

PROYECTO INGEPRE



GOBIERNO DEL
PRINCIPADO DE ASTURIAS
CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA
Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA



GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y TURISMO

instituto
asturiano
de la mujer

INSTITUTO ASTURIANO DE
PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



Fraternidad
Muprespa

La firme creencia de un grupo de mujeres en la necesidad de mejorar en la integración de la dimensión de género en la salud, ha sido el germen de este proyecto. Proceso que requiere evolucionar en la forma de pensar y de hacer.

El compromiso, ilusión, colaboración, cooperación, motivación, trabajo, esfuerzo, las claves que han guiado desde el inicio al **equipo de trabajo** que ha llevado a cabo el proyecto y cuya pretensión es ser herramienta para poner de manifiesto la realidad y poner luz a un futuro donde las mujeres sean consideradas en su diversidad.

Gracias a **la Asociación Asturiana de Técnicos Especialistas en Prevención (ASATEP)**, que desde el inicio formó parte del equipo y sin cuya colaboración no hubiera sido posible que este proyecto creciera.

Gracias a, **Almudena Cueto Sánchez**, directora general del Instituto Asturiano de la Mujer, a **Miryam Hernández Fernández**, directora general del Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales a **Natalia Fernandez Lavida**, subdirectora general de Prevención Calidad y Comunicación en representación de Fraternidad-Muprespa por creer y apostar por esa idea y a la directora de delegación de Fraternidad-Muprespa de Gijón **Ana Fernández Castro** cuya fuerza incluso en los peores momentos, hizo posible sumar un equipo de mujeres fantástico que germinará en este trabajo.

Gracias a Todas

El equipo de trabajo. Asturias, 18 de enero 2019.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
Herramientas	4
Difusión	4
2. ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS	6
Perfiles laborales de las empresas	6
Consulta y participación de los trabajadores	8
Igualdad	8
Prevención de riesgos laborales	9
2. REFLEXIONES	11
Sobre participación	11
Sobre igualdad	12
Sobre prevención de riesgos laborales en clave de género	13
3. CONCLUSIONES FINALES	15
4. ACTUACIONES PROPUESTAS	16
5. "CONFUSIONARIO"	18
6. TEXTOS Y CRITERIOS TÉCNICOS DE REFERENCIA	20
ANEXO I	21
Detalles de las empresas: sectores al que pertenecen y número de trabajadores	21
ANEXO II	24
Porcentajes por CNAE	24
EPÍLOGO	27



1. INTRODUCCIÓN

*La puesta en marcha del **PROYECTO INGEPRE**, en marzo del 2018, cuyo objetivo es la integración de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud laboral de las trabajadoras de la empresa asturiana y por ende la continua disminución de la siniestralidad laboral, exigía en su primera fase, determinar el escenario real del empresariado asturiano, respecto a la integración de la igualdad en la prevención de riesgos laborales de cada sector de actividad objeto de estudio, así como qué aspectos estaban mejor cubiertos, qué otros eran mejorables o tenían mayores carencias, y qué medidas se estaban tomando para lograr disminuir los riesgos a los que están expuestas las mujeres.*

Herramientas

Para obtener la información requerida, la herramienta utilizada por el grupo de trabajo fue un cuestionario estructurado diseñado por las componentes del mismo, al que se facilitó acceso a todas las empresas de los sectores objeto de estudio, a través de la página web de Fraternidad-Muprespa fraternidad.com, que permaneció abierto durante 4 meses. Como complemento Fraternidad-Muprespa realizó más de 30 encuestas telefónicas, a fin de obtener información adicional.

El cuestionario web estaba compuesto de 24 preguntas agrupadas en 5 epígrafes: perfiles laborales, detalle de las plantillas de las empresas, consulta y participación, igualdad y prevención de riesgos laborales.

Difusión

Con el fin de obtener la mayor participación el **Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL)**, el **Instituto Asturiano de la Mujer (IAM)** y **Fraternidad-Muprespa** crearon un espacio en sus páginas web, con información sobre el proyecto y enlace directo a la encuesta. También con este mismo objetivo se obtuvo el compromiso y cooperación de:

La Federación Asturiana de Empresarios (FADE), que implementó enlace desde su página web facilitando información y acceso a la encuesta aproximadamente a 5.000 empresas, el mensaje se difundió también a través de redes sociales, así se enviaron **7.300 Twitter**, **1.460 FB** y **760 LinkedIn**.

La Asociación de Hostelería y Turismo del Principado de Asturias (OTEA), participó remitiendo el enlace de la página web, proyecto y encuesta, al móvil a sus 1.800 asociados.

Establecimientos Residenciales de Ancianos (ERA), organismo autónomo del Principado de Asturias que remitió directamente el acceso a la encuesta a sus cerca de 40 centros residenciales.

También se ha buscado apoyo y colaboración con los agentes sociales **CCOO** y **UGT**.



2. ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS

Destacamos el elevado número de personal asalariado comprendido en las empresas participantes. Se obtuvieron 61 encuestas de las que 7 no fueron válidas, por lo que estimamos 54 encuestas que aglutinan a más de 8.000 trabajadores y trabajadoras.

La información obtenida es la siguiente:

Perfiles laborales de las empresas

1) Sector al que pertenecen las empresas participantes:

- El 41,07% corresponde a actividad asistencial en establecimientos residenciales.
- El 30,36%, perteneciente a la actividad en servicios a edificios y actividades de jardinería (sector limpieza), siendo éste el más representativo en número de personas trabajadoras (81,98 %).
- Servicios de comidas y bebidas ha tenido una representación del 26,79%, siendo este el menos representativo en número de personas trabajadoras (2,81%).

2) Dimensión de las empresas participantes:

- Las empresas entre 10 y 50 trabajadores, son las más representadas con un 46,43%. si bien el segundo grupo con un 32,14%, corresponde a empresas de más de 50 personas trabajadoras, lo que explica el volumen de personal asalariado frente al número de empresas participantes.

