



PRINCIPIOS PARA LOS INSPECTORES DE TRABAJO

en relación con las evaluaciones de riesgos teniendo en cuenta la diversidad, especialmente en lo relativo a la edad, el sexo y otras características demográficas

Publicación no vinculante para los inspectores de trabajo de la UE

*Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo
Grupo de Trabajo: Riesgos Nuevos y Emergentes (FMFX)*

Índice

1. Contexto de la publicación	3
2. Aplicación de un enfoque holístico de la seguridad y la salud en el trabajo	4
2.1 Introducción	4
2.2 ¿Qué pueden hacer los inspectores de trabajo para promover un enfoque holístico de la seguridad y la salud en el trabajo?	5
3. Evaluación de riesgos basada en un enfoque holístico	7
3.1 Introducción	7
3.2 Factores individuales: diferencias individuales	9
3.3 Enfoque ergonómico/tecnológico para el diseño de las tareas o los lugares de trabajo	10
3.4 Factores organizativos	11
3.5 Beneficios de un enfoque holístico de la evaluación de riesgos	12
3.6 ¿Qué pueden hacer los inspectores de trabajo para analizar tanto la calidad de la evaluación de riesgos como las medidas adoptadas o previstas?	12
4. Aplicación de una perspectiva de edad para la seguridad y la salud en el trabajo y la evaluación de riesgos	13
4.1 ¿Por qué aplicar una perspectiva de edad?	13
4.2 ¿Cómo es la vida laboral de los trabajadores de diferentes grupos de edad en la UE?	14
4.2.1 Panorama general	14
4.2.2 Trabajadores jóvenes	15
4.2.3 Trabajadores de más edad	15
4.3 Incorporación de las cuestiones relacionadas con la edad a la evaluación de riesgos	16
4.4 Ejemplos de buenas prácticas	17
4.5 Cómo llevar a cabo una inspección aplicando un enfoque basado en la edad	18
5. Aplicación de una perspectiva de género para la seguridad y la salud en el trabajo y la evaluación de riesgos	22
5.1 ¿Por qué aplicar una perspectiva de género?	22
5.2 ¿Cómo es la vida laboral de los hombres y de las mujeres en la UE?	24
5.3 Incorporación de las cuestiones relacionadas con el género a la evaluación de riesgos	24
5.4 Ejemplos de buenas prácticas	25
5.5 Cómo llevar a cabo una inspección aplicando un enfoque basado en el género ..	25
 Anexo 1: lista no exhaustiva de preguntas sobre las evaluaciones de riesgos teniendo en cuenta la diversidad	29
 Anexo 2: lista ampliada de preguntas en las que se aborda la perspectiva de género	30
 Anexo 3: lista de organizaciones pertenecientes al Grupo de Trabajo sobre Riesgos Nuevos y Emergentes del SLIC	25

Nota: todas las sugerencias para los inspectores de trabajo realizadas en este documento deben entenderse únicamente como recomendaciones. Se aplica la legislación nacional de los Estados miembros correspondientes.

1. Contexto de la publicación

En mayo de 2017, el Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo (SLIC) decidió crear un grupo de trabajo encargado de estudiar los riesgos nuevos y emergentes, al que se denominó Grupo de Trabajo sobre Riesgos Emergentes para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (Grupo de Trabajo EMEX). Su objetivo era examinar los trastornos musculoesqueléticos (TME), los riesgos psicosociales y los retos demográficos a los que se enfrentan todos los Estados miembros de la UE. Asimismo, se preveía adoptar una perspectiva de género. El antecedente original del Grupo de Trabajo EMEX fue la Comunicación emitida por la Comisión Europea en enero de 2017 en la que se identificaban los riesgos nuevos y emergentes como un motivo de preocupación cada vez mayor para los empresarios europeos, y, por lo tanto, para los servicios de inspección del trabajo nacionales.

En septiembre de 2017, representantes de siete Estados miembros [Chipre, Dinamarca, Grecia, Finlandia, Polonia, Rumanía y Suecia (presidencia)] crearon el Grupo de Trabajo EMEX.

El objetivo de esta publicación es ayudar a los servicios de inspección del trabajo nacionales a desarrollar procedimientos de inspección y aumentar la confianza de los inspectores de trabajo a la hora de abordar las evaluaciones de riesgos teniendo en cuenta la diversidad. Asimismo, se busca mejorar la eficacia de las intervenciones de los inspectores en los lugares de trabajo, especialmente en lo relativo a las cuestiones relacionadas con la edad y el sexo.

La publicación se divide en cuatro capítulos principales centrados en la evaluación de riesgos teniendo en cuenta la diversidad. En el capítulo dos se explica por qué se requiere un enfoque holístico de la seguridad y la salud en el trabajo a la hora de gestionar los riesgos nuevos y emergentes. En el capítulo tres se aplica esta misma perspectiva a las evaluaciones de riesgos. En el capítulo cuatro se aclara por qué es importante adoptar una perspectiva de edad para la seguridad y la salud en el trabajo y la evaluación de riesgos a la hora de abordar los retos demográficos. Se incluyen recomendaciones para los inspectores de trabajo sobre cómo preparar, ejecutar y someter a seguimiento las inspecciones con vistas a promover esta perspectiva. En el último capítulo se presenta una perspectiva de género para la seguridad y la salud en el trabajo y la evaluación de riesgos, y también se realizan recomendaciones para los inspectores de trabajo.

Al planificar una inspección, los inspectores de trabajo sin duda incluirán en su estrategia preguntas del capítulo dos en las que se aborden aspectos relacionados con la edad y el género. También pueden planificar inspecciones específicas basándose en las preguntas propuestas que incorporan una perspectiva de edad o de género, respectivamente. Sin embargo, para hacer hincapié en la importancia de las diferentes perspectivas, se decidió dividir la información en capítulos independientes.

Para más información, al final de cada capítulo se facilita una lista de referencias y la bibliografía correspondiente.

2. Aplicación de un enfoque holístico de la seguridad y la salud en el trabajo

2.1 Introducción

Para incorporar una perspectiva tanto física como psicosocial, las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo deben abordarse a través de un enfoque holístico. De conformidad con lo previsto en la Directiva marco 89/391/CEE, que se aplica en la legislación nacional de todos los Estados miembros, los empresarios están obligados a, entre otras cosas, a:

- adoptar las medidas necesarias para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de los riesgos profesionales, de información y de formación, así como la constitución de una organización y de medios necesarios;
- disponer de una evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluidos los que se refieren a los grupos de trabajadores con riesgos especiales;
- designar uno o varios trabajadores para que se ocupe de actividades de protección y de actividades de prevención de los riesgos profesionales de la empresa y/o del establecimiento;
- adoptar, en materia de primeros auxilios, de lucha contra incendios y de evacuación de los trabajadores, las medidas necesarias;
- elaborar una lista de los accidentes de trabajo que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a tres días de trabajo; y
- consultar a los trabajadores y/o a sus representantes y permitir su participación en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo.

Si bien en la Directiva marco no se utiliza el término «sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo», en la práctica, el propio acto de evaluar un riesgo suele conllevar la búsqueda de ideas para medidas de control, por lo que pertenece al ámbito de la gestión de riesgos. Este hecho, sumado a un enfoque preventivo, suele implicar que los empresarios deben crear, mantener y desarrollar procedimientos y actividades de manera continuada, además de asignar tareas y recursos para cumplir los requisitos de la Directiva marco. Por supuesto, la evaluación de riesgos solamente es uno de los pilares de un sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo eficaz. Otros de los factores importantes son la política de seguridad y salud en el trabajo del empresario (a pesar de que no se menciona en la Directiva marco), los procedimientos para la colaboración con el representante o los representantes de los trabajadores y la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo. El alcance de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo varía en función de, por ejemplo, el tamaño del lugar de trabajo, pero siempre se requiere un enfoque holístico.

Nota: en esta publicación, el término «sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo» no se refiere a un sistema adquirido, sino a la organización de la seguridad y la salud en el trabajo dentro de una empresa, independientemente de cómo se logre.

Los servicios de inspección del trabajo nacionales pueden promover el desarrollo de sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo de diferentes maneras, entre las que se incluyen el diseño de campañas de sensibilización, la facilitación de información y de herramientas en sus sitios web, la prestación de formación para los inspectores de trabajo y el diálogo con las partes interesadas (por ejemplo, los empresarios, los interlocutores sociales, los representantes de los trabajadores y los servicios de seguridad y salud en el trabajo).

2.2 ¿Qué pueden hacer los inspectores de trabajo para promover un enfoque holístico de la seguridad y la salud en el trabajo?

Promover un enfoque holístico de la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo requiere un examen detallado del lugar de trabajo en su totalidad, teniendo en cuenta y abordando todos los factores que podrían influir en la seguridad y la salud en el lugar de trabajo. En este sentido, los inspectores de trabajo tienen diferentes opciones, tal y como se indica a continuación.

Al planificar una inspección, los inspectores de trabajo pueden optar por:

- Indicar al empresario que, al llevar a cabo la inspección, desean abordar una serie de aspectos relacionados con la seguridad y la salud en el lugar de trabajo y no centrarse exclusivamente en la evaluación de riesgos. Para ello, podría enviarse al empresario un programa escrito antes de la inspección. Esta iniciativa ofrece al empresario la oportunidad de reflexionar y de realizar los preparativos necesarios. Los inspectores pueden recomendar al empresario que entable un diálogo con los representantes en materia de seguridad.
- En su caso, informar al empresario sobre el sitio web del servicio de inspección del trabajo nacional en el que se facilita información sobre diversos aspectos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo.
- Recordar al empresario que el representante o los representantes de los trabajadores debería(n) participar en la inspección. Se debe garantizar que los representantes también reciban el programa.

