

Otra vía de progreso en la gestión de la salud psicosocial con perspectiva de género: Los planes de igualdad como instrumento preventivo

FICHA CIENTÍFICO-TÉCNICA



1. LA MEJORA NORMATIVA PARA LA INTEGRACIÓN DE LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD: NUEVO CONTENIDO MÍNIMO DEL PLAN DE IGUALDAD

¿QUÉ SON LOS PLANES DE IGUALDAD Y QUÉ EMPRESAS ESTÁN OBLIGADAS A ÉL? ¿SOLOS LAS GRANDES EMPRESAS O AHORA TAMBIÉN LAS PYMES?

Según define el artículo 46.1 de la Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LOIEMH), los planes de igualdad de las empresas son

“un 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”

Conforme a la reforma de esta ley, se ha ampliado notablemente el campo de aplicación de estos instrumentos de fijación de objetivos para la consecución de la igualdad de resultados entre hombres y mujeres en las empresas, y para la puesta en práctica de medidas dirigidas a tal fin (en realidad son análogos a los Planes de Prevención de Riesgos Laborales -PPRL-, si bien los Planes de Igualdad son para la materia de la igualdad -transversal- y negociados, no solo consultados con la representación laboral, como sucede con los PLPRL). Si antes del RDL 6/2019 la obligación era solo para las empresas con 250 personas trabajadoras o más, la obligación ahora es para **“las empresas de cincuenta o más trabajadores”** (no obstante, es de aplicación muy progresiva, conforme a la disposición transitoria décima segunda de la LOIEMH).

¿QUÉ ES UN DIAGNÓSTICO-EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN UNA EMPRESA Y QUÉ CONTENIDO MÍNIMO TIENE?

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará **un diagnóstico negociado**, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias: entre otras, las “condiciones de trabajo” y “prevención del acoso sexual y por razón e género”.

¿QUÉ CAMBIOS HA TENIDO RECIENTES QUE AFECTAN A LA SALUD EN EL TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO?

Conforme al Punto 4, letra f) del Anexo del RD 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro se ha producido una novedad muy importante. A saber:

El diagnóstico recopilará información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores, cuantitativos y cualitativos, las condiciones de trabajo de todo el personal, incluido los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición en la empresa usuaria, teniendo en cuenta los aspectos generales que afecten al tiempo de trabajo...la estabilidad laboral de mujeres y hombres, y en concreto: (...)

“f) Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.”



2. ESTADO DEL ARTE PREVIO: EXPERIENCIA DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO DE LA SALUD PSICOSOCIAL

¿LA EXPERIENCIA PREVIA CONOCÍA CONTENIDOS DE ESTE TIPO O SE LIMITABAN SOLO A REGULAR TEMAS RELATIVOS A LA SALUD REPRODUCTIVA Y/O A LA PREVENCIÓN DEL ACOSO DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE SEXO COMO RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO?

Sí, había algunos ejemplos previos. Podemos hallar en la experiencia de ciertos Planes de Igualdad que, previamente al RD 901/2020 y a su Anexo sobre Diagnóstico-Evaluación, donde ahora se convertirá en obligatorio, refleja **compromisos desde un enfoque de gestión psicosocial de la protección de salud en el trabajo con perspectiva de equidad de género**. Una vez más, nos hallamos ante una opción, de un lado, muy minoritaria, pues la gran mayoría centra esta atención en la salud reproductiva de las mujeres, de otro, en extremo programática, genérica, sin concreción específica constatable. En suma, apuntan más bien hacia “declaraciones solemnes muy bienintencionadas”, pero vagas o inoperativas luego en la práctica. Por ejemplo, el siguiente:

