

# Decálogo

para la  
prevención  
de riesgos  
psicosociales  
con perspectiva  
de género en  
las empresas



## 10 RECOMENDACIONES

La pandemia causada por el coronavirus ha evidenciado de una manera inesperada una serie de cambios en la sociedad que se están manifestando muy rápidamente y que afectan también a las empresas y a los servicios de prevención. Ha supuesto también que algunos de ellos se instalen de una manera imperante, como está ocurriendo con el teletrabajo.

Es momento de replantearse la nueva situación en las empresas y la nueva forma de gestionar la seguridad y salud en el trabajo y más específicamente la prevención de riesgos psicosociales. No olvidemos que la legislación de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante PRL) data de hace 25 años, cuando la situación social y del mercado laboral era muy distinta, y los riesgos psicosociales no estaban en la mente de casi nadie.

Esta difícil situación de una realidad sobrevenida, debe invitarnos a meditar, desde un enfoque de oportunidad sobre:

- Cuál es el rumbo que debería de tomar la gestión preventiva y la salud laboral de las empresas, negocios, personal autónomo y todas y cada una de las personas trabajadoras, en la situación actual y de qué manera se pueden impulsar medidas que puedan evitar y prevenir los riesgos existentes y los nuevos impredecibles, tal y como está ocurriendo con la Covid-19.
- Cómo establecer cambios y modificaciones tanto por parte de las empresas como de las personas trabajadoras puede ser una oportunidad para replantearse de qué manera queremos trabajar y producir, cuánto y hacia qué modelo socio-laboral queremos avanzar.

**En esta situación OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales ha elaborado un decálogo con el que se pretende:**

- Aportar un documento ágil, que permita a las empresas de nuestra Comunidad dar respuesta de manera práctica y adecuada a la gestión de los riesgos psicosociales.
- Potenciar buenas prácticas en PRL psicosociales, para que cada empresa y cada persona trabajadora sea consciente de que el trabajo, la actividad y la tarea que desarrolla, tiene un impacto bio-psico-socio-económico, y que, evitando riesgos, disminuyendo los existentes, aplicando una buena gestión, manteniendo actitudes responsables y solidarias se puede evitar un gran daño a la salud y un quebranto económico.
- Hacer un replanteamiento de la prevención psicosocial como una oportunidad de mejora, al analizar los diferentes escenarios de la empresa, e intentar unir el Plan de prevención con el Plan de gestión, asumiendo que los riesgos psicosociales son parte integrante de aquel.



## 1. VERIFICA EL PLAN DE PREVENCIÓN

Se trata de comprobar la eficacia de las medidas de prevención y de las actividades preventivas de tu empresa.

- Apuesta por una cultura preventiva integral.
- Revisa la política de buenas prácticas.
- Comunicación: examina los mecanismos de consulta y participación de los y las trabajadoras.
- Crea indicadores que midan la participación de las trabajadoras y trabajadores en el desarrollo del plan de prevención.
- Actualiza toda la legislación en materia preventiva.

## 2. EXAMINA ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN

- Haz un análisis con perspectiva de género de las características de la empresa para que, de una manera diferencial, puedas definir objetivos e indicadores que mejoren la gestión de la PRL de tu empresa:
  - Desagrega la plantilla por sexo, por grupos de edad, por puestos de trabajo, por contenido, actividades y tareas.
- Cada persona trabajadora es única e irrepetible. Identifícala, dale valor y compromiso, haz que se sienta bien.
- Revisa los puestos de responsabilidad y los equipos que dirigen.
- Analiza con lupa el liderazgo de la empresa. Es uno de los pilares fundamentales que proporciona una imagen del nivel de comunicación, formación e información así como de la calidad del resultado de negocio que tengas.



### 3. REvisa las condiciones laborales

Apuesta por ser RESILIENTE y adapta las condiciones laborales a las nuevas situaciones sociales, económicas y sanitarias (Adaptar el trabajo a la persona).

- Promueve fórmulas flexibles de organización del trabajo que faciliten la conciliación corresponsable. Identifica si son necesarios los trabajos presenciales o si se pueden reorientar a actividades en remoto.
- Observa cuál es el nivel de participación e información de las personas trabajadoras. ¿Participan todos y todas en la toma de decisiones relacionadas con sus actividades? ¿Contribuyen y se sienten motivadas con su trabajo?
- Elimina las barreras de comunicación. Las personas quieren expresar sus ideas y relacionarse. Crea un canal y/o herramienta de comunicación para compartir.
- Mira si se facilitan los derechos del colectivo trabajador a través de sus agentes sociales y personal delegado de prevención.
- Pon en marcha herramientas para disminuir las desigualdades de género.
- Revisa los costes de no actividad, el porcentaje de absentismo ya sea por enfermedad común, accidente de trabajo y/o enfermedad profesional.