Durante la inspección, los inspectores de trabajo pueden:

Plantear preguntas sobre los procedimientos utilizados por el empresario para abordar cuestiones de seguridad y salud en el lugar de trabajo, por ejemplo, relacionadas con los siguientes elementos:

- la colaboración con el representante o los representantes de los trabajadores;
- la inclusión de formación en materia de seguridad y salud en el trabajo específica para los empleados nuevos;
- cuándo introducir nuevos equipos o productos químicos;
- cuándo modificar la estructura organizativa;
- la notificación de incidentes y de accidentes y lesiones relacionados con el trabajo;
- cuándo emplear servicios internos o externos;
- la adaptación de los puestos de trabajo a las necesidades individuales específicas;
- cuándo se requieren medidas específicas para ayudar a un empleado a volver al trabajo después de una ausencia por enfermedad; y
- cuándo realizar el seguimiento y la revisión de los procedimientos (como mínimo anualmente).

Pedir al empresario que facilite estadísticas sobre las ausencias por enfermedad y sobre los accidentes y las enfermedades relacionados con el trabajo, así como las conclusiones y las medidas propuestas o adoptadas.

Recordar que se garantice la participación del representante o de los representantes de los trabajadores en los posibles debates.

Una vez finalizada la inspección, los inspectores de trabajo pueden:

- Facilitar instrucciones o realizar recomendaciones con arreglo a la legislación nacional aplicable. También deberían hacer hincapié en que un enfoque holístico de la seguridad y la salud en el trabajo, junto con un enfoque preventivo, ofrecerá resultados de mejor calidad y más eficaces.
- Dependiendo de la gravedad de las deficiencias existentes y de las normas internas aplicables a los servicios de inspección del trabajo nacionales, determinar si se requiere una inspección de seguimiento.

Información adicional

Fostering occupational safety and health culture in small businesses (SLIC/EC, Doc.87_EN). <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&intPageId=685>

3. Evaluación de riesgos basada en un enfoque holístico

3.1 Introducción

En la actualidad, muchas evaluaciones de riesgos se basan en el lugar de trabajo, en las características laborales y en factores laborales. Se presta una menor atención a las características personales específicas, puesto que las evaluaciones de riesgos suelen diseñarse teniendo en mente al individuo medio.

Un enfoque más holístico debe tener en cuenta varios factores y desarrollarse con arreglo a los valores de la empresa y a la cultura de la empresa en lo que a seguridad se refiere. La evaluación de riesgos es un elemento central del concepto del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Ha demostrado su eficacia como vía para incrementar el nivel de protección frente a los daños físicos, así como para mejorar el bienestar desde el punto de vista tanto fisiológico como psicológico.

Para aplicar una hoja de ruta destinada a lograr este objetivo debe comenzarse por la reglamentación y la legislación. Las empresas realizan las evaluaciones de riesgos basándose en disposiciones específicas y teniendo en mente las características laborales y del lugar de trabajo. El desarrollo y la ejecución de la evaluación de riesgos requiere un compromiso por parte del empresario, un sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo correctamente definido y una cultura en lo que se refiere a la seguridad.

El estudio y el abordaje de los nuevos riesgos emergentes sitúan la evaluación de riesgos a un nivel superior, y exigen unos procesos y una cultura apropiados en materia de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Sin embargo, en la mayoría de los casos este tipo de enfoques inicialmente se diseñan teniendo en mente al individuo medio. En una segunda fase, deben plantearse preguntas sobre si todos los trabajadores pueden llevar a cabo todos los procesos, las tareas y las medidas a los que se hace referencia en la evaluación de riesgos. En este contexto, se precisarán las limitaciones que conllevan determinadas características humanas, como la edad, el sexo o el idioma. La participación de los trabajadores podría ser crucial en esta fase, en la que se presta especial atención a las características personales.

Al analizar el «factor humano» en la evaluación de riesgos, deben tenerse en cuenta los tres factores determinantes a la hora de adecuar el trabajo a la persona (véase el gráfico 1).

Los individuos



Gráfico 1. Factores determinantes a la hora de adecuar el trabajo a la persona¹.

3.2 Factores individuales: diferencias individuales

Al establecer los controles aplicables a las actividades laborales, deben considerarse detenidamente tanto las diferencias físicas (como la constitución, el sexo, el estado de salud y la capacidad) como las mentales (por ejemplo, la actitud, la motivación y la experiencia). Algunas diferencias pueden suponer limitaciones a la hora de que una persona lleve a cabo determinadas labores, e incluso podrían impedirle hacerlo (véase el gráfico 2).

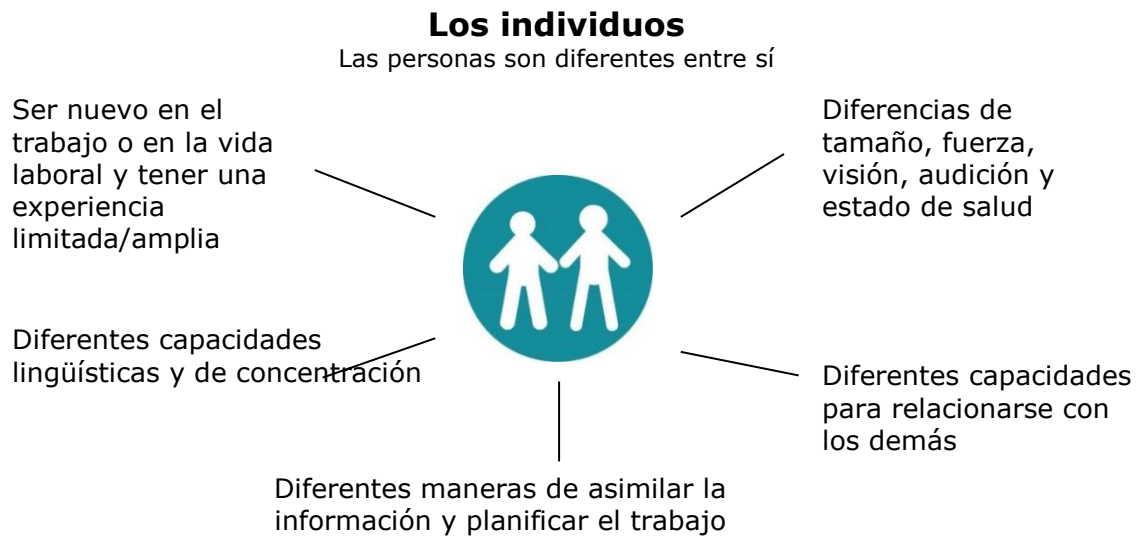


Gráfico 2. Factores individuales¹.

3.3 Enfoque ergonómico/tecnológico para el diseño de tareas o lugares de trabajo

Las tareas deben diseñarse con arreglo a los principios ergonómicos, con miras a adaptarlas a las limitaciones del desempeño humano y de la capacidad física. Los principales ámbitos de interés son los siguientes: analizar las tareas fundamentales, diseñar interfaces persona-máquina (por ejemplo, monitores y dispositivos de control) y diseñar herramientas, programas y equipos de trabajo de manera ergonómica (véase el gráfico 3).

La ergonomía/tecnología

La ergonomía/tecnología ayuda a las personas

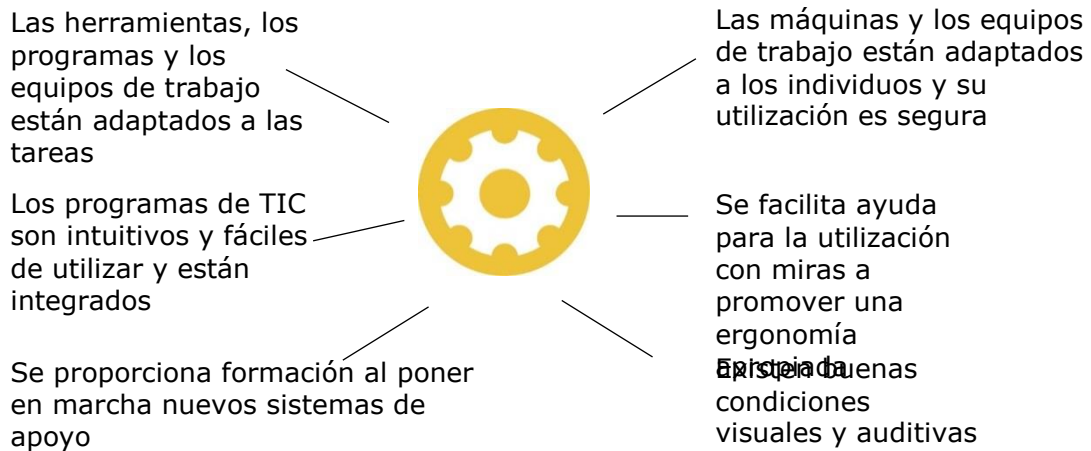


Gráfico 3. Enfoque ergonómico/tecnológico¹.

3.4 Factores organizativos

La cultura de trabajo debe promover el compromiso del personal con la salud y la seguridad y hacer hincapié en que resulta inaceptable alejarse de los objetivos de salud y seguridad a cualquier nivel. La cultura organizativa influye en gran medida en el comportamiento humano y puede resultar crítica para el bienestar en el trabajo de los grupos de trabajadores vulnerables expuestos a riesgos específicos, como los riesgos psicosociales, la intimidación o el acoso (véase el gráfico 4).

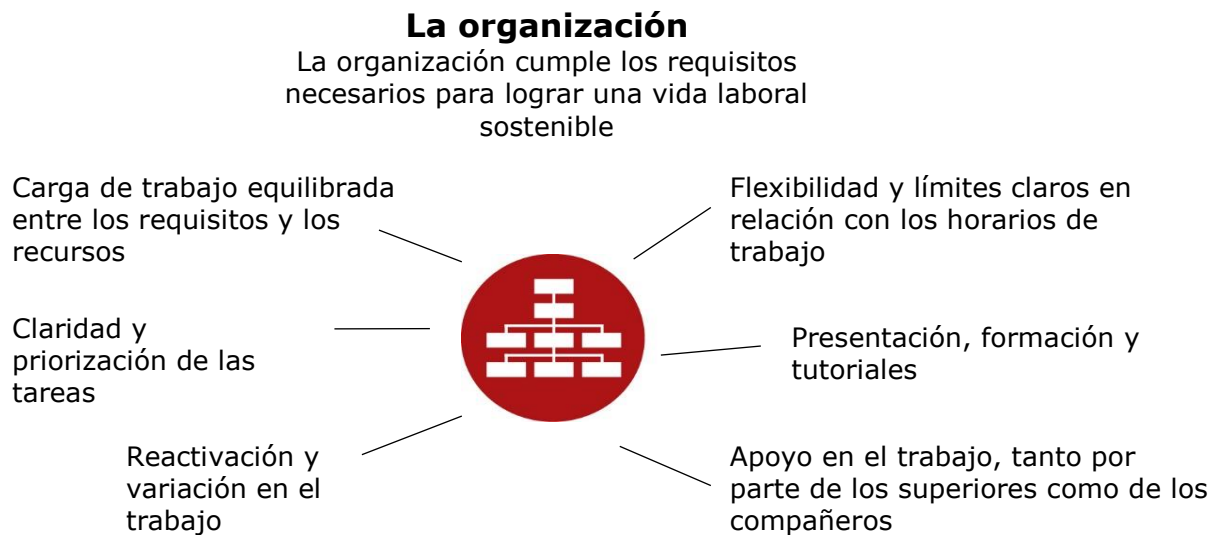


Gráfico 4. Factores organizativosⁱ.

3.5 Beneficios de un enfoque holístico de la evaluación de riesgos

La aplicación de un enfoque holístico debe conllevar una mejora de la evaluación de riesgos. El proceso de evaluación de riesgos en su totalidad debe repetirse y evaluarse de manera regular para analizar los problemas de gestión y las limitaciones organizativas, iniciativa motivada por la cultura de la empresa en lo que se refiere a la seguridad y destinada a mejorar tanto la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo como la seguridad y la salud en el trabajo de manera general.

Los empleados deben considerarse un equipo diverso formado por personas con características diferentes y complementarias entre sí. Cuando se trabaja de una manera eficaz, todos los miembros del equipo colaboran en la realización de una misma labor y conjuntamente logran más de lo que se conseguiría con la suma de sus esfuerzos individuales. Los factores humanos deben considerarse ámbitos de la seguridad y la salud en el trabajo que requieren una atención especial. Por ejemplo, los trabajadores de más edad poseen la llave de la cultura de la seguridad, de la continuidad de las actividades y de los procesos internos, ya que a menudo los realizan de memoria y no están documentados ni descritos de manera adecuada.

Normalmente las empresas no aprenden hasta que se producen incidentes. Sin embargo, deberían considerar diversas buenas prácticas de manera activa, estudiar qué es lo que funciona y elaborar una cultura empresarial de gestión de los riesgos propia.

3.6 ¿Qué pueden hacer los inspectores de trabajo para analizar tanto la calidad de la evaluación de riesgos como las medidas adoptadas o previstas?

Al planificar una inspección, los inspectores de trabajo pueden:

- de ser posible y con arreglo a los procedimientos nacionales, informar al empresario de que desean dialogar sobre sus prácticas de evaluación de riesgos (el contenido podría variar dependiendo del sector, pero, como mínimo, siempre deberían abordarse los riesgos sectoriales comunes, incluidos los TME y los riesgos psicosociales); y
- si procede, informar al empresario de que la inspección incluirá una visita a una serie de puestos de trabajo.

Durante la inspección, los inspectores de trabajo pueden plantear preguntas, como por ejemplo las siguientes:

- ¿Quién llevó a cabo la evaluación de riesgos?
- ¿Participaron servicios de seguridad y salud en el trabajo internos/externos?
- ¿Cómo participaron el representante o los representantes de los trabajadores?
- ¿Qué herramienta o herramientas se emplearon?
- ¿Abordó la evaluación de riesgos ámbitos de riesgo conocidos, como los TME y problemas psicosociales?
- ¿Se tuvieron en cuenta para la evaluación de riesgos estadísticas sobre los incidentes, los accidentes y las enfermedades relacionados con el trabajo?
- ¿Se incluyó en la evaluación de riesgos a todos los trabajadores que podrían encontrarse en una situación de mayor riesgo (es decir, los grupos vulnerables como las mujeres embarazadas, los trabajadores migrantes, los trabajadores jóvenes y de más edad y los trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal)?

- ¿Se han adoptado las medidas previstas?
- De no ser así, ¿existe algún plan de acción en el que se establezcan las responsabilidades y los plazos?
- ¿Según su propia experiencia, permitirán las medidas previstas o adoptadas evitar accidentes o enfermedades relacionados con el trabajo?
- ¿Se corresponden las medidas adoptadas con las disposiciones de la legislación nacional aplicable?
- ¿Ha respetado el empresario la jerarquía de controles, es decir, se ha concedido prioridad a las medidas colectivas por encima de las individuales?
- ¿Se han difundido los resultados de la evaluación de riesgos entre los trabajadores y sus representantes, los responsables del lugar de trabajo, etc.?

Los inspectores de trabajo pueden visitar los puestos de trabajo, hablar con los empleados pertenecientes a diferentes grupos de trabajo y determinar si la evaluación de riesgos abarca a dichos trabajadores y si se han planificado o adoptado medidas adecuadas.

Una vez finalizada la inspección, los inspectores de trabajo pueden solicitar o recomendar, con arreglo a la legislación nacional aplicable, que el empresario adopte las siguientes medidas:

- completar la evaluación de riesgos incluyendo, por ejemplo, puestos de trabajo concretos, grupos no cubiertos y riesgos no evaluados;
- utilizar servicios de seguridad y salud en el trabajo internos/externos;
- permitir que el representante o los representantes de los trabajadores participen en las labores;
- estudiar quiénes serán los responsables de las futuras medidas y cuáles serán los plazos aplicables; y
- aplicar medidas concretas para poner fin al incumplimiento de la legislación nacional sobre seguridad y salud en el trabajo.

Referencias

ⁱ Autoridad Sueca del Entorno Laboral, *Material para la campaña de inspección de 2016-2017 titulada «Healthy workplaces for all ages», 2017.*

4. Aplicación de una perspectiva de edad para la seguridad y la salud en el trabajo y la evaluación de riesgos

4.1 ¿Por qué aplicar una perspectiva de edad?

En este capítulo se define la perspectiva de edad para la seguridad y la salud en el trabajo, con miras a ayudar a los inspectores de trabajo a abordar la edad en el marco de las evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo. El objetivo es ayudar a los inspectores de trabajo a identificar las deficiencias y facilitar información sobre la evaluación de riesgos de las condiciones de trabajo de las mujeres y los hombres *de todas las edades*.

Según el Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020, el envejecimiento de la mano de obra es uno de los tres retos más importantes. Para lograr una vida laboral sostenible y un envejecimiento activo y saludable, es necesario que los trabajadores tengan una salud y una seguridad sólidas, especialmente habida cuenta del envejecimiento de la población activa y la prolongación de la vida laboral. Para ello, se requiere la creación de un entorno seguro

y saludable durante toda la vida laboral de una mano de obra cada vez más diversificada, puesto que la salud en una fase posterior de la vida se ve afectada por las condiciones de trabajo en una primera etapa. Todos los empresarios deberían fijarse como objetivo la aplicación de un enfoque para la seguridad y la salud en el trabajo que considere todo el ciclo vital, lo que podría lograrse a través de un sistema de gestión centrado en la edad. El fomento de una cultura de prevención también resulta esencial para lograr este fin.

La campaña europea Trabajos Saludables 2016-2017 decidió no centrarse en los trabajadores de más edad, sino hacer hincapié en la importancia de promover el trabajo sostenible y el envejecimiento saludable desde el inicio de la vida laboral, así como de evitar los problemas de salud a largo de la vida laboral.

«Los trabajadores jóvenes de hoy son los trabajadores mayores de mañana».

4.2 ¿Cómo es la vida laboral de los trabajadores de diferentes grupos de edad en la UE?