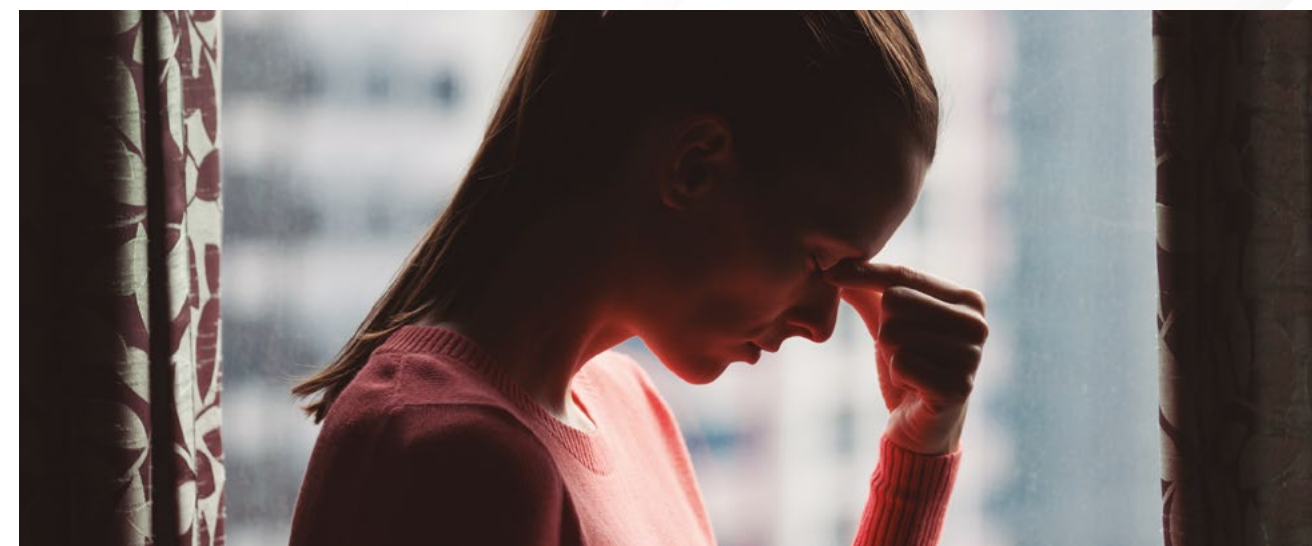
O este otro compromiso para:

“En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres...”

(Plan de Igualdad de la empresa Nacimiento, Infraestructuras y Medio Ambiente, S.L de Granada)

“Implantar sistemas que mejoren la salud y calidad de vida de la plantilla, teniendo en cuenta los riesgos específicos físicos, mentales y emocionales que conlleva el trabajo realizado y prevenir el acoso laboral por razón de sexo”

(Eje II Área 5. Salud. Plan de Igualdad de Aprosmo, Asociación en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual de Motril, la Costa Granadina y Alpujarra)



O este, mucho más “perfecto” teóricamente, claramente ortodoxo respecto del enfoque promovido por la OMS y por la AESST/OSHA-EU, pero sin previsión específica de instrumentos que hagan realizable de forma inmediata:

“Las condiciones que hombres y mujeres necesitan para proteger su integridad física y psíquica en el entorno laboral no son iguales; por ello, resulta necesario aplicar la perspectiva de género a toda la política de prevención de riesgos laborales que sea desarrollada en nuestra Institución, para garantizar dicha integridad física y psíquica en el entorno laboral y académico de toda la comunidad universitaria”

(Eje 4. Del II Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de la Universidad de Jaén)

En otros casos, sin embargo, **conformando una suerte de segunda tipología de instrumentos negociados de este tipo** (Planes de Igualdad incluidos en Convenios Colectivos, o negociados de forma específica), la integración del enfoque de gestión psicosocial en la política de igualdad de género aparece más fragmentada, selectiva o, incluso, reductiva, pese a la regla compromisoria más general de partida. Así, por ejemplo, determinados convenios de sector, al prever la regulación de los Planes de Igualdad prevé el compromiso de:

“k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras [gestión de las diferencias de género en salud laboral], en especial de las mujeres embarazadas [salud reproductiva], así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo [riesgos psicosociales relacionados a la violencia en el trabajo, también con perspectiva de género]”

(art. 47 CC establecimientos sanitarios de carácter privado de Cádiz)

En esta segunda tipología de tratamientos convencionales en el diseño de los Planes de Igualdad, sobre todo respecto de su contenido, en materia de gestión de la salud (psicosocial) con perspectiva de género, vemos que **sí hay compromiso explícito de una política de gestión adecuada de todas las diferencias en materia de salud en el trabajo derivadas del sexo-género**. Pero se ejemplifica de una forma parcial y fragmentada, tomando las partes por el todo, con lo que tiende a reducirse a la salud reproductiva (maternidad) o a salud frente a la violencia de género en el

trabajo, que es como, en la práctica, tiende a identificarse la cuestión relativa a la protección de la salud psicosocial con enfoque de género (ej. **objetivo 4.4 del Plan de Igualdad 2020-2024 de la Universidad de Granada**). Sin embargo, ya hemos visto que resulta reductivo en el plano funcional y desajustado a la nueva visión normativa en la materia, que promueve una visión mucho más amplia y transversalizada del género en materia de gestión psicosocial, y viceversa, de la salud psicosocial en materia de igualdad de género.





Junta de Andalucía

**Consejería de Empleo, Empresa
y Trabajo Autónomo**

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES