



Dibertsitatea eta Lan Arriskuen Prebentzioa

Diversidad y Prevención de Riesgos Laborales
Diversité et Prévention de Risques au Travail
Diversity and Occupational Health and Safety

Francisco Javier Inda Ortiz de Zárata
OSALAN
Subdirector Técnico
fj-inda@euskadi.eus



**BERRIKAS
DEZAGUN
-
REAPRENDAMOS
-
RESETE**



“Una sociedad es democrática en la medida en que facilita la participación en sus bienes de todos sus miembros en condiciones iguales y que asegura el reajuste flexible de sus instituciones mediante la interacción de las diferentes formas de vida asociada”.

(John Dewey, Democracia y Educación, 1916).

Paradigma Diversidad

El término **diversidad** proviene del latín «*diversitas*» que quiere decir variedad, diferencias, cosas distintas y se refiere a las características humanas que hacen a las personas diferentes una de otra, y se utiliza para hacer referencia a una existencia de seres observados como diferentes entre sí y que no necesariamente tienen que someterse a una única norma

Las fuentes de la diversidad o de las características propias de cada persona pueden ser muchas, pero en general pueden ser agrupadas en dos categorías, aquellas en las que no tiene ningún control y aquellas en las que tiene algún tipo de control:

- **características individuales** sobre las cuales las personas no ejercen ningún control incluyen determinadas características biológicas como la raza, el género la edad, ciertos atributos psicológicos, la familia y la sociedad en la cual se crió. Estos factores ejercen una poderosa influencia en la identidad del individuo y afecta directamente en cómo una persona se relaciona con los demás.

- **características que la persona adopta, rechaza o tiende a modificar** durante su vida con elecciones conscientes y esfuerzos deliberados.

Gestión de la diversidad Es el conjunto de actividades tendentes a integrar a los empleados no tradicionales en la fuerza laboral y utilizar su diversidad para crear una ventaja competitiva de la empresa.

	Paradigma Igualdad	Paradigma Diversidad
Aparición	Años 60	Años 90
Concepción de la Sociedad	Igualitaria, universal	Individualista
Entidad principal	Grupo	Individuo
Objetivo	Igualdad de capacidades	Reconocimiento y valoración de las diferencias
Consecuencias gestión RRHH	Gestión colectiva de los grupos implicados	Gestión individualizada sin referencia al grupo de pertenencia
Dimensión principal	Ética	Económica (“business case”)

Garner Hélène . Gestion de la diversité et enjeux de GRH. France Stratégie.

Caractéristiques que configuran la diversité

...al menos algunas de ellas...

Caractéristiques physiques visibles	Caractéristiques physiques fonctionnelles	Caractéristiques individuelles liées à l'histoire de l'individu	Caractéristiques sociales	Caractéristiques organisationnelles
Age	Handicap physique	Ex-détenu ou dossier judiciaire	Nom, prénom	Métiers ou professions
Origine ethnique	Handicap mental	Degré de maîtrise de certaines langues	Langue maternelle	Départements ou services
Couleur de peau	Taille poids	Expérience professionnelle	Religion	
Sexe	Etat de santé (grossesse, maladie chronique ...)	Expérience de bi-culturalité	Situation familiale	
Orientation sexuelle		Orientation sexuelle	Origine et classe sociale	
Taille			Communauté culturelle ou linguistique	
Poids				

- Diversidad
- cultural
 - ethnica
 - linguistica
 - religion
 - genero
 - especies
 - pensamientos
 - sexual
 - genetica
 - ecosistemas
 - funcional
 - tribus urbanas