4.2.1 Panorama general

- La evolución demográfica actual en Europa en relación con el envejecimiento de la mano de obra representa un reto significativo, habida cuenta de que en 2016 el 19 % de la población de la EU-28 tenía más de 65 años. Eurostat estima que, para 2080, aproximadamente el 29 % de la población de la EU-28 tendrá más de 65 añosⁱ.
- El envejecimiento de la mano de obra es una tendencia a largo plazo que se refleja a través de un aumento del número de trabajadores de más edad y una reducción del número de personas en edad laboral. Entre 2005 y 2015, la tasa de empleo de los trabajadores de más edad en la EU-28 aumentó más de un 13 %, hasta alcanzar el 55 % en 2016ⁱ. Por otra parte, en 2014 el 23 % de los hombres jóvenes y el 21 % de las mujeres jóvenes de la UE estaban desempleados, mientras que la tasa media de desempleo de la población total era del 10 %ⁱⁱ.
- La edad media a la que los trabajadores abandonan el mercado laboral en la UE son los 61 años, muy por debajo de la edad media de jubilación oficial. Existe una elevada probabilidad de que los trabajadores de más edad sufran problemas de salud, lo que podría generar dificultades para su participación plena en el mercado laboral. Uno de los motivos por los que es más probable que las personas mayores tengan problemas de salud es el hecho de que han estado expuestas durante más tiempo a los riesgos del medio laboral durante su vida laboral. Al mismo tiempo, la experiencia y los conocimientos de los trabajadores de más edad pueden compensar la reducción de su capacidad físicaⁱⁱⁱ.
- El porcentaje de jóvenes dentro de la población laboral está disminuyendo de manera significativa: en 1990, el 56 % de la población en edad laboral tenía entre quince y cincuenta y cuatro años, mientras que para 2020 y 2040 se estima que los porcentajes serán del 51 % y el 46 % respectivamenteⁱⁱⁱ.
- Las microempresas suelen emplear a un mayor porcentaje de trabajadores de cincuenta años o más, mientras que las grandes empresas emplean a una mayor proporción de jóvenesⁱⁱⁱ.
- Según los datos facilitados por las estadísticas de la UE sobre la renta y las condiciones de vida (EU-SILC), en 2013 el 33 % de la población empleada de la EU-28 de entre cincuenta y cinco y sesenta y cuatro años afirmaba sufrir una enfermedad o un problema de salud a largo plazo, en comparación con el 14 % en el caso de los trabajadores de entre dieciséis y cuarenta y cuatro años^{iv}.

- Los trabajadores jóvenes realizan trabajos a turnos y en fines de semana con mayor frecuencia, y tienen un horario de trabajo más irregular que los trabajadores en su conjunto^{vii}.
- No existen indicios sólidos de la existencia de un vínculo entre la edad y el rendimiento laboral, sino que el rendimiento laboral insatisfactorio está relacionado, por ejemplo, con la falta de reconocimiento, el trabajo no valorado, los conflictos con los supervisores, un elevado nivel de estrés laboral y la falta de apoyo^v.

4.2.2 Trabajadores jóvenes

OSHWiki^{vi} considera como trabajadores jóvenes a aquellos cuya edad está comprendida entre los quince y los veinticuatro años. En este grupo de edad se incluyen los siguientes tipos de trabajadores: los trabajadores en su primer empleo, los trabajadores a tiempo completo y parcial, los trabajadores temporales, los trabajadores jóvenes que siguen realizando estudios a tiempo completo y trabajan a tiempo parcial para complementar sus ingresos (tanto durante todo el año como únicamente en vacaciones), los aprendices contratados para un empresario (normalmente a tiempo completo) y los trabajadores en prácticas en una relación extracontractual.

En este capítulo no se facilita información sobre las normativas especiales aplicadas a los jóvenes menores de dieciocho años con arreglo a la Directiva 94/33/CE, puesto que se supone que todos los Estados miembros ya disponen de legislación y procedimientos que abarcan esta cuestión.

Los trabajadores jóvenes están expuestos al riesgo de sufrir accidentes y lesiones relacionados con el trabajo debido a una serie de razones, entre las que se incluyen las siguientes: ^v

- la falta de experiencia, la madurez, el conocimiento de los riesgos, las capacidades, la información y la formación;
- el desconocimiento de sus derechos en materia de seguridad y salud en el trabajo y de las responsabilidades de los empresarios;
- la excesiva representación en las empresas de trabajo temporal;
- la reticencia a hablar sobre los problemas y el deseo de complacer a sus empresarios; y
- el desconocimiento por parte de los empresarios de la protección adicional que necesitan los trabajadores jóvenes (por ejemplo, ayuda a la incorporación y formación en materia de seguridad y salud en el trabajo).

4.2.3 Trabajadores de más edad

No existe ninguna edad reconocida de manera general para determinar que un trabajador es de más edad, pero normalmente se considera como tal a partir de los sesenta años^{vii}. ¿Qué deberían tener en cuenta los inspectores de trabajo en lo relativo a los trabajadores de más edad a la hora de inspeccionar un lugar de trabajo? Deben tenerse en cuenta las siguientes cuestiones:

- Puede que los trabajadores de más edad sean capaces de realizar las mismas tareas que los jóvenes pero que estén más cerca de alcanzar su nivel de rendimiento máximo, especialmente desde el punto de vista físico.
- El proceso de envejecimiento puede afectar a la capacidad del trabajador para llevar a cabo actividades físicas intensas de larga duración y puede reducir la capacidad del cuerpo para adaptarse a situaciones de calor o frío (por ejemplo, debido a la temperatura exterior o al trabajo físico). Es posible que, al llevar a cabo

trabajos manuales intensos, los trabajadores de más edad sufran más debido al calor.

- Los trabajadores de más edad suelen tener menos accidentes que los jóvenes, pero, cuando sufren un accidente, las lesiones suelen ser más graves y requieren más tiempo de recuperación.
- Durante el proceso de envejecimiento, el cuerpo humano pierde margen de movimiento y flexibilidad. Los trabajadores suelen realizar un conjunto de movimientos concretos al desempeñar sus labores. Es posible que surjan problemas para los trabajadores de más edad cuando una situación imprevista requiera movimientos no habituales.
- Los trabajadores de más edad son más vulnerables a los efectos negativos del trabajo por turnos y nocturno: la reducción de la capacidad para adaptar el ritmo corporal al trabajo nocturno y el aumento de la alteración del sueño podrían generar una menor tolerancia al trabajo por turnos en el caso de los trabajadores de más edad.
- La visión y la audición cambian con la edad: es posible que los trabajadores de más edad no puedan ver/leer desde una determinada distancia ni oír igual de bien a frecuencias superiores.
- Algunas de las funciones cognitivas empeoran con la edad; por ejemplo, se ralentiza el procesamiento de información. Los trabajadores de más edad pueden compensar estos cambios gracias a su experiencia. Existe una enorme variabilidad entre individuos en este sentido.
- Otras condiciones, como los cambios en la organización del trabajo y las necesidades de nuevas competencias, también pueden afectar más a los trabajadores de más edad que a los jóvenes. Asimismo, el cansancio y la necesidad de trabajar a un ritmo más lento y descansar suelen aumentar como consecuencia del envejecimiento biológico, al igual que los problemas de salud graves.

4.3 Incorporación de las cuestiones relacionadas con la edad a la evaluación de riesgos

Habida cuenta de las consideraciones anteriormente planteadas, que no son exhaustivas, los trabajadores de todas las edades requieren una formación y una supervisión apropiadas, así como un medio laboral seguro y adecuado que se corresponda a sus competencias y a sus capacidades mentales y físicas. Por estos motivos, la legislación de la UE (89/391/CEE) requiere que los empresarios tengan especialmente en cuenta a los grupos de trabajadores vulnerables durante la evaluación de riesgos y adopten medidas de prevención y protección adecuadas.

Al evaluarse y gestionarse los riesgos, debe tenerse en cuenta la diversidad de la mano de obra. Una evaluación de riesgos sistemática debe mejorar la seguridad del lugar de trabajo y la salud de todos los trabajadores, independientemente de su edad. Un enfoque excesivamente general para la evaluación y la prevención de riesgos que carezca de una perspectiva de edad puede hacer que no se preste suficiente atención a los riesgos de los trabajadores jóvenes/de más edad y de otros grupos de edad, o incluso que no se tengan en cuenta.

«Lo que resulta esencial para un trabajador beneficia a todos los trabajadores».

Cuestiones fundamentales para una evaluación de riesgos que tenga en cuenta la edad: ^v

- fomentar el compromiso y conceder importancia a las cuestiones relacionadas con la edad;

- examinar las condiciones de trabajo reales de todos los trabajadores;
- contar con la participación de todos los trabajadores, pertenecientes a diferentes grupos de edad, en todas las fases;
- evitar suposiciones previas sobre cuáles son los riesgos y sobre quiénes están en peligro;
- concebir especialmente a los trabajadores jóvenes y de más edad como recursos de valor, y no como problemas;
- adaptar el trabajo a las personas, independientemente de su edad;
- facilitar información y formación adecuadas sobre la seguridad y la salud en el trabajo y adaptar los materiales de formación a las necesidades y características específicas de los trabajadores; y
- recibir un asesoramiento competente sobre cómo abordar los riesgos a los que se enfrentan los trabajadores de diferentes grupos de edad, facilitado por servicios y autoridades de seguridad y salud en el trabajo, médicos dedicados a la medicina del trabajo, profesionales de la seguridad, ergónomos, etc.

4.4 Ejemplos de buenas prácticas

Lograr que los trabajadores jóvenes y de más edad y todos los demás trabajadores estén protegidos, sanos, capacitados y empleados es un reto para todas las empresas europeas, y es un elemento relacionado con los niveles de sistema/institucional, organizativo e individual. Los lugares de trabajo suelen carecer de enfoques de gestión activa de la edad exhaustivos y coherentes.