3) Modalidad preventiva:

- Con un 91,07% las empresas tienen un Servicio de Prevención Ajeno o Servicio de Prevención Propio.

4) La distribución de las plantillas:

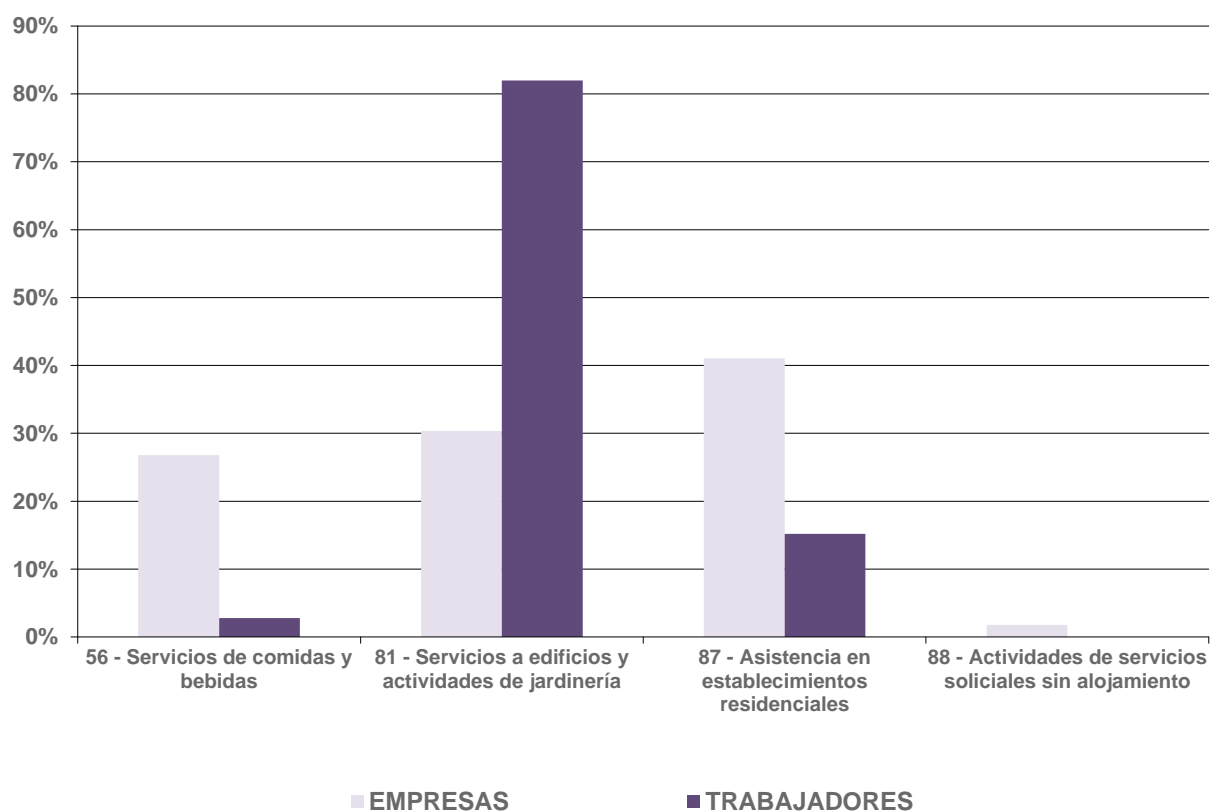
- El 80,23% son mujeres respecto a un 19,77% de hombres.

5) Los puestos ocupados mayoritariamente por mujeres para cada uno de los sectores objeto del estudio son:

- Personal de cocina en Hostelería con un 41,18%.
- Limpiadora con el 100% en Limpieza
- Personal auxiliar de enfermería con un 38,46% en Asistencia en establecimientos residenciales.

6) Tipología de contratación mayoritaria:

- Contrato indefinido a tiempo completo con un 53,57%.



Gráfica 1. Sector empresarial

Consulta y participación de los trabajadores

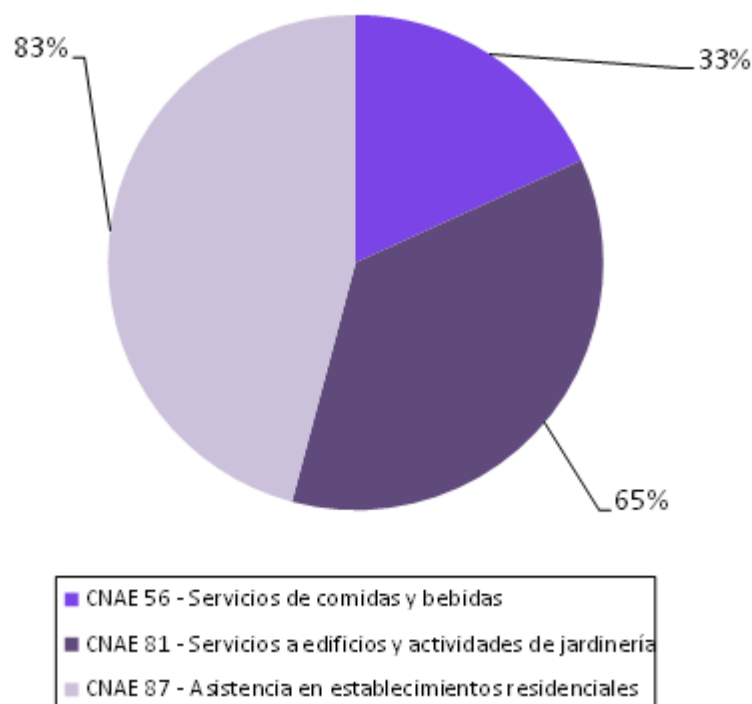
El 62,50% de las empresas tienen delegados o delegadas de prevención y un 37,50% disponen de comité de seguridad y salud.