Lo que apunta la normativa

- Dejando a un lado los tres tipos de **trabajadores especialmente sensibles (TES)** que cuentan con una **regulación específica** en la LPRL (mujeres trabajadoras en situación de maternidad y lactancia – artículo 26 -, trabajadores menores de edad – artículo 27 - y trabajadores temporales – artículo 28 -) nos centraremos en el análisis del **artículo 25 LPRL** que se refiere a los trabajadores que por sus características personales o estado biológico conocido, incluidas aquellas que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo (y no tengan una regulación jurídica específica como sucede con los anteriores)
- El **artículo 15 LPRL** señala que *"El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales... d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud"* lo que concuerda con lo recogido en el **artículo 4.2 del ET** que recoge como derecho fundamental la integridad física y una correcta política de seguridad e higiene
- La **adaptación del puesto de trabajo para las personas con discapacidad** consiste en la adecuación del entorno laboral a sus características, teniendo en cuenta sus habilidades, competencias y posibles limitaciones. Para ello es necesario estudiar a fondo al trabajador, sus tareas y el espacio de trabajo en el que se desenvuelve a diario, de cara a determinar que modificaciones son necesarias para garantizar su autonomía, su salud y sus derechos (aspectos ergonómicos, accesibilidad y eliminación de barreras físicas, flexibilización horaria para asistencia sanitaria, adaptación de mobiliario, iluminación, rotulación, paradas de emergencia, distancias, etc...)



Situación

Las personas trabajadoras que se encuentren en cualquiera de estas circunstancias personales pueden plantear a su empresa la adaptación de su puesto de trabajo:

- **Con discapacidad o incapacidad permanente.**
- **Con capacidad disminuida** que, por accidente o enfermedad común o profesional, hayan sufrido una disminución de su capacidad para realizar alguna o varias de sus tareas.
- **Con discapacidad sobrevenida**, como las mujeres embarazadas que se hayan reincorporado al trabajo tras el parto o en período de lactancia.
- **Trabajadoras y trabajadores** que, aunque no tengan reconocida ninguna discapacidad o incapacidad, **son sensibles a determinados riesgos presentes en su puesto de trabajo** (alergias, disminución sensorial, pérdida auditiva, etc.).

Con las actuales tendencias demográficas de envejecimiento de la población y el nuevo y cambiante marco económico que prevén nuevos escenarios laborales e industriales - entre ellos el retraso de la edad de jubilación - se puede afirmar que las **personas trabajadoras de mayor edad** también se irán integrando de modo variable pero inexorable en el grupo de trabajadoras y trabajadores especialmente sensibles.

Aproximaciones a la diversidad desde la PRL

- **Perspectiva social.** Pone de manifiesto el incremento de incorporaciones de personas con discapacidad al mercado laboral y el aumento paulatino de la presión de diferentes agentes que conforman el marco de las relaciones laborales (agentes sociales, sociedad, trabajadores, administración pública).
- **Perspectiva técnica.** Parte de varias premisas:
 - En la mayoría de los casos, se pueden aprovechar las habilidades y capacidades de las personas para realizar diversas actividades, independientemente de la discapacidad que tengan.
 - Los puestos de trabajo suelen estar **diseñados según parámetros y criterios estándar**, sin tener en cuenta la diversidad funcional, ello agrava las desventajas en el desempeño de las funciones.
 - Las dificultades son fruto de la interacción de los propios déficits y limitaciones con las barreras, obstáculos y carencias del entorno laboral.
 - Los trabajadores con certificado de discapacidad pueden presentar **mayor sensibilidad** a los riesgos derivados del trabajo por sus propias características.
- **Perspectiva normativa:** Por la que se debe tener en cuenta que en nuestro ordenamiento jurídico disponemos de un amplio elenco de reglamentación, tanto en relación a la discapacidad como en materia específica de prevención de riesgos laborales.

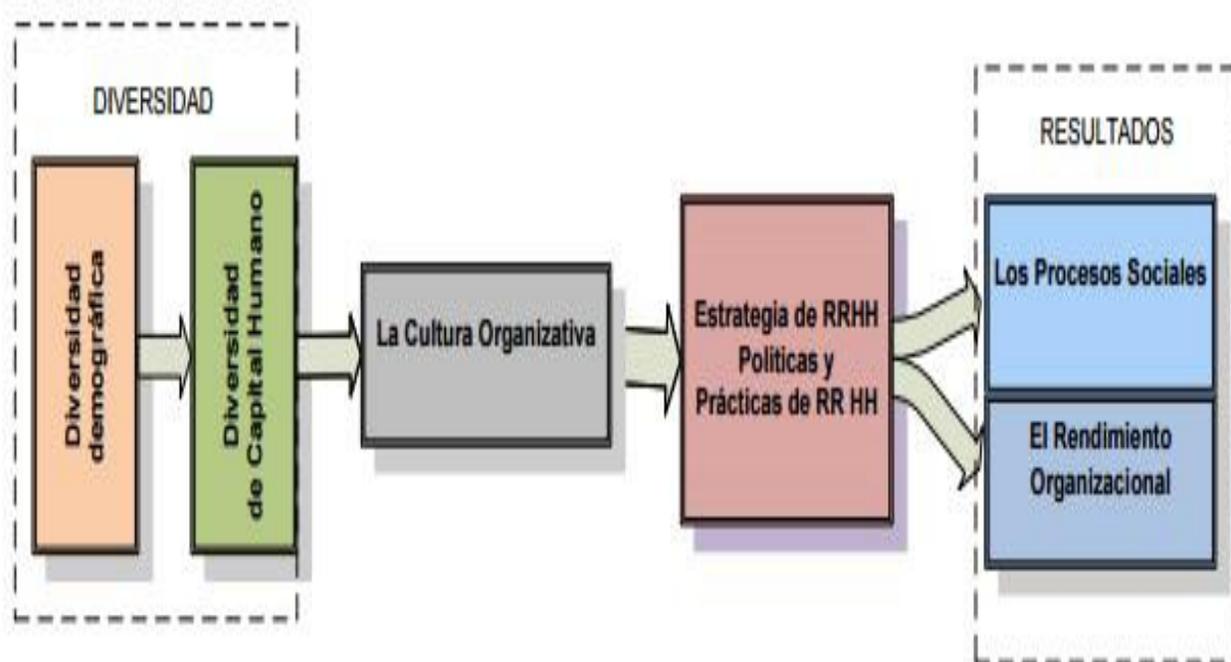
Gestión

- La **persona interesada** reúne la documentación que acredita su posible limitación a efectos de su desempeño laboral.
- El **Servicio de Prevención de Riesgos Laborales** valora la aptitud y redacta un informe con la valoración, exponiendo las limitaciones si las hubiera y realizando una propuesta con la adaptación o cambio que conviene adoptar.
- El **Comité de Seguridad y Salud** emite a su vez un informe aceptando e indicando las medidas a tomar o denegando motivadamente la propuesta.

Idea 1 – Afrontar las diferentes caras de una misma precariedad

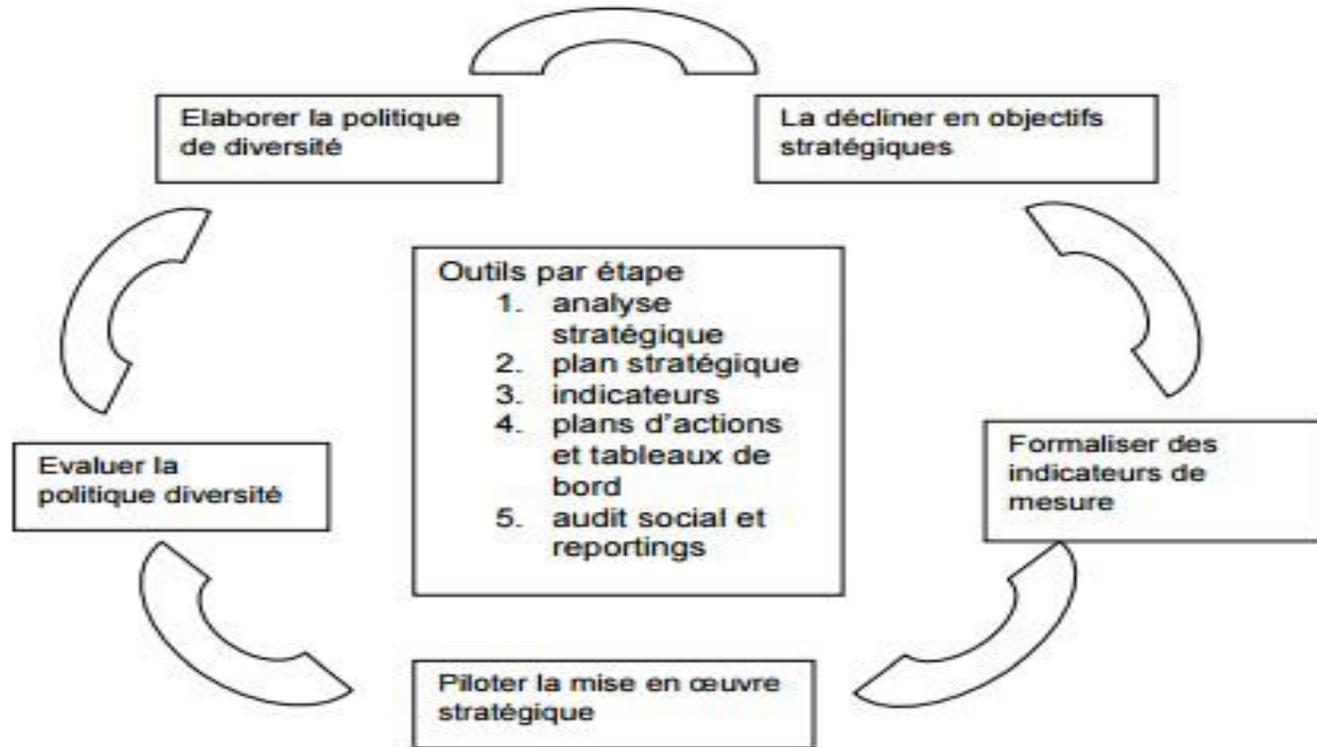
- **Precarización social progresiva** desde el nivel internacional hasta el nivel local (retroceden derechos y se genera inestabilidad social).
- **Precarización del trabajo** (flexibilidad, desregulación, gestión desgastante, ideología de la excelencia, enmascaramiento, daños a la salud mental como el cansancio y el aislamiento).
- **Precarización de la salud** (conectada con las anteriores y cuyo máximo exponente es el daño psicológico que se suma al trauma de un accidente laboral) por lo que se asocia a la precarización de la salud mental.
- **Precarización del medio ambiente.**
- **Precarización ética** que impregna a todas las demás (ruptura de los lazos de confianza, radicalización de la competición individual – todo vale para obtener ventajas – y desaparición de la solidaridad) y que tiene como consecuencia inmediata la aparición de violencia psicológica.

Idea 2 – Conectar diversidad y estrategia de RRHH

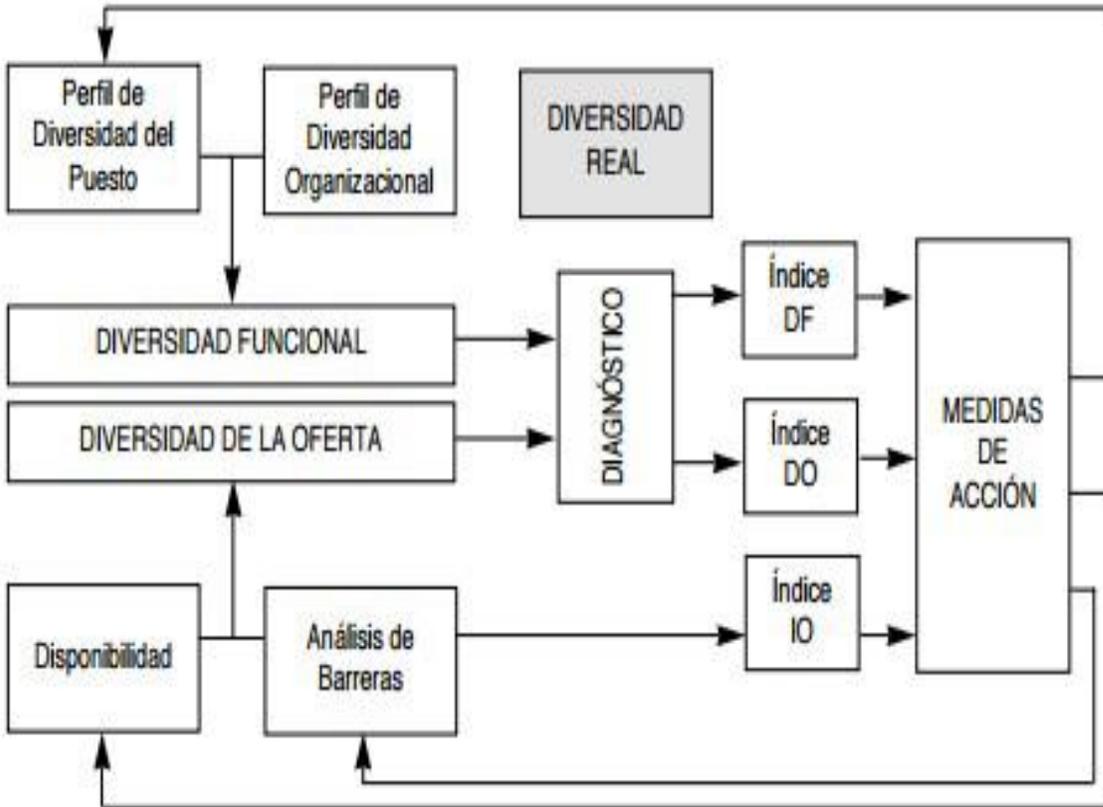


Estrategia del negocio	Estrategia de RR HH	Conexión con la diversidad
Crecimiento del negocio	Encontrar más talentos	Atraer y retener a los mejores empleados posibles
Reducir costes y mejorar la productividad	Incrementar la productividad de los empleados y desarrollar habilidades más amplias	Maximizar el potencial de todos los empleados
Globalizar	Animar a todas las culturas a que trabajen juntas eficazmente	Incrementar la sensibilidad y la comprensión de los empleados, clientes, vendedores y gobiernos multiculturales
Innovar	Generar nuevas ideas	Aceptar y construir perspectivas diferentes
Centrarse en el cliente	Desarrollar equipos de empleados cercanos a los clientes	Crear equipos multifuncionales que operen eficazmente y un ambiente inclusivo para todos los participantes
Reducir los niveles y controles directivos	Crear empleados independientes, cualificados y motivados	Crear equipos de trabajo autodirigidos que apalanquen las diferencias y operen con un mínimo de barreras

Idea 3 – ¿Cómo hacerlo?



Idea 4- Medidas de acción



Egalité des chances	Gestion de la diversité
Se concentre sur la lutte contre les discriminations et vise l'égalité concrète à court terme.	Vise à faire évoluer les représentations
Concerne surtout les femmes, les minorités et les handicapés.	Inclut des publics divers (âge, orientation sexuelle)
Universalisme : absence de différences	Accepte, voire valorise les différences
Légitimité : justice sociale/réparation des inégalités	Légitimité : performance de l'entreprise, méritocratie
Repose sur des actions positives	Peu d'actions positives mais des actions catégorielles
Limites : risques de stigmatisation	Limites : risque de « coquille vide »

Idea 5- Prácticas integradoras

Impacto	Políticas	Prácticas Integradoras
1º	Gestión de la calidad	<ul style="list-style-type: none"> • Mejoras en equipos de trabajo • Círculos y aseguramiento de la calidad • Participación de empleados en la resolución de problemas
2º	Igualdad de oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> • Programas de igualdad
3º	Diseño de puestos	<ul style="list-style-type: none"> • Equipos multifuncionales, auto-dirigidos o basados en proyectos
4º	Formación y carrera	<ul style="list-style-type: none"> • Especialmente en equipos multifuncionales o auto-dirigidos y en <i>puestos claves</i>. • Conexión entre formación y carrera en la propia organización
5º	Estabilidad en el empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación hacia el mercado interno y la estabilidad de los empleados
6º	Evaluación del rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas de retroalimentación
7º	Retribuciones	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivos por equipos y premios sobre resultados
8º	Comunicaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Suministro de información periódicamente • Consulta a empleados • Participación de los empleados en la fijación de metas
9º	Reclutamiento y selección	<ul style="list-style-type: none"> • Información sobre aspectos negativos de los puestos a cubrir y qué se espera del aspirante

Sánchez R.;Peña-Vinces J; Diversidad entre empleados y mejoras en el rendimiento de las organizaciones. Escuela de Organización Industrial 2011 ISBN 978-84-15061-20-5

Idea 6- Gestión integradora de la PRL

Se define como aquella parte del sistema de gestión de una organización empleada para desarrollar e implementar su política de prevención de riesgos laborales y gestionar sus riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores logrando, al mismo tiempo, la **accesibilidad global del entorno**.

Los aspectos a gestionar y el alcance de los mismos dependerá de las características de las organizaciones, de sus servicios, entornos, requisitos legales, etc., y se enmarcarán entorno a los elementos habituales de los sistemas preventivos:

- Plan de prevención de riesgos laborales inclusivo
- Evaluación de riesgos
- Planificación de la actividad preventiva
- Formación
- Información
- Consulta y participación
- Comunicación interna y externa
- Cumplimiento legal
- Documentación del SGPRL
- Control de las operaciones
- Incidentes
- No conformidades, acciones correctivas y preventivas
- Control de las emergencias
- Seguimiento y medición
- Auditoría
- Revisión por la dirección

Idea 7 – Iniciativas osha.europa.eu (1)

Cuestiones fundamentales para una evaluación de riesgos «vinculada a la inclusión»

- Tener en cuenta las cuestiones relativas a la diversidad de trabajadores y adoptar un compromiso positivo.
- Evitar la asunción previa acerca de cuáles son los riesgos y quién está expuesto a un riesgo.
- Valorar la diversidad de los trabajadores como un activo (y no como un problema).
- Tener en cuenta a todos los trabajadores, incluidos los encargados de la limpieza, recepcionistas, responsables del mantenimiento, trabajadores temporales procedentes de empresas de trabajo temporal, trabajadores a tiempo parcial, etc.
- Adaptar el trabajo y las medidas preventivas a los trabajadores. Y tener en cuenta que la adecuación del trabajo a los trabajadores es un principio fundamental de la legislación de la Unión Europea (UE).
- Considerar inicialmente las necesidades de los diversos trabajadores en las fases de concepción y planificación, en lugar de aguardar a haber contratado a un trabajador con discapacidad, de edad avanzada o inmigrante para tener que efectuar cambios.
- Vincular las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo con aquellas medidas que sean necesarias en materia de igualdad, incluidos planes de igualdad y políticas de no discriminación.

Idea 7 – Iniciativas osha.europa.eu (2)

- Vincular las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo con aquellas medidas que sean necesarias en materia de igualdad, incluidos planes de igualdad y políticas de no discriminación.
- Facilitar formación e información adecuada sobre cuestiones de diversidad en materia de seguridad y salud dirigida a los responsables de la salud y la seguridad en el trabajo, directores y supervisores, así como a delegados de prevención, etc.
- Facilitar formación adecuada sobre seguridad y salud en el trabajo a todos los trabajadores; elaborando material formativo con arreglo a las necesidades y características de todos los trabajadores.
- Una evaluación de riesgos inclusiva debería adoptar un planteamiento participativo, que involucre a los trabajadores interesados y se base en un análisis real de la situación en el trabajo.
- Entre los ejemplos de buenas prácticas de lo que se entiende por una evaluación inclusiva cabe mencionar una combinación de medidas preventivas (adaptar el trabajo a la persona, adaptarse a los avances técnicos, facilitar las instrucciones adecuadas a los trabajadores, ofrecer formación específica, etc.). La adopción de estas medidas interconectadas es un factor determinante del éxito.
- Una evaluación de riesgos por categorías de trabajadores expuestos a un riesgo elevado, con objeto de eliminar tal riesgo y abordar la raíz de los peligros beneficiando a todos los trabajadores (sea cual fuere su edad, sexo, nacionalidad y condición física). Entre los ejemplos de medidas que podrían beneficiar a todos los trabajadores cabe destacar las siguientes: — Instalar modificaciones en los locales o los puestos de trabajo (al objeto de adecuarlos a los trabajadores con discapacidad, los trabajadores de edad avanzada, etc.), por ejemplo, rampas, ascensores, interruptores y escalones con los bordes pintados de un tono claro, etc. — Adoptar herramientas e instrumentos más ergonómicos (que puedan adaptarse a las necesidades de cada trabajador independientemente de su tamaño o características). Ello se traducirá en que el trabajo o la tarea podrá llevarlo a cabo una gama más amplia de trabajadores (mujeres, trabajadores de edad avanzada, personas de baja estatura, etc.), debido, por ejemplo, a la disminución de la cantidad de fuerza física necesaria. — Facilitar toda la información sobre seguridad y salud en formatos accesibles (con el fin de hacerla más comprensible a los trabajadores inmigrantes). — Desarrollar medidas y estrategias para proteger a los trabajadores de edad avanzada trabajando por turnos; tales estrategias redundarán en beneficio de todos los trabajadores (al margen de su edad) y harán el trabajo por turnos más atractivo para los nuevos empleados.
- Cuando una empresa u organización efectúe cambios en el entorno físico del lugar de trabajo o adquiera nuevos equipos, será importante garantizar que tales cambios o adquisiciones sean adecuados para la diversidad de los trabajadores.
- Si la empresa u organización no tiene competencia para gestionar los riesgos de un grupo específico de trabajadores, será importante que busque asesoramiento. Este podrán facilitarlo los servicios y las autoridades en materia de seguridad y salud en el trabajo, profesionales sanitarios, profesionales en materia de seguridad y ergonomistas, organizaciones de discapacitados o de inmigrantes, etc.
- Los ejemplos de buenas prácticas en materia de evaluación de riesgos inclusiva demuestran que, para que cualquier acción preventiva sea eficaz, es fundamental contar con la participación de todas las partes directamente afectadas: trabajadores y representantes de los trabajadores, comités de empresa, directivos, expertos en seguridad y salud en el trabajo, contratistas o subcontratistas, etc.

Idea 8 – En definitiva, impulsar...



Marin Salamero Maite. Op. Cit.

Idea 9 - Política de Prevención contra las discriminaciones

1. Revisar los procedimientos de selección
2. Realizar una fotografía de la diversidad en la empresa
3. Instaurar procedimientos de identificación y notificación de la discriminación
4. Poner el acento en la sensibilización y la formación.
5. Prever garantías contractuales como una cláusula de no discriminación
6. Clarificar las líneas directrices internas
7. Prestar atención a los riesgos psicosociales
8. Garantizar la igualdad en los empleos y salarios
9. Establecer mecanismos de control
10. Desarrollar iniciativas sobre colectivos en situación desfavorable.



Marin Salamero Maite.Op. Cit

Idea 10 – En conjunto



Garcia Diez Ricardo.Op. Cit.

12 de octubre

DÍA DEL RESPETO A LA DIVERSIDAD CULTURAL



**Todos tenemos sueños,
todos amamos la libertad,
cuidemos nuestras raíces,
que nos dan identidad...**

Aula Sory

Eskerrik asko
Muchas gracias
Merci beaucoup
Thank you very much