Para superar estas deficiencias, deben aplicarse buenas prácticas en los lugares de trabajo, como por ejemplo las siguientes:

- adaptar los enfoques de aprendizaje/formación a las necesidades de los diversos grupos de edad existentes —estos enfoques deben ser proactivos, estar orientados al ciclo vital en su conjunto e incluir medidas adaptadas a las características y las necesidades de los trabajadores a los que van destinados;
- poner en marcha estrategias de gestión de la edad para ayudar a los responsables a hacer el mejor uso posible de la fuerza y el potencial de todas las generaciones;
- configurar los grupos de trabajo de las empresas de modo que incluyan a trabajadores de diferentes grupos de edad, con miras a aumentar la eficacia y a fomentar el aprendizaje intergeneracional (lo que incluye tutoría y asesoramiento) —permitiendo la interacción entre personas de distintas generaciones, todas las partes pueden aprender;
- centrarse en la prevención de los TME al, por ejemplo, establecer procesos de trabajo ergonómicos para los trabajadores de todas las edades;
- reducir la monotonía de los trabajos repetitivos mediante la rotación de tareas entre diferentes grupos de edad para que todos ellos tengan variaciones en su trabajo;
- diseñar los puestos de trabajo de modo que puedan ajustarse fácilmente para responder a las necesidades de todas las personas;
- promover el aprendizaje entre las personas de más edad para que mantengan sus competencias y su empleo, puesto que su participación media en el aprendizaje permanente tiende a ser significativamente inferior a la de las generaciones más jóvenes;
- desarrollar y ejecutar programas sanitarios ergonómicos y preventivos apropiados que promuevan la salud física, mental y social de los trabajadores de todas las edades;
- visualizar los estereotipos negativos, basarse en percepciones positivas de la edad (por ejemplo, experiencia, lealtad y fiabilidad) y mejorar la concepción propia de los trabajadores de más edad como aprendices; y

- organizar seminarios, mesas redondas y otras actividades de sensibilización sobre la seguridad y la salud en el trabajo con la participación de trabajadores de diferentes grupos de edad.

Las estrategias de gestión de la edad no deben limitarse a los trabajadores jóvenes o de más edad, sino que deben ser proactivas e integrar a trabajadores de todos los grupos de edad.

4.5 Cómo llevar a cabo una inspección aplicando un enfoque basado en la edad

Al planificar una inspección:

Los inspectores de trabajo desempeñan un importante papel en lo relativo a la sensibilización de las partes interesadas en materia de seguridad y salud en el trabajo sobre los beneficios de aplicar una perspectiva de edad para la evaluación de riesgos. El objetivo principal es diseñar una inspección correctamente planificada para la que el inspector de trabajo esté suficientemente preparado en lo relativo a las cuestiones relacionadas con la edad. Antes de la inspección, el inspector debe familiarizarse con los riesgos específicos del sector de que se trate, especialmente desde el punto de vista de la edad. A continuación, se presenta un enfoque no exhaustivo sobre cómo deberían abordar los inspectores de trabajo las cuestiones relacionadas con la edad en el marco de las evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo.

Durante la inspección:

Los inspectores de trabajo buscarán deficiencias en las condiciones de trabajo de trabajadores de todas las edades utilizando una o varias preguntas orientativas, como por ejemplo las siguientes:

- ¿Cómo están distribuidos los trabajadores en términos de edad?
- ¿Qué indican las estadísticas en lo relativo a las bajas por enfermedad, los accidentes y las enfermedades relacionados con el trabajo para los diferentes grupos de edad?
- ¿Para cuántos de los trabajadores jóvenes es este su primer empleo?
- ¿Qué tareas suelen desempeñar los trabajadores jóvenes y qué procedimientos de ayuda a la incorporación existen?
- ¿Reciben los trabajadores jóvenes suficiente formación e información sobre cuestiones de seguridad y salud en el trabajo?
- ¿Se han identificado riesgos específicos para los trabajadores de grupos de edad concretos, como por ejemplo los trabajadores jóvenes o los de más edad?
- ¿Reciben los trabajadores jóvenes instrucciones de seguridad por escrito cuando resulta necesario?
- ¿Participan en el proceso de evaluación de riesgos trabajadores de diferentes grupos de edad?
- ¿Se ha llevado a cabo algún tipo de encuesta al personal sobre los riesgos psicosociales? En caso afirmativo, ¿se dispone de estadísticas para los diferentes grupos de edad?

Las respuestas a estas preguntas pueden ofrecer orientación sobre cómo abordar cuestiones relacionadas con la edad. Durante la inspección, es probable que los inspectores de trabajo visiten distintos puestos de trabajo. En ese caso, deberían preguntar a trabajadores de diferentes grupos de edad sobre los problemas a los que se enfrentan al llevar a cabo sus labores.

Una evaluación no exhaustiva de la calidad de la evaluación de riesgos llevada a cabo por el empresario debe tener en cuenta las respuestas a las siguientes preguntas:

- ¿Se han tenido en cuenta cuestiones relacionadas con la edad al llevar a cabo la evaluación de riesgos?
- ¿Se han evaluado correctamente los riesgos a los que se enfrentan los diferentes grupos de edad? Por ejemplo:
 - ¿Se han tenido en cuenta tanto los riesgos para la salud a largo plazo (por ejemplo, los niveles de ruido elevados y la exposición a sustancias peligrosas) como los riesgos emergentes menos obvios (por ejemplo, el estrés, el acoso y la violencia)?
 - ¿Se ha tenido en cuenta para la evaluación de riesgos la información facilitada en estadísticas sobre las ausencias por enfermedad y sobre los accidentes y las enfermedades relacionados con el trabajo?
 - ¿Se han tenido en cuenta para la evaluación de riesgos los efectos acumulativos de las tareas de algunos trabajadores (por ejemplo, los cargadores o los apiladores)?
 - ¿Se divide el trabajo en turnos (por ejemplo, si existen tres turnos, están expuestos los tres trabajadores al lugar o el puesto de trabajo durante ocho horas cada uno de ellos)?
- ¿Ha decidido el empresario qué medidas preventivas y de protección se adoptarán en función de los riesgos relacionados con la edad detectados en la evaluación de riesgos?
- ¿Ha nombrado el empresario a los responsables de llevar a cabo las medidas relacionadas con la edad?
- ¿Se han ejecutado de manera oportuna las medidas relacionadas con la edad?
- ¿Ha realizado un seguimiento el empresario sobre la eficacia de las medidas? ¿Se han reducido los riesgos relacionados con la edad?
- ¿Han recibido formación los supervisores sobre cómo identificar los riesgos relacionados con la edad?
- ¿Han recibido información y formación los trabajadores sobre cómo evitar los riesgos relacionados con la edad?
- ¿Ha utilizado el empresario servicios de seguridad y salud en el trabajo internos o externos?

En el anexo 1 se facilita una lista no exhaustiva de preguntas sobre las evaluaciones de riesgos teniendo en cuenta la diversidad que resulta de utilidad durante las inspecciones.

Una vez concluida la inspección:

Al finalizar una inspección, los inspectores de trabajo disponen de una serie de vías para, con arreglo a la legislación nacional del Estado miembro correspondiente, tomar medidas para garantizar que el empresario cumple sus obligaciones jurídicas en lo relativo a la evaluación de riesgos, teniendo en cuenta que debe abarcar a los grupos de trabajadores que se encuentren en una mayor situación de riesgo (como los trabajadores jóvenes y de más edad). Los inspectores de trabajo pueden redactar un informe de inspección, emitir recomendaciones de mejora y facilitar instrucciones u orientación al empresario.

Los inspectores de trabajo también pueden imponer medidas con plazo en caso de detectar incumplimientos de las obligaciones jurídicas nacionales aplicables a las evaluaciones de riesgos, como por ejemplo los siguientes:

- incumplimientos de disposiciones legales sobre seguridad y salud en el trabajo (por ejemplo, ausencia de pruebas de que los lugares de trabajo han sido sometidos a una evaluación de riesgos, grupos vulnerables expuestos a riesgos profesionales y ausencia de evaluación de todos los lugares de trabajo);
- discrepancias entre los documentos de la evaluación de riesgos y la situación de exposición actual de los trabajadores jóvenes o de más edad (por ejemplo, algunos riesgos no se han evaluado y no se ha incluido a los trabajadores jóvenes o de más edad); y
- los trabajadores jóvenes o de más edad están expuestos a riesgos para los que no se han adoptado medidas, independientemente de si se han evaluado o no dichos riesgos.

Los inspectores de trabajo pueden acordar posteriormente un plan de acción elaborado por el empresario en el que se incluyan medidas preventivas y de protección centradas en cuestiones relacionadas con la edad especificando plazos concretos y nombrando a los responsables.

Además, los inspectores de trabajo pueden facilitar instrucciones o asesoramiento al empresario sobre cuestiones relacionadas con la edad, como por ejemplo:

- facilitar información sobre las disposiciones legales sobre seguridad y salud en el trabajo aplicables a las evaluaciones de riesgos y sobre su actualización;
- facilitar información sobre las herramientas de evaluación de riesgos pertinentes;
- facilitar información sobre la formación correspondiente relacionada con el proceso de evaluación de riesgos;
- facilitar orientación sobre la realización de evaluaciones de riesgos;
- recomendar el apoyo especializado de servicios o asesores de seguridad y salud en el trabajo internos/externos;
- permitir que el representante o los representantes de los trabajadores, incluidos los representantes tanto de los trabajadores jóvenes como de los de más edad, participen en el proceso; y
- contar con la participación de los responsables de las futuras medidas y de los plazos.

Es importante sensibilizar al empresario sobre la necesidad de incluir cuestiones relacionadas con la edad en las evaluaciones de riesgos, puesto que uno de los objetivos del Marco estratégico actual de la UE es hacer frente al envejecimiento de la mano de obra.

Aplicando los procedimientos nacionales, el inspector decidirá si resulta necesario realizar una inspección de seguimiento a fin de controlar las medidas adoptadas para abordar cuestiones relacionadas con la edad y para verificar que el plan de acción se ha ejecutado de manera oportuna.

Referencias

ⁱ Eurostat, *Estructura demográfica y envejecimiento de la población*, 2017. Disponible en: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing/es.

ⁱⁱ Eurostat, *Employment rate of older workers*, 2017. Disponible en: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=te sem050&plugin=1>

ⁱⁱⁱ EU-OSHA, *Hacia un trabajo adaptable a la edad en Europa: una perspectiva de las agencias de la UE sobre el ciclo vital del empleo y el envejecimiento*, 2017. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/towards-age-friendly-work-europe-life-course-perspective-work/view>.

