En este proceso se debe identificar las personas expuestas, la frecuencia y la intensidad de la exposición. Tener en cuenta los medios de protección y la formación recibida.

c) Consecuencia: es el daño que causa. Un mismo riesgo puede ocasionar diferentes consecuencias según la persona que lo reciba, en función de las características físicas y biológicas. Así la severidad del daño puede ser muy diferente en un hombre que en una mujer, también pueden ser diferentes en función de la edad.

El caso más evidente en la diferencia de las consecuencias ante un mismo riesgo, según el género, es en el caso de embarazo o lactancia. Se requerirán medidas de prevención adicionales o el cambio de puesto de trabajo.

7.2 INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Es preciso realizar la planificación para hacer un seguimiento y así controlar la efectividad de las acciones propuestas en la evaluación de riesgos.

Medidas preventivas que tienen en cuenta la perspectiva de género:

- Adaptar el puesto de trabajo a la persona teniendo en cuenta los equipos a utilizar, los métodos de trabajo y la organización del mismo.
- Seleccionar los equipos de protección individual en función de la persona que lo vaya a utilizar, es decir, equipos que se adapten a sus necesidades anatómicas y fisiológicas.
- Realizar programas formativos en relación a los riesgos específicos, teniendo en cuenta a la persona, evitando caer en estereotipos de género.
- Contar con la opinión de las trabajadoras para proponer y aplicar las medidas preventivas.

Adquisición y puesta a disposición de equipos, productos, medios de protección:

A la hora de elegir los métodos de trabajo y los equipos de protección individual, es fundamental tener en cuenta a la persona que va a realizar el trabajo, es decir, las características antropométricas de las personas que lo vayan a utilizar. Por ejemplo, se tendrá que tener en cuenta la fuerza a aplicar, la distancia de los mandos de control, etc.

El hecho de no tener en cuenta la perspectiva de género en su elección, puede entrañar un riesgo.

Además cuando se vaya a elegir el bien a adquirir, se han de responder las siguientes cuestiones:

- ¿Mujeres y hombres tienen las mismas necesidades respecto al equipo o producto que se va a adquirir?
- ¿Hay alguna operación que varíe en función del sexo de la persona que lo utilice?
- ¿Se han tenido en cuenta todos los usos posibles?

A la hora de adquirir equipos de protección individual, se tienen que tener en cuenta las características de las personas que vayan a utilizarlos.

De hecho, en el artículo 5 del RD 773/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual, dice que estos equipos tienen que tener en cuenta las condiciones anatómicas y fisiológicas y el estado de salud del trabajador, además de adecuarse al portador, tras los ajustes necesarios. Para lograrlo, es necesario contar con la participación de los trabajadores que los vayan a utilizar.

En lo referido a los productos a utilizar, se tiene que tener la ficha de datos de seguridad de cada uno de ellos, además tienen que estar correctamente etiquetados. De este modo podemos identificar las indicaciones de peligro (frases H) y consejos (frases P), pudiendo analizar las diferentes consecuencias que pueden provocar en hombres y mujeres. Se deberá tener también un listado de puestos de trabajo que no tengas riesgos para trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.

Planificación de la actividad preventiva:

- Asignar a cada medida los medios humanos y materiales necesarios para su implantación, así como los recursos económicos destinados a ella.
- Equilibrar las responsabilidades en la aplicación de las medidas preventivas. Dar preferencia a las mujeres trabajadoras en las tomas de decisiones que les afecten a ellas directamente.



INFORMACIÓN PREVENTIVA

En el artículo 18 de la LPRL 31/95, se habla de la obligación del empresario de informar a los trabajadores, sobre las cuestiones que afecten a su seguridad y salud.

A la hora de informar se debe tener en cuenta aquellos riesgos que afecten de manera diferente a hombres y mujeres, analizando cada caso y evitando utilizar medidas y fichas estándar. La información se tiene que extender a todos los trabajadores, incluyendo los que desarrollan su actividad fuera del centro de trabajo.

La información extraída de los manuales de instrucciones de los equipos y de las fichas de datos de seguridad de los productos, arrojarán información acerca de las diferencias en las medidas preventivas identificadas en relación al sexo.

A la hora de elaborar una instrucción de trabajo, no se debe tomar como ejemplo únicamente el caso del hombre, si no, que se debe pensar en que la acción puede ser realizada por cualquier persona, hombre o mujer.



FORMACIÓN PREVENTIVA

En el artículo 19 de la LPRL 31/95, se habla que el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación en prevención debe integrarse en el plan general de formación de la empresa, en este se deben considerar las necesidades de cada persona, así como preparar la formación de manera que pueda darse un desarrollo profesional y personal.

La formación es para todo el personal, independientemente del tipo de contrato que tenga. Además, debe realizarse dentro de la jornada laboral.

Se debe realizar un seguimiento de la formación, incluyendo indicadores de género en las acciones formativas, para poder evaluar el cambio en la mentalidad de los trabajadores frente a los principios de igualdad y no discriminación.



VIGILANCIA DE LA SALUD

Con la vigilancia de la salud se consigue proteger la salud de los trabajadores y prevenir los daños derivados del trabajo.

Las diferencias biológicas de mujeres y hombres tienen distintas implicaciones en la salud. Para aplicar un enfoque de género se debe tener en cuenta las diferencias por sexo en cuanto a: la incidencia, prevalencia o mortalidad de las enfermedades; así como, identificar la morbilidad (índice de personas enfermas en un lugar y tiempo determinado) diferenciándola por sexo, para poder conocer qué enfermedades o procesos aparecen sólo en las mujeres o sólo en los hombres, qué las provoca y si necesitan una atención diferente.



En las Notas Técnicas de Prevención NTP 657 y NTP 658 introducen la dimensión de género en el tema de los trastornos musculo esqueléticos, dando pautas y recomendaciones de actuación.

A la hora de aplicar los protocolos médicos en los exámenes de salud, se ha de tener en cuenta:

- La protección de la salud reproductiva tanto de hombres como de mujeres, examinando el ciclo reproductivo más allá de las situaciones de embarazo y lactancia.
- Incluir en la historia clínico-laboral, además de los datos de anamnesis y estudios complementarios, una descripción detallada del puesto de trabajo, tiempo de permanencia en el mismo, riesgos detectados y medidas de prevención adoptadas.



DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LA INCIDENCIA DE ACCIDENTES, ENFERMEDADES Y PATOLOGÍAS RELACIONADAS CON EL TRABAJO

Para explicar esto, hay que atender a la segregación puesto-sexo que se produce, es decir, hay puestos de trabajo que están ocupados principalmente por hombres como ocurre en el sector de la construcción, sin embargo, el grueso de las mujeres trabajadoras se concentra en el sector servicios.

Debido a esto, los riesgos más comunes a los que están expuestos los hombres son los relacionados con la seguridad y la higiene, mientras que entre las mujeres suelen predominar los riesgos ergonómicos y riesgos psicosociales.



ADAPTACION DEL PUESTO DE TRABAJO

En el proceso de diseño del puesto de trabajo, se tiene que tener en cuenta las dimensiones corporales de cada trabajador. Hacer uso de máquinas y equipos que no se adapten correctamente a la persona, pueden ocasionar lesiones. En muchas ocasiones se utilizan los datos antropométricos estándar para la creación de los puestos y de las herramientas o equipos, pero estos no siempre coinciden con las características de las personas que las van a utilizar.

Al tener un puesto de trabajo adaptado a la persona, se consigue prevenir el riesgo de posturas forzadas, ya que no tendrán que realizar movimientos forzados de espalda o extremidades, por ejemplo, no tendrán que realizar alargamientos forzados de los brazos.

La manipulación manual de cargas representa un gran porcentaje de las lesiones musculares, con independencia del género. Por esto, la incorporación de medios mecánicos al puesto de trabajo, facilitarán la tarea y minimizará el riesgo.

Adaptación de los equipos de protección individual y la ropa de trabajo a la persona.



COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

La concurrencia de actividades en un mismo centro de trabajo puede provocar o incrementar los riesgos derivados de la actividad. Por este motivo se realizará la coordinación de actividades, velando así por la seguridad y salud de los trabajadores, tanto propios como los de las empresas contratadas.

Las empresas concurrentes al aportar la evaluación de los riesgos de los trabajos a realizar deberán hacerlo incluyendo la perspectiva de género, es decir, deben contemplar la posibilidad de adaptación de un trabajo que va a ser realizado por una mujer embarazada o en periodo de lactancia, así como de aquel trabajo que requiera de una exigencia física importante.

Las medidas preventivas aportadas también deberán incluir la perspectiva de género, debiéndose tener en cuenta también a la hora de seleccionar los equipos de protección personal, las herramientas y los equipos de trabajo.

Se comprobará también que los trabajadores han recibido la información correcta en prevención e igualdad.

NOTIFICACIÓN E INVESTIGACIÓN DE DAÑOS PARA LA SALUD

En la LPRL 31/95, en su artículo 16.3 establece que: cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

Esta investigación nos aportará información de la posible causa del daño así como de la vulnerabilidad de algún trabajador por sus circunstancias personales, que no se hubieran tenido en cuenta en la evaluación.

Una persona con formación en igualdad puede aportar más datos a la investigación, enriqueciéndola así por su manera de analizar los hechos ocurridos.

Se ha comprobado que los hombres encabezan las listas de accidentes graves y mortales, esto se puede deber a que los sectores y actividades que entrañan mayores riesgos, son desarrollados en su mayoría por hombres, aunque también podría explicarse por la teoría de que los hombres suelen asumir comportamientos de riesgo con mayor frecuencia que las mujeres (Los hombres, la igualdad y las nuevas masculinidades. Ander Bergara, Josexu Riviere, Ritxar Bacete. 2008).



El equipo técnico y humano multidisciplinar de PREVEEX con más de 10 años de experiencia ASESORANDO a empresarios, directivos y trabajadores, aportando nuestro granito de arena para mejorar las condiciones de trabajo de las empresas.

Edición: PREVEEX

(Confederación Regional Empresarial Extremeña)

Publicación realizada con la financiación del plan específico de fomento de la prevención de riesgos laborales en el marco del VII Plan de Actuación de la Comunidad Autónoma de Extremadura para la Prevención de Riesgos Laborales.

Para facilitar la lectura de este documento se opta por la convención que otorga el lenguaje de los sustantivos masculinos para la representación de ambos sexos. Incluimos en el mismo a todas las trabajadoras, directoras, empresarias, responsables de prevención, técnicas y en definitiva a todas las mujeres que se pudieran ver mal representadas en este texto.

© 2019. Todos los derechos reservados. Depósito Legal BA-000529-2019.

CONTÁCTANOS:

924 28 61 61

preveex@preveex.es

preveex.es



Con la financiación de:

JUNTA DE EXTREMADURA

Consejería de Educación y Empleo