El número de representantes masculinos es de 39,36% frente a un 60,64% de mujeres, teniendo en cuenta que más del 80% de la plantilla de las empresas participantes está compuesto por mujeres.

- **En empresas de entre 10-50 trabajadores:** este valor está más correlacionado con la distribución por sexo de la plantilla, puesto que los representantes varones son 26,47%, y las mujeres un 73,53%.
- **En empresas de más de 50 trabajadores:** es en el que los valores son casi similares aunque la plantilla esté compuesta por mayoría de mujeres.

Igualdad

- El 75% de las empresas participantes en la encuesta declaran que está **incluida la igualdad de oportunidades en la política de la empresa**. No obstante solo el 25% de las empresas disponen de planes de igualdad.
- Respecto a las **medidas que apoyan la conciliación de la vida familiar y laboral** un 58,93% de las empresas indican que disponen de ellas, si bien al analizar el tipo de medidas, se indican exclusivamente las medidas legalmente establecidas y la flexibilidad horaria.
- Respecto a la **necesidad y posibilidad de facilitar herramientas para ayudar a la conciliación**, llama poderosamente la atención que solo el 64,29% lo considere necesario mientras un 35,71% no lo considera preciso, elevándose la necesidad de facilitar herramientas al 83% en el caso "Asistencia a establecimientos residenciales", el 65% en el CNAE de "Servicios a edificios y actividades de jardinería" y sólo el 33% en "Servicios de comidas y bebidas".



Gráfica 2: Necesidad de facilitar herramientas para ayudar a la conciliación

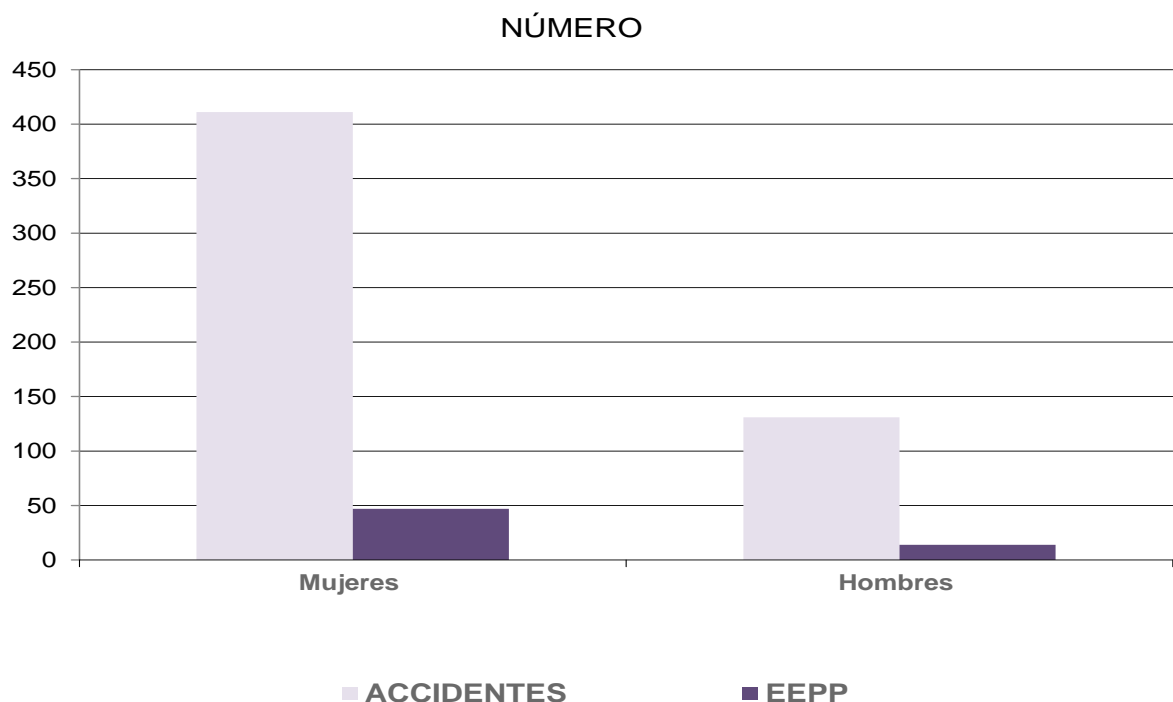
Prevención de riesgos laborales

- **Documentación preventiva:** las empresas encuestadas confirman en un 80% que no se incorpora las diferencias entre hombres y mujeres (Sólo el 35% de las empresas encuestadas respondió esta pregunta).
- **El número de accidentes de las empresas encuestadas:** en datos absolutos ascienden a 411 en mujeres (un 75,83% del total), mientras que en hombres suman 131. Las enfermedades profesionales ascienden a 47 en mujeres (un 77,05% del total) y 14 en hombres.

Si analizamos la siniestralidad en relación a la plantilla, el número de accidentes en mujeres (6,40%) es un 1,88% menor respecto al de hombres (8,28%). Igualmente las enfermedades profesionales tienen una incidencia menor en las mujeres, un 0,15% menos (0,73% mujeres y 0,88% hombres).

- **La siniestralidad y el absentismo:** no se analizan desagregando por sexos, según confirma el 91,07% de los encuestados.
- **Los riesgos más frecuentes** a los que están expuestas las mujeres: son en un 50% las posturas forzadas.

- **La identificación de riesgos específicos en los puestos ocupados por mujeres:** el 73,21% de las empresas nos confirman que no se identifican. El 8,93% de empresas diferencian los datos por sexos. El 16,79% identifica riesgos específicos en los puestos ocupados por mujeres.
- **Riesgos psicosociales:** en el 75% de las empresas no existe protocolo de acoso laboral y sexual.
- **Integración de las responsabilidades familiares** y personales en la organización del trabajo: un 60,71% de las empresas indican que no están integradas.
- **Adaptación de los equipos:** el 55% de las empresas encuestadas afirma no realizarla en máquinas y herramientas de trabajo. En el caso de los EPIs supera el 78,57%.
- **Situaciones de especial protección:** solo el 35% de las empresas han respondido a esta pregunta y corresponden a las medidas legalmente establecidas para adaptar el puesto a la persona en caso de riesgo durante el embarazo y lactancia.



Gráfica 3: Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales



2. REFLEXIONES

*Después de analizar la población y cada uno de sus elementos con muestras representativas, recopilando, procesando, analizando e interpretando, con la finalidad de suministrar las siguientes **reflexiones y conclusiones**.*

Sobre participación

- 1) Escaso número de empresas participantes** a pesar de todo el esfuerzo realizado que denota el desconocimiento de la relevancia que tiene para la parte del empresariado asturiano, que integra los 4 CNAEs objeto de estudio, la integración de la igualdad en la PRL.
- 2) El CNAE 88** que corresponde al sector actividades de servicios sociales sin alojamiento solo hemos obtenido 1 respuesta, lo que contrasta con el gran número de personas que prestan asistencia domiciliaria.
- 3)** Esto pone de manifiesto la relevancia de proyectos que como INGEPRE, visibilizan un escenario donde el desconocimiento y la falta de implicación y sensibilización de este ámbito es completo.
- 4)** Aunque la mayoría de empresas asturianas son pymes y micropymes, es en la **mediana/gran empresa**, en gran medida fruto de la normativa que obliga a disponer de planes de igualdad donde tiene mayor relevancia.
- 5)** Se confirma que son **sectores muy feminizados**, ocupando las mujeres puestos de baja cualificación y de trabajos de ejecución (limpiadoras, personal de cocina, auxiliares de geriatría...), con contratación indefinida debido a la normativa establecida al efecto, sobre todo en el sector limpieza.
- 6)** El número de representantes masculinos es mucho más alto teniendo en cuenta que las plantillas están abrumadoramente feminizadas.

Sobre igualdad

- 1) En la integración de políticas de igualdad en el empresariado asturiano se revela una gran confusión en el establecimiento de las mismas en la empresa con el cumplimiento de medidas de conciliación, y apoyo familiar recogidos en el Estatuto de Trabajadores y convenios colectivos.
- 2) Existe un **desconocimiento absoluto** en las empresas analizadas en la forma de poner en marcha un plan de igualdad y/o un plan de medidas para mejorar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, apreciándose contradicciones claras como la afirmación mayoritaria del establecimiento de políticas de igualdad y sin embargo, confirmar la inexistencia de planes de igualdad, herramienta básica para la consecución de la igualdad en la empresa.

Esta tónica es general para todo el entramado empresarial asturiano, que tiene gran recorrido en la mejora de la concienciación, sensibilización y formación en material de igualdad en el ámbito laboral, ya que no establecen como prioritario incorporar políticas de igualdad en su estrategia empresarial, solo las empresas obligadas por ley establecen planes de igualdad, el resto no lo consideran como un objetivo empresarial.

- 3) Es una oportunidad que la Ley de Contratos del Sector Público, de 9 de noviembre de 2017 incluye entre otras novedades la prohibición expresa de la contratación de empresas de más de 250 trabajadores que incumplan la obligación de contar con un plan de igualdad.

Así mismo el **Art. 127, de la Ley 9/2017**, establece la posibilidad de que los órganos de contratación puedan exigir *“en las prescripciones técnicas, en los criterios de adjudicación o en las condiciones de ejecución del contrato, una etiqueta específica como medio de prueba de que las obras, los servicios o los suministros cumplen las características exigidas, etiquetas de tipo social...”* entre las que se incluye la igualdad de género. Sin duda se estaría haciendo referencia al Distintivo Empresarial en materia de Igualdad regulado en el **Art. 50 de la Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el caso de nuestra comunidad autónoma al distintivo asturiano **“Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad”** regulada en el **Art. 40 de la Ley 2/2011**, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género y desarrollada en el **Decreto 15/2015**, 25 marzo, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del distintivo *“Marca asturiana de excelencia en igualdad”*

- 4) Es preciso destacar también el hecho de que participen Establecimientos Residenciales de Ancianos, lo que desvirtúa en gran medida los resultados acerca de la necesidad de disponer herramientas para la conciliación, ya que en la Administración está implantado el Plan Concilia.

Sobre prevención de riesgos laborales en clave de género

- 1) Es necesario **desagregar por sexo** toda la información de la evaluación de riesgos para poner de manifiesto las diferencias que puedan surgir, tanto en los riesgos, como los daños materializados, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- 2) Debemos plantearnos si esta carencia es producto de la **insensibilidad o del desconocimiento** por parte de los profesionales que intervienen en el proceso evaluador.
- 3) Durante el año 2017 el 77% de las enfermedades declaradas en mujeres corresponde a las empresas participantes en la encuesta y el 70% en hombres.

CNAE 2009		Mujeres		Hombres		Totales		
		Con baja	Sin baja	Con baja	Sin baja	Con baja	Sin baja	Total
56	Servicios de comidas y bebidas	15	18	4	5	19	23	42
81	Servicios a edificios y actividades de jardinería	10	7	4	5	14	12	26
87	Asistencia en establecimientos residenciales	3	3	1	1	4	4	8
88	Actividades de servicios sociales sin alojamiento	2	3	-	-	2	3	5

Tabla 1: Enfermedades profesionales comunicadas en Asturias. Año 2017. FUENTE: Observatorio Condiciones de Trabajo Principado de Asturias

- 4) En las actividades que suceden situaciones similares a las del CNAE 81: Servicios a edificios y jardinería (sector limpieza), nos encontramos que los puestos desempeñados por mujeres tienen menor implicación en el uso de máquinas o herramientas eléctricas, que estadísticamente generan **accidentalidad** y esta es, generalmente, de consecuencias graves.