^{iv} EU-OSHA, *Trabajo más seguro y más saludable a cualquier edad - Informe analítico final*, 2016. Disponible en: <https://osha.europa.eu/estools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-final-overall-analysis-report-0/view>.

^v EU-OSHA, *Workforce diversity and risk assessment – Ensuring everyone is covered*, 2009. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/TE7809894ENC>.

^{vi} Jennifer Webster, *Young workers*, Health & Safety Laboratory, Reino Unido, OSHWiki. Disponible en: https://oshwiki.eu/wiki/Young_workers.

^{vii} Comisión Europea, *Trabajo más seguro y saludable para todos - Modernización de la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo (COM/2017/012 final)*, 10 de enero de 2017. Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=COM:2017:12:FIN>.

Información adicional

- EU-OSHA, *Guía electrónica multilingüe sobre cómo gestionar la seguridad y la salud en el trabajo para una mano de obra que envejece*. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/e-guides>.
- EU-OSHA, *La gestión de la SST en el contexto de una mano de obra de edad avanzada*. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/osh-management-context-ageing-workforce>.
- EU-OSHA, Fichas informativas 61 a 67, 69, 70, 83 y 101. Disponibles en: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications>.
- EU-OSHA, *Los jóvenes y la seguridad y salud en el trabajo*. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/young-workers>.
- EU-OSHA, *Un comienzo seguro para los jóvenes en el mundo laboral*, 2007. Disponible en: <http://osha.europa.eu/es/publications/reports/GPB06/view>.
- EU-OSHA, *Magazine 9: Crecer con seguridad*. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/magazine/9>.
- EU-OSHA, *Report – OSH in figures: Young workers – Facts and figures*, 2007. Disponible en: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/7606507/view>.
- EU-OSHA, *Informe analítico sobre las políticas, las estrategias y los programas de la UE y los Estados miembros en relación con el envejecimiento de la población activa y la población general*, 2016. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-analysis-report-eu-and-member/view>.
- EU-OSHA, *Hacia un trabajo adaptable a la edad en Europa: una perspectiva de las agencias de la UE sobre el ciclo vital del empleo y el envejecimiento*, 2017. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/towards-age-friendly-work-europe-life-course-perspective-work/view>.
- Autoridad Sueca del Entorno Laboral, *Healthy workplaces for women and men of all ages*, Knowledge compilation 2016:8. Disponible en: <https://www.av.se/en/work-environment-work-and-inspections/knowledge-compilations/healthy-workplaces-for-women-and-men-of-all-ages-rap-20168-knowledge-compilation/>.

5. Aplicación de una perspectiva de género para la seguridad y la salud en el trabajo y la evaluación de riesgos

5.1 ¿Por qué aplicar una perspectiva de género?

En una Comunicación emitida en enero de 2017, la Comisión Europea concluyó lo siguiente: «Hay indicios de que se han infravalorado los riesgos profesionales para la salud y seguridad de las mujeres, y de que este enfoque neutro ha contribuido a que se dedique menos atención y menos recursos a prevenir los riesgos laborales específicos de las mujeres». Este capítulo responde al objetivo de facilitar una base de conocimientos sobre cuestiones de género, sirviendo de apoyo para los inspectores de trabajo. Su finalidad es que los inspectores de trabajo estén capacitados para detectar las deficiencias y facilitar orientación sobre cómo evaluar los riesgos de las condiciones de trabajo *tanto para las mujeres como para los hombres*.

Los trastornos musculoesqueléticos (TME) son una de las principales causas de problemas de seguridad y salud en el trabajo en muchos lugares de trabajo. Los TME son una causa frecuente de lesiones relacionadas con el trabajo, tanto para las mujeres como para los hombres. La exposición puede variar entre mujeres y hombres. La organización de las labores en el lugar de trabajo tiene un impacto significativo en la probabilidad de desarrollar TME. Las mujeres y los hombres suelen desempeñar tareas distintas en el lugar de trabajo, incluso si ocupan el mismo puesto, motivo por el que sus exposiciones difieren entre sí. Esta es la principal razón por la que las mujeres sufren con mayor frecuencia dolor relacionado con el trabajo y TME.ⁱ Por otra parte, las diferencias biológicas desempeñan un papel poco significativo. Los hombres suelen llevar a cabo tareas más variadas en el trabajo, mientras que las mujeres normalmente realizan labores más repetitivas. Los hombres suelen levantar grandes cantidades de peso de manera rápida, operar máquinas y manejar herramientas. Incluso cuando las mujeres y los hombres desempeñan exactamente las mismas tareas en el trabajo, la carga física puede variar debido a que los equipos y los lugares de trabajo suelen estar diseñados para el hombre medio.

La idea de que las mujeres nacen con una mayor capacidad para prestar cuidados que los hombres, por ejemplo, ha hecho que los sectores de la asistencia sanitaria y social estén dominados por las mujeres. En los lugares de trabajo dominados por los hombres, sus perspectivas y su forma de trabajar se han convertido en la norma. En comparación con los hombres, las mujeres suelen tener menos oportunidades para ejercer una influencia en su situación laboral. Además, cuanto más se asciende en la jerarquía de una organización, menos mujeres hay. Un empresario puede reducir el riesgo de discriminación, acoso y conflicto, y aumentar la creatividad y la rentabilidad adoptando medidas para lograr un lugar de trabajo más igualitario desde el punto de vista del género.

Existen otros riesgos para la salud relacionados con el género. Los hombres y las mujeres son vulnerables a distintos tipos de toxinas que afectan a la fertilidad. Además, los hombres y las mujeres se enfrentan a distintos tipos de estrés psicológico: las mujeres están más expuestas al acoso y a la discriminación, mientras que los hombres están más expuestos al estrés y tienen más probabilidades de sufrir enfermedades cardiovascularesⁱⁱ. Asimismo, las mujeres que trabajan en obras de construcción con cuartos de baño sucios o inapropiados suelen evitar tener que usarlos al no beber agua, lo que podría aumentar el riesgo de sufrir infecciones de vejiga o de riñón.

Evitar problemas de salud y promover el bienestar en el trabajo son dos factores importantes para la calidad del trabajo, tanto de las mujeres como de los hombres. Sin embargo, es frecuente que la estructura y la organización del trabajo y los equipos conexos, incluidos los equipos de protección individual (EPI), estén diseñados teniendo en mente al hombre «medio», a pesar de que la legislación de la UE recoge el principio de adaptación del trabajo a los trabajadores. Reducir la carga para las mujeres también conllevará una reducción de la carga para los hombres.

«Las mujeres y los hombres tienen el mismo derecho a un medio laboral adecuado».

5.2 ¿Cómo es la vida laboral de los hombres y de las mujeres en la UE?

Los estudios realizados a escala europea, presentados a continuación, señalan tanto similitudes como diferencias entre la experiencia de las mujeres y de los hombres en el mercado laboral.

- Las mujeres y los hombres participan en el mercado laboral a diferentes niveles (en 2016, 65 % y 77 % respectivamente).ⁱⁱⁱ
- El mercado laboral está segregado en función del género. Las mujeres trabajan principalmente en sectores y puestos en los que existe un número elevado de mujeres, mientras que los hombres lo hacen en sectores y puestos con una presencia masculina mayoritaria. Las profesiones mixtas desde el punto de vista del género son la excepción y no la regla. En los sectores de la salud y la educación predominan las mujeres, al igual que en profesiones como la de auxiliar administrativo, trabajador del sector servicios y personal de ventas. Los sectores de la construcción, el transporte, la industria y la agricultura siguen estando sumamente dominados por los hombres.^{iv}
- De media, la tasa de empleo de las mujeres es inferior a la de los hombres (61 % y 72 % respectivamente^v).
- En el trabajo por cuenta propia predominan los hombres, y las mujeres únicamente representan el 29 % de los empresarios^{vi}.
- El trabajo a tiempo parcial es más común entre las mujeres que entre los hombres (el 32 % de las mujeres trabaja a tiempo parcial, en comparación con el 9 % en el caso de los hombres)^{vii}. En concreto, es más frecuente que las madres trabajen a tiempo parcial^{vii}.
- En comparación con los hombres, las mujeres también tienen una conexión menos segura con el mercado laboral, ya que existe una mayor probabilidad de que trabajen con arreglo a formas de empleo irregulares, como el empleo indefinido, el empleo por tiempo determinado y otros tipos de acuerdos «no contractuales»^{viii}.

5.3 Incorporación de las cuestiones relacionadas con el género a la evaluación de riesgos

Se requieren esfuerzos continuados para mejorar las condiciones laborales tanto de las mujeres como de los hombres. Sin embargo, adoptar un enfoque «neutro desde el punto de vista del género» para la gestión y la prevención de riesgos puede llevar a subestimar o no tomar en consideración los riesgos a los que se enfrentan las trabajadoras. El primer paso es cambiar esta situación reconociendo y teniendo en cuenta las diferencias de género. Cuando pensamos en los peligros que existen en el trabajo, es más probable que venga a nuestra mente la imagen de hombres trabajando en lugares con un elevado riesgo de accidentes, como las obras de construcción o los buques pesqueros, que la de mujeres trabajando en la asistencia social y sanitaria, en la cadena de fileteado de una piscifactoría o en instalaciones como los centros de llamadas. Un análisis riguroso de las condiciones laborales reales demuestra que tanto las mujeres como los hombres se enfrentan a riesgos importantes en el trabajo. Además, facilitar el trabajo para las mujeres también hará que sea más fácil para los hombres. Es importante incluir las cuestiones de género en las evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo y, además, la «integración» de las cuestiones de género en la prevención de riesgos es uno de los objetivos de la Unión Europea^{ix}.