**¡¡¡RECUERDA!!!  
LA PRECARIEDAD LABORAL  
ES UN RIESGO. ELIMÍNALA**



## 4. VERIFICA LAS HERRAMIENTAS PREVENTIVAS

- Identifica los factores de riesgo psicosociales antiguos y nuevos.
- Analiza de nuevo todos los riesgos, reevalúa, teniendo en cuenta todos los cambios que se han producido y de acuerdo a los planes de contingencia elaborados.
- Identifica las nuevas necesidades que se presentan.
- No prescindas de la voz y opiniones de quienes representan a las y los trabajadores.
- Crea indicadores que midan la participación del colectivo trabajador.
- Establece indicadores de eficiencia preventiva: inspecciones sistemáticas, auditorías internas, revisión de las necesidades formativas, encuestas de valoración de la gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

## 5. EVALÚA SIEMPRE Y ESPECÍFICAMENTE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

- Recuerda hacer tantas evaluaciones psicosociales como puestos de trabajo existan en la empresa, teniendo en cuenta la diversidad y características específicas de cada una de las personas trabajadoras que los ocupan.
- Utiliza el método de evaluación de riesgos psicosociales más adecuado a las características de la plantilla de la empresa.
- Déjate asesorar por el Servicio de Prevención sobre cuál es la metodología de evaluación más adecuada para las características de tu empresa.
- Pon el foco en la identificación de cada uno de los riesgos o posibles riesgos psicosociales presentes y/o futuros que pudieran acontecer. El objetivo es proteger la seguridad y salud biopsicosocial de todas las personas de la empresa.
- Actualiza el procedimiento de prevención y resolución de conflictos.



## **6. PLANIFICA MEDIDAS PREVENTIVAS CON RESPONSABLES Y FECHA DE RESULTADO**

- Planifica medidas adecuadas al diagnóstico en prevención de riesgos psicosociales actualizado. Determina minuciosamente las medidas preventivas que hay que establecer, los indicadores a alcanzar y su grado de cumplimiento, de una forma proporcionada.
- No olvides designar una persona responsable de la aplicación de cada medida preventiva, así como establecer una fecha límite para su puesta en marcha y consecución. También será de utilidad detallar, en la medida de lo posible, el coste de su aplicación.
- Pon en marcha: Procedimientos / Planes de contingencia, Plan de empresa, Plan de igualdad, Procedimientos de prevención y resolución de conflictos, etc.
- Integra pautas preventivas con perspectiva género en cada una de las medidas preventivas que vayas a adoptar y evalúa el impacto de género de las medidas adoptadas.

## **7. CUENTA CON LA PARTICIPACIÓN Y OPINIÓN DE TODAS LAS PERSONAS QUE FORMAN PARTE DE LA EMPRESA**

- Permite participar y proponer las medidas preventivas que consideren más adecuadas a todas las personas que trabajen en la empresa.
- Escucha de modo activo e impulsa el diálogo.
- Plantéate si la modalidad de organización preventiva que tienes es la adecuada, y, en su caso, qué esperas de tu Servicio de Prevención y qué te ofrece.

## 8. REvisa los indicadores de calidad

- Analiza todos los incidentes, sucesos, daños, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, etc. producidos o derivados del trabajo, que se pueden prevenir.
- Pide informe de vigilancia epidemiológica al Servicio de Prevención, para conocer el estado de salud de todo el colectivo trabajador; esto te permite articular programas (para resolver problemas a uno o dos años vista) o políticas (a largo plazo) de mejora continua en seguridad y salud en el trabajo.

## 9. Impulsa medidas de conciliación

- Garantiza y flexibiliza los horarios.
- Impulsa el teletrabajo.
- Establece políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, como método de supresión del estrés y las largas jornadas laborales, y mejora del clima laboral.
- Establece beneficios sociales: ticket de comida, plus transporte.
- Busca herramientas que faciliten la vida laboral y familiar de todas las personas trabajadoras de la empresa

## 10. Establece un modelo de empresa saludable

- Apuesta por ser una empresa saludable:
  - Gestiona la salud de los trabajadores y las trabajadoras desde un enfoque integral e integrado.
  - Considera la salud en todas las políticas de la empresa.
- Aplica medidas que eviten el sedentarismo.
- Optimiza instalaciones para mejorar el bienestar de las y los empleados.