CNAE 2009	Leves			Graves			Mortales			TOTAL Mujeres	TOTAL Hombres	TOTALES	
	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL				
56	Servicios de comidas y bebidas	356	366	719		3	3				356	366	722
81	Servicios a edificios y actividades de jardinería	166	153	319		2	2		1	1	166	156	322
87	Asistencia en establecimientos residenciales	385	38	423		1	1				385	39	424
88	Actividades de servicios sociales sin alojamiento	182	16	198	1		1				183	16	199

Tabla 1: Accidentes de trabajo en jornada de trabajo- Según división de actividad. Año 2017 FUENTE: Observatorio Condiciones de Trabajo Principado de Asturias

- 5) Sin un análisis desagregado por género, se visibilizan mal las necesidades que específicamente se pueden tener: formativas, de diseño de EPIs específicos para tallas pequeñas, herramientas con un diseño específico, etc.
- 6) Se identifican muchos riesgos ergonómicos (posturas forzadas, trabajos repetitivos) que se confunden con monótonos en algunos casos y no se incluyen otros riesgos de índole psicosocial o relacionados con la organización del trabajo. Lo mismo sucede con los riesgos higiénicos (contaminantes físicos, químicos o biológicos).



3. CONCLUSIONES FINALES

8 breves reflexiones... con la muestra obtenida, ya se constata el poco entusiasmo que despierta la colaboración en este tipo de encuestas y en particular “en clave de género”, si bien nos han dado suficientes evidencias de cuáles son los problemas y por donde debemos enfocar las soluciones.

- 1) Es notorio el desconocimiento existente sobre la importancia de incluir la perspectiva de género en la **evaluación de riesgos**.
- 2) Se refleja que las actividades desarrolladas por las mujeres tienen una exposición menor a los riesgos relacionados con **la seguridad** en los sectores analizados, consecuentemente tienen una accidentalidad laboral diferente, de menor gravedad pero de mayor frecuencia. Quizá despejando esta cuestión podemos empezar a buscar las soluciones para erradicar la invisibilidad del problema.
- 3) ¿Qué sucede con los **riesgos de higiene y ergonomía**?, ¿se evalúan suficientemente? El efecto de esta situación nos conduce a que las enfermedades desarrolladas no se reconocen como de origen profesional al no estar el riesgo identificado, y se califica la contingencia como enfermedad común.
- 4) Se observa confusión en cuanto al tipo de riesgos, (trabajos monótonos y repetitivos) y ausencia de formación, no solamente del empresariado, sino también las personas delegadas de prevención y esto nos conduce a no demandar evaluaciones de mayor calidad que incluyan los **riesgos ergonómicos y psicosociales**.
- 5) Mayoritariamente son los servicios de prevención los que verifican los riesgos y determinan las medidas que el empresariado debe implementar. Se debe incluir en su **metodología de trabajo**, la igualdad como factor transversal que coadyuve a minimizar la siniestralidad femenina.
- 6) Resaltamos en los sectores analizados la ausencia de **protocolos** específicos para la denuncia de acoso laboral y sexual.
- 7) La ausencia de **EPIs** específicos para mujeres y la adaptación en caso necesario de máquinas y herramientas, tratándose de sectores feminizados, evidencia que no existe un interés especial por parte del personal técnico de prevención por solucionar esta falta de adaptación.
- 8) Las únicas situaciones de especial protección reflejadas son la **maternidad y la lactancia**, limitándose las empresas al mero cumplimiento normativo, pone de manifiesto el desconocimiento sobre las medidas adicionales que deberían ser implementadas en estas situaciones transitorias.



4. ACTUACIONES PROPUESTAS

La adopción de medidas de prevención adaptadas al género es una necesidad en el ámbito empresarial. Planteamos diferentes acciones concretas que puedan coadyuvar a conseguir un cambio de actitud de los agentes implicados, de difusión, conocimientos y sensibilización con la prevención de riesgos laborales en clave de género: Hablemos de prevención e igualdad como pasos previos. Estas son las propuestas:

- 1) Reunión inicial con grupos de interés: **Personal Técnico de prevención, SPA**, agentes sociales, para estudiar juntos la problemática concreta, enfocar los talleres a necesidades y determinar la **estrategia de intervención** adecuada para conseguir hacer visibles los problemas de las trabajadoras/es y por supuesto mejorar sus condiciones de trabajo.
- 2) **Crear un buzón en el Instituto Asturiano de la Mujer** para formar e informar sobre cómo elaborar planes de igualdad.
- 3) Posibilidad de crear por el Instituto Asturiano de la Mujer una **herramienta telemática** para ayudar a la realización de planes de igualdad para empresas.
- 4) **Posibilidad de crear una zona web informativa**: en la página del Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales, sobre los riesgos específicos de las mujeres, donde se incluya buzón para recoger dudas.

Mediante estos talleres buscamos:

- **Divulgar/informar/publicitar** e implicar a los colaboradores y agentes sociales, junto a todas las instituciones posibles.
- **Conceptualizar y clarificar claves**: Distinguir bien qué es un plan de igualdad y qué es un plan de conciliación. Sexo, género, perspectiva de género, igualdad de oportunidades, calidad de vida laboral, bienestar, ...
- **Incorporar** la perspectiva de género en la gestión de la prevención, como algo natural y si es necesario en sus planes de prevención de riesgos laborales.

- **Identificar buenas prácticas de empresas:** que sí han adoptado soluciones a situaciones de especial protección.
- **Informar y formar** sobre obligaciones de las empresas sobre la protección de embarazo y lactancia, prestación por riesgo durante el embarazo y lactancia.
- **Garantizar** que la atención diferenciada a mujeres y hombres en salud laboral sea una práctica habitual, de forma que se desarrollen estrategias preventivas que garanticen la protección de la salud en el trabajo.
- **Realizar metodologías de identificación e intervención** de riesgos con un enfoque de género. Enseñando a utilizar herramientas para identificar y evaluar riesgos, planificar la actividad preventiva y la detección de daños, contemplando las **diferencias** (sexo) **y desigualdades** (género), que permitan utilizar el mismo instrumento para todos los puestos de trabajo.

5) Posibles **talleres** igualdad/prevenición para empresas, trabajadores y trabajadoras, agentes sociales y técnicos y técnicas de prevención.

6) **Enlace en la web PREVIENE**, Portal de Prevención de Fraternidad-Muprespa (fraternidad.com/previene), a la página del Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales conforme nos legitima el art. 82.3 del texto refundido de la Ley de la Seguridad Social.

Se facilitará información y formación sobre cómo integrar la perspectiva de género en la PRL, casos prácticos, riesgos específicos en las mujeres, tratamiento de situaciones de especial protección mediante diferentes talleres.

7) **Realizar campañas** para informar sobre plataformas/aplicativos de coordinación de actividades empresariales para estos 4 CNAES.

8) Buscar **la implicación y formación de personas delegadas de prevención** territoriales que realizan asesoramiento en empresas para que lleven información directa.

9) Hacer un **Decálogo integración** igualdad, prevención y medidas de conciliación.



5. “CONFUSIONARIO”

Tras el análisis de los datos, se ha detectado la existencia de varios conceptos que generan confusión, por ello hemos creado este “confusionario” abierto, que intenta clarificar algunos términos fundamentales como.

- 1) **Plan de Igualdad:** Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)
- 2) **Plan Concilia:** Plan integral de conciliación de la vida personal y laboral en la Administración General del Estado, un paquete de medidas que supusieron la normativa más completa aprobada nunca en nuestro país en materia de conciliación.

La Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos).

La Ley 7/2007, de 12 de abril, de Estatuto Básico del Empleado Público, asumió prácticamente todas las medidas referidas que profundizan aún más en la igualdad de trato y oportunidades.

Y el **Real Decreto Legislativo 5/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

- 3) **Diferencias entre medidas de conciliación, corresponsabilidad y medidas de apoyo familiar**, que son distintas si bien complementarias.
 - **Conciliación de la vida familiar, laboral y personal:** Creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a mujeres y a hombres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal. Para la creación de tal estructura se establecen determinadas acciones como la introducción de sistemas de permiso por razones familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes - menores, personas mayores, con discapacidad. (Instituto de la Mujer)

- **Corresponsabilidad:** Reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres (Instituto de la Mujer)
- **Medidas:** Las medidas dentro de un plan se definen como el conjunto ordenado de acciones/actuaciones a llevar a cabo. Generalmente las áreas de intervención son: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo (Ley de Igualdad)
- **Medidas de apoyo familiar:** Son acciones que se definen dentro del plan de igualdad de una empresa, dentro del apartado de Conciliación de la vida familiar, laboral y privada, tendentes a favorecer y mejorar el tiempo y las condiciones de atención de las familias de las personas trabajadoras.

4) Diferenciar entre Trabajos repetitivos/monótonos

Llama la atención que como segundo riesgo más frecuente (30,36%) se indiquen los trabajos monótonos, más propios de otros sectores más mecanizados. En este sentido destacar la necesidad de diferenciación entre trabajos monótonos de repetitivos.

- **Trabajo repetitivo:** es aquel que implica la realización de tareas caracterizadas por ciclos de trabajo que se repiten siempre de la misma manera, y son susceptibles de producir trastornos musculoesqueléticos de tipo acumulativo. Estas patologías afectan a todos los sectores de actividad pero su riesgo de aparición es mayor cuando se realizan tareas en las que la repetitividad y la fuerza que han que realizar son elevadas; las posturas articulares de las extremidades superiores son forzadas, ejerciendo presión con los dedos o realizando flexiones o extensiones repetidas, giros y desviaciones laterales frecuentes de las articulaciones que mueven brazos y manos, sobre todo muñecas, codos y hombros; y las pausas insuficientes o inadecuadas.
- **Trabajo monótono:** trabajos con escasa variedad y con poco contenido o escaso significado para el trabajador, para el conjunto de la empresa y para la sociedad en general. La falta de variedad y de contenido de trabajo son factores de riesgo psicosocial.



6. TEXTOS Y CRITERIOS TÉCNICOS DE REFERENCIA

A continuación enumeramos de manera no exhaustiva textos normativos y Notas Técnicas de Prevención usadas.

*Las **Notas Técnicas de Prevención (NTP)** son guías de buenas prácticas editadas por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Sus indicaciones no son obligatorias salvo que estén recogidas en una disposición normativa vigente. A efectos de valorar la pertinencia de las recomendaciones contenidas en una NTP concreta es conveniente tener en cuenta su fecha de edición:*

- **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de PRL.
- **RD. 39/1997**, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Ley 2/2011**, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.
- **Decreto 15/2015**, 25 marzo, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del distintivo "Marca asturiana de excelencia en igualdad".
- **Ley 9/2017**, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.
- **NTP 629**. Movimientos repetitivos: métodos de evaluación Método OCRA: actualización.
- **NTP 844**. Tareas repetitivas: método Ergo/IBV de evaluación de riesgos ergonómicos.
- **NTP 444**. Mejora del contenido del trabajo: rotación, ampliación y enriquecimiento de tareas.