Cuestiones fundamentales para una evaluación de riesgos que tenga en cuenta el género:

- contar con un compromiso firme y conceder importancia a las cuestiones de género;
- analizar la situación laboral real;

- utilizar herramientas de evaluación de riesgos basadas en pruebas para visualizar los riesgos difíciles de detectar;
- contar con la participación de todos los trabajadores, tanto de las mujeres como de los hombres, en todas las fases de la evaluación;
- analizar los riesgos prevalentes tanto en las profesiones en las que predominan los hombres como en aquellas en las que predominan las mujeres;
- evitar realizar suposiciones previas sobre cuáles son los riesgos y sobre quiénes están en peligro; y
- evitar realizar suposiciones iniciales sobre lo que se considera «trivial».

5.4 Ejemplos de buenas prácticas

- Los lugares de trabajo en los que se ofrece formación sobre cómo gestionar las diferencias y la diversidad obtienen resultados muy superiores a los de los lugares de trabajo homogéneos. Las ideas realmente innovadoras surgen en reuniones e intercambios caracterizados por la existencia de diferencias. La creatividad y la eficacia aumentan con la presencia de equipos de trabajo mixtos.
- Crear grupos de trabajo mixtos que incluyan tanto a hombres como a mujeres, ya que es probable que de este modo aumente la productividad.
- Reducir la monotonía de los trabajos repetitivos mediante la rotación de tareas entre personas de ambos sexos, con el fin de que todos ellos tengan variaciones en su trabajo.
- Diseñar los puestos de trabajo de modo que sean ergonómicos y puedan ajustarse fácilmente tanto a las mujeres como a los hombres.
- Preguntar en la misma medida a las mujeres y a los hombres si sufren estrés o acoso, incluido el acoso con fines sexuales.
- Facilitar herramientas y EPI apropiados tanto para hombres como para mujeres.
- Contar con la participación equitativa de trabajadores de ambos sexos en los esfuerzos destinados a mejorar el medio laboral.

5.5 Cómo llevar a cabo una inspección aplicando un enfoque basado en el género

El papel del inspector de trabajo es importante a la hora de sensibilizar a las partes interesadas en materia de seguridad y salud en el trabajo sobre los beneficios de aplicar una perspectiva de género para la evaluación de riesgos. A continuación, se facilitan ejemplos de cómo pueden entablar los inspectores de trabajo un diálogo con los empresarios sobre los beneficios de aplicar una perspectiva de género para la evaluación de riesgos en el medio laboral. También pueden plantear una serie de preguntas al empresario para ayudarlo a reconocer e identificar los riesgos en el medio laboral relacionados con el género, así como a detectar posibles deficiencias en la evaluación de riesgos.

Al planificar una inspección:

El objetivo principal es diseñar una inspección correctamente planificada para la que el inspector de trabajo esté suficientemente preparado en lo relativo a las cuestiones relacionadas con el género. Antes de la inspección, el inspector debería familiarizarse con los riesgos específicos del sector de que se trate, especialmente desde el punto de vista del género. A continuación, se presenta un enfoque no exhaustivo sobre cómo deben abordar los inspectores de trabajo las cuestiones relacionadas con el género en el marco de las evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo.

Durante la inspección:

Identificar los riesgos relacionados con el género existentes en el lugar de trabajo; por ejemplo, buscar tanto riesgos para la salud y la seguridad como «riesgos invisibles»,

como el acoso, la discriminación, una carga de trabajo psicosocial excesiva y amenazas y violencia en el trabajo.

Las siguientes preguntas ayudarán a los inspectores de trabajo a identificar y a evaluar los riesgos y las deficiencias del medio laboral, especialmente en lo relativo al género. Se prevé que las respuestas a estas preguntas den lugar a ideas sobre cómo pueden abordarse los riesgos y las deficiencias detectados.

- ¿Cuántas mujeres y hombres trabajan aquí?
- ¿Qué tareas desempeñan las mujeres y los hombres? ¿Son las mismas/distintas?
- ¿En qué medida pueden elegir los empleados su ritmo de trabajo? ¿Existen diferencias entre las mujeres y los hombres en este sentido?
- ¿Existen tareas para las que los trabajadores tengan que estar en un lugar o en un puesto de trabajo concretos? En caso afirmativo, ¿qué porcentaje de mujeres y de hombres llevan a cabo estas tareas? Si difieren entre sí, ¿cuál es el motivo?
- ¿Cómo se adaptan el equipo de seguridad, la ropa de protección, el equipo de protección, la ropa de trabajo, las herramientas y la maquinaria de manera individual a las mujeres y a los hombres? ¿Cómo ha investigado el empresario esta cuestión?
- ¿Qué indican las estadísticas sobre las bajas por enfermedad y los accidentes relacionados con el trabajo cuando se desglosan por género? ¿Qué diagnósticos predominan entre las mujeres y entre los hombres, respectivamente?
- ¿Existen vestuarios separados para las mujeres y los hombres? ¿Cómo se distribuyen los vestuarios/baños entre las mujeres y los hombres?
- ¿Están adaptados los lugares de trabajo a las mujeres y a los hombres de manera individual y ergonómica?
- ¿Ha llevado a cabo el empresario algún tipo de encuesta al personal sobre los riesgos psicosociales? En caso afirmativo, ¿se dispone de estadísticas desglosadas por género? De ser así, ¿reflejan diferencias entre la forma en que las mujeres y los hombres sufren estrés, amenazas, violencia, acoso, hostigamiento y victimización y reciben apoyo en el lugar de trabajo?
- Nota: pueden plantearse preguntas adicionales para obtener información importante, como por ejemplo: «¿Qué factores de riesgo se determinó que no resultaban pertinentes o que no eran significativos en lugares de trabajo en los que se emplea a mujeres/hombres?».

En el anexo 1 se facilita una lista no exhaustiva de preguntas sobre las evaluaciones de riesgos teniendo en cuenta la diversidad que resulta de utilidad durante las inspecciones. El anexo 2 contiene una lista de comprobación más detallada sobre cuestiones relacionadas con el género.

Si el inspector de trabajo visita puestos de trabajo, debería, si fuera posible, aplicar un enfoque basado en el género a la hora de evaluar el medio laboral. Debería preguntar tanto a las trabajadoras como a los trabajadores, de manera estructurada, sobre los problemas a los que se enfrentan en su trabajo. Debería animarse a las mujeres y a los hombres a informar sobre cuestiones que crean que podrían afectar a su seguridad y a su salud en el trabajo, como por ejemplo problemas de salud que podrían estar relacionados con el trabajo.

En función de las respuestas del empresario, los inspectores de trabajo deberían evaluar la calidad de la evaluación de riesgos llevada a cabo por este:

- ¿Se han tenido en cuenta cuestiones relacionadas con el género al llevar a cabo la evaluación de riesgos?
- ¿Se han evaluado correctamente los riesgos a los que se enfrentan tanto las mujeres como los hombres?

- ¿Se han evaluado los «riesgos invisibles», como el acoso sexual?
- ¿Ha decidido el empresario las medidas que se adoptarán en función de los riesgos relacionados con el género detectados en la evaluación de riesgos?
- ¿Ha nombrado el empresario a los responsables de ejecutar las medidas relacionadas con el género?
- ¿Se han llevado a cabo las medidas?
- ¿Ha realizado un seguimiento el empresario sobre la eficacia de las medidas? ¿Se han reducido los riesgos relacionados con el género?
- ¿Han recibido formación los supervisores sobre cómo identificar los riesgos relacionados con el género?
- ¿Se ha ofrecido formación a los empleados sobre cómo evitar los riesgos relacionados con el género?

Una vez concluida la inspección:

Una vez finalizada la inspección, los inspectores de trabajo disponen de varias vías para tomar medidas, con arreglo a la legislación nacional del Estado miembro correspondiente.

El objetivo es garantizar que el empresario cumple las obligaciones jurídicas aplicables a la evaluación de riesgos, teniendo en cuenta los grupos de trabajadores de ambos sexos que se encuentran en una mayor situación de riesgo. Los inspectores de trabajo pueden redactar un informe de inspección, emitir recomendaciones de mejora y facilitar instrucciones u orientación para el empresario.

Los inspectores de trabajo pueden imponer medidas con plazo en caso de detectar incumplimientos de las obligaciones jurídicas nacionales aplicables a la evaluación de riesgos, como por ejemplo las siguientes:

- completar la evaluación de riesgos analizando, entre otros, puestos de trabajo y tareas concretas;
- utilizar servicios de seguridad y salud en el trabajo internos/externos;
- permitir que el representante o los representantes de los trabajadores, tanto mujeres como hombres, participen en el proceso de evaluación de riesgos;
- estudiar quiénes serán los responsables de las futuras medidas y de los plazos aplicables; y
- adoptar medidas claras.

Aplicando los procedimientos nacionales, el inspector decidirá si resulta necesario realizar una inspección de seguimiento para controlar las medidas adoptadas para abordar cuestiones relacionadas con la edad y para verificar que el plan de acción se ha ejecutado de manera oportuna.

Referencias

ⁱ Autoridad Sueca del Entorno Laboral, *Physical loads, gender and health in working life*, 2013:9.

ⁱⁱ Autoridad Sueca del Entorno Laboral, *How can the work environment be better for both women and men*, ADI 690. Disponible en: <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/broschyler/english/how-can-the-work-environment-be-better-for-both-women-and-men-broschyr-adi-690eng.pdf>.