**¡¡¡RECUERDA!!!**  
**Integra pautas preventivas con perspectiva de género en cada una de las etapas del Sistema de Prevención**





## BIBLIOGRAFÍA

Azpiroz A, Álvarez V, Carramiñana S, Lekue B, Padilla A, Pérez B, Robertson M. *Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales*. Barakaldo. Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales; 2017. [Fecha de última consulta 01/06/21]. Disponible en: [http://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion\\_201710/es\\_def/adjuntos/pautas\\_integracion\\_prl.pdf](http://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_201710/es_def/adjuntos/pautas_integracion_prl.pdf)

CEPYME ARAGON. *Decálogo para la prevención de riesgos psicosociales en la empresa*. 2010. [Fecha de última consulta 01/06/21]. Disponible en: <https://issuu.com/cepywearagon/docs/2010decalogo>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). *Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgos psicosocial (edición ampliada 2015)*. Madrid. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT); 2015. [Fecha de última consulta 01/06/21]. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Maqueta+18+4+Angel+lara.pdf/9b38de84-a9e0-4c08-bce4-92b5ff4f0861>

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995). [Fecha de última consulta 01/06/21]. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con>

Olaciregui Garbizu, Iñigo; Azkoaga Bengoetxea, Ignacio M<sup>a</sup>. *Manual para la implantación de un plan PRL en la empresa*. Barakaldo. Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales; 2005. [Fecha de última consulta 01/06/21]. Disponible en: [https://www.osalan.euskadi.eus/s94-contpub/es/contenidos/libro/gestion\\_200520/es\\_200520/index.shtml](https://www.osalan.euskadi.eus/s94-contpub/es/contenidos/libro/gestion_200520/es_200520/index.shtml)

OSALAN- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales/Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea. *Guía de prevención de riesgos psicosociales dirigida al Delegado o Delegada de Prevención*. Barakaldo. Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales; 2014. [Fecha de última consulta 01/06/21]. Disponible en: [https://www.osalan.euskadi.eus/libro/guia-de-prevencion-de-riesgos-psicosociales-dirigida-al-delegado-o-delegada-de-prevencion/s94-osa9999/es/adjuntos/guia\\_riesgos\\_psicosociales\\_para\\_delegados\\_y\\_delegadas.pdf](https://www.osalan.euskadi.eus/libro/guia-de-prevencion-de-riesgos-psicosociales-dirigida-al-delegado-o-delegada-de-prevencion/s94-osa9999/es/adjuntos/guia_riesgos_psicosociales_para_delegados_y_delegadas.pdf)

**Título:** Decálogo para la prevención de riesgos psicosociales con perspectivas de género en las empresas / Enpresetan arrisku psikosozialak genero-ikuspegia aintzat hartuta prebenitzeko dekalogoia • **Edición:** 1.ª, octubre de 2021. • **Tirada:** 400 ejemplares. • © Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi/Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioa OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales/Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea. • **Edita:** OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales/Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea - Camino de la Dinamita, s/n - 48903 Barakaldo (Bizkaia). • **Internet:** [www.osalan.euskadi.eus](http://www.osalan.euskadi.eus) • **Fotocomposición e Impresión:** Imprenta Garcinuño S.L. - Ctra. San Vicente, 13 - 48510-Valle de Trápaga-Trapagaran (Bizkaia). • **Depósito legal:** LG BI 1653-2021

Un registro bibliográfico de esta obra puede consultarse en el catálogo de la Biblioteca de Osalan:  
[https://www.katalogoak.euskadi.eus/cgi-bin\\_q81a/abnetclp?SUBC=VEJ/J0024](https://www.katalogoak.euskadi.eus/cgi-bin_q81a/abnetclp?SUBC=VEJ/J0024)

Lan honen bibliografia-erregistroa Osalaneko Liburutegiaren katalogoan aurki daiteke:  
[https://www.katalogoak.euskadi.eus/cgi-bin\\_q81a/abnetclp?SUBC=VEJ/J0024](https://www.katalogoak.euskadi.eus/cgi-bin_q81a/abnetclp?SUBC=VEJ/J0024)