ANEXO I

Detalles de las empresas: sectores al que pertenecen y número de trabajadores

CNAE	Dimensión empresas por número de personas trabajadoras		
	MENOS DE 10	ENTRE 10 Y 50	MÁS DE 50
<p>Nº Empresas: 56</p> <p>Trabajadores: 8.002</p> <p>6.420 mujeres (80,23%)</p> <p>1.582 hombres (19,77%)</p>	<p>12 empresas</p>	<p>26 empresas</p>	<p>18 empresas</p>
<p>CNAE 56 Servicios de comidas y bebidas</p> <p>15 empresas (26,79%)</p> <p>con un total de 225 trabajadores del total (2,81%) de los cuales:</p> <p>113 mujeres (50,22 %) y</p> <p>112 hombres (49,78%)</p>	<p>7 empresas (47%)</p> <p>con un total de 38 trabajadores:</p> <p>24 mujeres y</p> <p>14 hombres</p>	<p>8 empresas (53%)</p> <p>con un total de 187 trabajadores:</p> <p>89 mujeres y</p> <p>98 hombres</p>	<p>No hay</p>
<p>CNAE 81 Servicios a edificios y servicios de jardinería (sector limpieza)</p> <p>17 empresas (30,36%)</p> <p>con un total de 6.560</p> <p>trabajadores del total (81,98%) de los cuales:</p> <p>5.260 mujeres (80,18 %)</p> <p>y 1.300 hombres (19,82%)</p>	<p>3 empresas (18%)</p> <p>con un total de 27 trabajadores:</p> <p>22 mujeres y</p> <p>5 hombres</p>	<p>6 empresas (35%)</p> <p>con un total de 170 trabajadores:</p> <p>158 mujeres y</p> <p>12 hombres</p>	<p>8 empresas (47%)</p> <p>con un total de 6.363 trabajadores:</p> <p>5.080 mujeres y</p> <p>1.283 hombres</p>

<p>CNAE 87 Asistencia en establecimientos residenciales</p> <p>23 empresas (41,07%) con un total de 1217 trabajadores del total (15,21%) de los cuales: 1.047 mujeres (86,03 %) y 170 hombres (13,97%)</p>	<p>2 empresas (9%)</p> <p>con un total de 14 trabajadores:</p> <p>12 mujeres y 2 hombres</p>	<p>11 empresas (48%)</p> <p>con un total de 342 trabajadores:</p> <p>321 mujeres y 21 hombres</p>	<p>10 empresas (43%)</p> <p>con un total de 861 trabajadores:</p> <p>714 mujeres y 147 hombres</p>
<p>CNAE 88 Actividades de servicios sociales sin alojamiento</p> <p>1 empresas (1,79%) con un total de 33 trabajadores: 31 mujeres y 2 hombres</p>	<p>No hay</p>	<p>1 empresa</p> <p>con un total de 33 trabajadores:</p> <p>31 mujeres y 2 hombres</p>	<p>No hay</p>
<p>TOTAL</p> <p>56 empresas</p> <p>8.002 Trabajadores</p>	<p>TOTAL</p> <p>12 empresas (21,43%)</p> <p>79 trabajadores (0,9 %)</p>	<p>TOTAL</p> <p>26 empresas (46,43%)</p> <p>699 trabajadores (8,7 %)</p>	<p>TOTAL</p> <p>18 empresas (32,14%)</p> <p>7.224 trabajadores (90,4 %)</p>

Detalles de las empresas: sectores al que pertenecen y número de trabajadores

	EMPRESAS	%	TRABAJADORES	%	MUJERES	%	HOMBRES	%
CNAE 56	15	26,79	225	2,81	113	50,22	112	49,78
CNAE 81	17	30,36	6.560	81,98	5.260	80,18	1.300	19,82
CNAE 87	23	41,07	1.217	15,21	1047	86,03	170	13,97
TOTALES	55	98,22	8.002	100	6.420	-	1.582	-
CNAE 88	1	1,79	-	-				
TOTAL	-	100,00	-	-				

Detalles de las plantillas de las empresas: distribución de género

	CNAE 56	%
Mujeres	113	50,22
Hombres	112	49,78
Total	225	100

	CNAE 81	%
Mujeres	5.260	80,18
Hombres	1.300	19,82
Total	6.560	100

	CNAE 87	%
Mujeres	1.047	86,03
Hombres	170	13,97
Total	1.217	100

ANEXO II

Porcentajes por CNAE

Perfiles laborales de las empresas participantes

	Empresas	%	Trabajadores	%
CNAE 56	15	26,79	225	2,81
CNAE 81	17	30,36	6.560	81,98
CNAE 87	23	41,07	1.217	15,21
CNAE 88	1	1,79		
TOTAL	56	100,00	8.002	100

Los porcentajes por CNAE, en relación al número de empresas y de personas trabajadoras es el siguiente:

1) CNAE 56. Servicios de comidas y bebidas:

Número de empresas y personas trabajadoras: **15 empresas**

- Entre 10 y 50 trabajadores: 8 empresas (53%) con un total de 187 trabajadores (89 mujeres y 98 hombres)
- Menos de 10 trabajadores: 7 empresas (47%) con un total de 38 trabajadores (24 mujeres y 14 hombres)

2) CNAE 81. Servicios a edificios y actividades de jardinería:

Número de empresas y personas trabajadoras: **17 empresas**

- Más de 50 trabajadores: 8 empresas (47%) con un total de 6363 trabajadores (5080 mujeres y 1283 hombres)
- Entre 10 y 50 trabajadores: 6 empresas (35%) con un total de 170 trabajadores (158 mujeres y 12 hombres)
- Menos de 10 trabajadores: 3 empresas (18%) con un total de 27 trabajadores (22 mujeres y 5 hombres)

3) CNAE 87. Asistencia a establecimientos residenciales:

Número de empresas y personas trabajadoras: **23 empresas**

- Más de 50 trabajadores: 10 empresas (43%) con un total de 861 trabajadores (714 mujeres y 147 hombres)
- Entre 10 y 50 trabajadores: 11 empresas (48%) con un total de 342 trabajadores (321 mujeres y 21 hombres)
- Menos de 10 trabajadores: 2 empresa (9%) con un total de 14 trabajadores (12 mujeres y 2 hombres)