ⁱⁱⁱ Eurostat, *Basic figures on the EU, Third quarter 2017*.

^{iv} Eurofound, *Sexta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo*, actualización de 2017.

^v Eurofound, *La vida de las mujeres y los hombres en Europa: un retrato estadístico*, edición de 2017.

^{vi} Eurofound, *Sexta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo*, actualización de 2017.

^{vii} Eurofound, *La vida de las mujeres y los hombres en Europa: un retrato estadístico*, edición de 2017.

^{viii} Comisión Europea, DG Justicia y Consumidores, *Strategic Engagement for Gender Equality 2016–2017*.

^{ix} Comisión Europea, *Como adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad, 2002–2006, Comunicación de la Comisión Europea (COM/2002/0118 final)*.

Información adicional

- En el informe de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo titulado «Las cuestiones de género en relación con la seguridad y la salud en el trabajo. Revisión» se facilita información adicional sobre los riesgos para las trabajadoras y sobre su prevención. Dicho informe se encuentra disponible en el siguiente enlace: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/209>.
- La ficha informativa n.º 42, en la que se resume el informe, y la ficha informativa n.º 43, relativa a la inclusión de los aspectos de género en la prevención de riesgos, se encuentran disponibles en el siguiente enlace: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications>.
- El sitio web de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo contiene una sección en la que se facilitan enlaces a información adicional sobre las mujeres y la seguridad y la salud en el trabajo: <http://gender.osha.eu.int>. Su contenido se basa en la publicación «*How can the work environment be better for both women and men?*» de la Autoridad Sueca del Entorno Laboral.
- Organización Mundial de la Salud, *Gender equality, work and health: A review of the evidence*, 2006. Disponible en: <http://www.who.int/gender/documents/Genderworkhealth.pdf>.
- Organización Mundial de la Salud, *Gender equality, work and health: A review of the evidence*, 2006. Disponible en: <http://www.who.int/gender/documents/Genderworkhealth.pdf?ua=1>.
- La Autoridad Sueca del Entorno Laboral dispone de una gran cantidad de material en inglés (informes, cortometrajes, etc.): <https://www.av.se/en/work-environment-work-and-inspections/work-with-the-work-environment/gender-equality-in-the-work-environment/>.

Anexo 1: lista no exhaustiva de preguntas sobre las evaluaciones de riesgos teniendo en cuenta la diversidad

Objetivo: Los inspectores de trabajo podrán plantear las siguientes preguntas en cualquier contexto de inspección.

Preguntas iniciales sobre el lugar de trabajo:

- ¿Cómo están distribuidos los trabajadores en términos de edad y de género?
- ¿Realizan las mujeres y los hombres las mismas labores? ¿Difieren sus exposiciones?
- ¿Están adaptados los equipos y las herramientas, incluido el EPI, a los trabajadores de diferentes tamaños y alturas?
- ¿Qué indican las estadísticas en lo relativo a las bajas por enfermedad, los accidentes y las enfermedades relacionados con el trabajo para los diferentes grupos de edad y para ambos sexos?

Preguntas sobre la evaluación de riesgos:

- ¿Abarca la evaluación de riesgos a grupos de trabajadores de diferentes edades?
 - ¿Abarca a los trabajadores jóvenes y tiene en cuenta la necesidad de que se les ayude en su incorporación y se les facilite formación en materia de seguridad y salud en el trabajo?
 - ¿Abarca a los trabajadores de más edad y tiene en cuenta su necesidad de adaptación individual?
- ¿Abarca riesgos «invisibles» como el estrés, el acoso (incluido el acoso con fines sexuales), la violencia y las amenazas?
- ¿Abarca tanto los riesgos para las mujeres como para los hombres?
- ¿Abarca a grupos vulnerables (por ejemplo, los trabajadores migrantes, los trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal y las mujeres embarazadas)?
- ¿Abarca los riesgos para la salud a largo plazo, como un nivel de ruido elevado, la exposición a sustancias peligrosas y los trastornos musculoesqueléticos?

Anexo 2: lista ampliada de preguntas en las que se aborda la perspectiva de género

Objetivo: Si un inspector de trabajo desea profundizar en la perspectiva de género al llevar a cabo una inspección, puede plantear las preguntas expuestas a continuación, que se refieren a los tres factores de los individuos, la ergonomía/tecnología y la organización.

Este anexo se basa en la publicación «*How can the work environment be better for both women and men?*» (número ADI 690) de la Autoridad Sueca del Entorno Laboral, que se encuentra disponible en la siguiente dirección:

<https://www.av.se/en/work-environment-work-and-inspections/work-with-the-work-environment/gender-equality-in-the-work-environment>.

Los individuos

- ¿Incluye una perspectiva de género la forma en que están organizadas la seguridad y la salud en el trabajo?
- ¿Se considera que hay determinados ámbitos o labores más adecuados para las mujeres y otros para los hombres?
- ¿Disponen las mujeres y los hombres de las mismas oportunidades para influir en cuestiones relacionadas con su medio laboral y para participar en ellas?
- ¿Hay imágenes, mensajes u objetos en el lugar de trabajo que puedan considerarse degradantes? ¿Se utiliza un lenguaje o una jerga que podría considerarse degradante?
- ¿Es inclusivo o exclusivo el lugar de trabajo? ¿Se sienten integrados los miembros del personal, independientemente de su género?
- ¿Se caracteriza el lugar de trabajo por el respeto mutuo y la tolerancia?
- ¿Gozan las mujeres y los hombres de las mismas oportunidades para el desarrollo de competencias?

La ergonomía/tecnología

- ¿Son apropiadas las herramientas del lugar de trabajo para manos y cuerpos tanto grandes como pequeños?
- ¿Se dispone de ropa de protección y de trabajo que se ajuste correctamente, independientemente del género?
- ¿Existen vestuarios separados para las mujeres y los hombres?
- ¿Están adaptados los lugares de trabajo de manera individual y ergonómica? ¿Existen diferencias entre los puestos en los que predominan las mujeres y aquellos en los que predominan los hombres en lo relativo, por ejemplo, a la ropa de protección, las condiciones y las herramientas?
- ¿Hay máquinas o tareas que estén «reservadas para un sexo», es decir, que únicamente las utilicen o las lleven a cabo las mujeres o los hombres?
- Las estadísticas oficiales indican que las mujeres se ausentan por motivos de enfermedad con más frecuencia que los hombres y que hay más mujeres que hombres que se ven obligadas a poner fin a su vida laboral debido a problemas de salud. ¿Podrían estar relacionados estos fenómenos con el hecho de que las herramientas no estén adaptadas tanto a las mujeres como a los hombres?

La organización

- ¿Cuántos empleados hay? ¿Cuántos de ellos son mujeres? ¿Cuántos de ellos son hombres?

- ¿Qué labores desempeñan las mujeres y los hombres empleados? ¿Ocupan los mismos puestos?
- Si las mujeres y los hombres ocupan los mismos puestos, ¿desempeñan las mismas labores?
- Si las mujeres y los hombres llevan a cabo distintas labores, ¿a qué riesgos se enfrenta cada uno de los sexos al realizarlas?
- ¿Se está trabajando en aras de una distribución más equitativa de los porcentajes de empleadas y empleados?
- ¿Qué requisitos deben cumplir los hombres y las mujeres en el lugar de trabajo para que se les permita llevar a cabo las mismas tareas? ¿Tienen todos los empleados la posibilidad de influir en su situación laboral? ¿Qué empleados deben trabajar a un ritmo rápido o a un ritmo determinado por las máquinas o los clientes, cuáles carecen de desarrollo profesional y cuáles están físicamente vinculados al lugar de trabajo?
- ¿Cómo afectan las diferentes decisiones operativas a la exposición de las mujeres y de los hombres a los distintos riesgos y a los problemas de salud?
- ¿Reciben la misma atención las opiniones de las mujeres y de los hombres sobre los problemas y las mejoras del medio laboral?
- Si surgen TME, ¿se plantea la rotación profesional como vía para reducir y evitar las lesiones?
- ¿Ha optado algún trabajador por reducir su jornada debido a las deficiencias del medio laboral físico o psicosocial? ¿Existen diferencias entre las mujeres y los hombres en este sentido?
- ¿Cuál es el porcentaje de hombres y de mujeres que forman parte de grupos de trabajo, grupos de proyecto y grupos de desarrollo?
- ¿Existe discriminación múltiple (por ejemplo, contra mujeres que hablan un idioma distinto)?

Anexo 3: lista de organizaciones pertenecientes al Grupo de Trabajo sobre Riesgos Nuevos y Emergentes del SLIC

Estado miembro	Representante
CHIPRE	Departamento de Inspección del Trabajo C.P. 24855 1304 Nicosia Chipre
DINAMARCA	Autoridad Danesa del Entorno Laboral Landskronagade 33 2100 København Ø Dinamarca
FINLANDIA	Ministerio de Asuntos Sociales y Sanidad Departamento de Trabajo e Igualdad de Género C.P. 33, FI-00023 Gobierno Finlandia
GRECIA	Servicio de Inspección del Trabajo de Grecia Dirección de Inspección de la Seguridad y la Salud en el Trabajo de Atenas-Ática Oriental-Creta Departamento de Coordinación 10, Agisilaou Street, 10437, Atenas Grecia
POLONIA	Servicio Principal de Inspección del Trabajo UL. Barska 28/30 02-315 Varsovia Polonia
RUMANÍA	Servicio de Inspección del Trabajo 14, Matei Voievod Street, 2nd district RO - 021455 Bucarest Rumanía
SUECIA	Autoridad Sueca del Entorno Laboral Asuntos Internacionales y Departamento de Inspección SE-112 79 Estocolmo Suecia