En la tabla adjunta, se han obtenido los porcentajes por CNAE, en relación al número total de personas trabajadoras:

	< 10	%	ENTRE 10 Y 50	%	> 50	%
CNAE 56	38		187		0	
CNAE 81	27		170		6.363	
CNAE 88	14		342		861	
TOTAL	79	0,9	699	8,7	7.224	90,4

TIPOLOGÍA DE CONTRATOS POR SECTORES

1) CNAE 56. Servicios de comidas y bebidas:

15 empresas

- Contrato temporal: 5 (33%)
- Contrato indefinido: 10 (67%)

2) CNAE 81. Servicios a edificios y actividades de jardinería:

17 empresas

- Contrato temporal: 1 (5,88%)
- Contrato indefinido a tiempo parcial: 10 (58,83%)
- Contrato indefinido a tiempo completo: 6 (35,29 %)

3) CNAE 87. Asistencia a establecimientos residenciales:

23 empresas

- Contrato temporal: 10 (44%)
- Contrato indefinido a tiempo parcial: 1 (4%)
- Contrato indefinido a tiempo completo: 12 (52%)

IGUALDAD

Políticas de igualdad por CNAE.

- 1) **CNAE 56. Servicios de comidas y bebidas:** el 87% dice aplicar políticas de igualdad, sin embargo solo un 20% tiene plan.
- 2) **CNAE 81. Servicios a edificios y actividades de jardinería:** el 71% integra las políticas de igualdad y este dato contrasta con la cifra del 18% de las empresas que dicen tener plan de igualdad.
- 3) **CNAE 87. Asistencia a establecimientos residenciales:** responde que el 70% de las empresas que establece políticas de igualdad y sin embargo sólo el 35% tiene plan.

Medidas de conciliación por CNAE

- 1) **CNAE 56. Servicios de comidas y bebidas:** el 33% cuenta con medidas de conciliación.
- 2) **CNAE 87. Asistencia a establecimientos residenciales:** el 83% cuenta con medidas de conciliación.
- 3) **CNAE 81. Servicios a edificios y actividades de jardinería:** el 47% cuenta con medidas de conciliación.

Formación específica en prevención

- 1) **CNAE 56. Servicios de comidas y bebidas:** el 73% de las empresas no reciben formación específica en género
- 2) **CNAE 87. Asistencia a establecimientos residenciales:** el 52% de las empresas no reciben formación específica en género.
- 3) **CNAE 81. Servicios a edificios y actividades de jardinería** el 82% de las empresas no reciben formación específica en género.



EPÍLOGO

Ya se han sintetizado las reflexiones y conclusiones de este trabajo; solo nos resta desear y seguir trabajando para que el desenlace sea el buscado: lograr integrar la prevención en todos los puestos de trabajo que sean ocupados por hombres o por mujeres.

Durante mucho tiempo la prevención en la mujer se hace con políticas de salud laboral estrictamente biológicas centradas en el embarazo y maternidad pensando que son suficientes.

La ampliación ha sido progresiva pero debemos seguir trabajando en el principio de la transversalidad de género en el ámbito de la salud laboral.

Esperamos que este humilde trabajo y el que nos resta con los talleres y promoción y difusión del mismo, sea un momento de compromiso con la igualdad, la prevención y la salud en las empresas asturianas, sirva de modelo al resto del territorio nacional.

Queremos agradecer al equipo de trabajo que lo ha hecho posible por su esfuerzo y compromiso,



*Almudena Cueto
Sánchez*

*Directora general del
Instituto Asturiano de la
Mujer*



*Miryam Hernández
Fernández*

*Directora general del
Instituto Asturiano de
Prevención de Riesgos
Laborales*



*Natalia Fernández
Laviada*

*Subdirectora general de
Prevención, Calidad y
Comunicación de
Fraternidad-Muprespa*

Gracias a:

Helena Abigail Rodríguez González
Jefa del Servicio de Salud Laboral del Instituto Asturiano de PRL.

María Paz Martín Díaz
Jefa del Área de Planificación y Programación del IAPRL.

Ana Fernández Castro

Directora de delegación Gijón de Fraternidad-Muprespa. MCSS Nº 275.

Carmen Alvarado Escolano

Coordinadora técnica, subdirección general de Prevención, Calidad y Comunicación de Fraternidad-Muprespa. MCSS Nº 275.

Florentina Álvarez Rubio

Coordinadora de la Escuela de Emprendedoras y Empresarias de Asturias.

Laura Álvarez Perera

Integrante de la junta directiva y fundadora de la Asociación Asturiana de Técnicos Especialistas en Prevención (ASATEP).

Natalia García Cuadra

Integrante de la junta directiva y fundadora de la Asociación Asturiana de Técnicos Especialistas en Prevención (ASATEP).

Al Departamento de Prevención y Desarrollo de la Cultura de la Salud y al Área de Web y Diseño de Fraternidad-Muprespa.

El siguiente documento ha sido creado teniendo en cuenta políticas de inclusión de las personas con discapacidad como proceso de mejora continua, en la búsqueda de la excelencia en la inclusión de la diversidad, contribuyendo a que ésta sea motor de cambio social y un agente activo en la construcción de una sociedad integradora y no discriminatoria.

Para la elaboración de esta documentación se han seguido los siguientes criterios: tamaño de letra grande y de alta legibilidad, composición simple y uniforme a lo largo del documento, texto alineado a la izquierda, párrafos sin justificar y con espacio amplio en los márgenes laterales, con un espaciado entre líneas de un tamaño igual al 25% del tamaño de la fuente; contraste entre el color del papel y el de la letra lo más alto posible, con fondo liso y nunca superpuesto el texto sobre imágenes o dibujos.

En cumplimiento con:

- El compromiso con la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal.
- La mejora e incremento de los niveles y la calidad del empleo de las personas con discapacidad.
- La mejora de la oferta de los productos y servicios, basados en el diseño para todos.

