



Diversidad de los trabajadores y evaluación de riesgos: garantizar la cobertura para todos Resumen de un informe de la Agencia

Introducción

No todos los trabajadores están expuestos a los mismos riesgos, existen determinados grupos que por sus características están sometidos a riesgos elevados (o están sujetos a unas exigencias especiales). Cuando nos referimos a que los trabajadores están expuestos a riesgos «especiales» o «elevados», estamos aludiendo a aquellos que se exponen a unos riesgos específicos con relación a su edad, origen, género, condición física o su situación laboral en la empresa. Estos trabajadores pueden ser más vulnerables a ciertos riesgos y ello implica la necesidad de tener en consideración sus requisitos específicos para el trabajo.

La legislación en materia de seguridad y salud ⁽¹⁾ exige a los empresarios que lleven a cabo evaluaciones de riesgos y hace hincapié en la necesidad de «adaptar el trabajo a la persona», así como de «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» y aquellos «grupos especialmente sensibles deberán estar protegidos contra los peligros que les afecten de manera específica».

La diversidad de trabajadores y la gestión de la misma en el lugar de trabajo son, en la actualidad, cuestiones importantes para la seguridad en el trabajo. Sin embargo, la diversidad rara vez ha sido contemplada en la evaluación de riesgos. Las herramientas de evaluación de riesgos de índole práctica que tienen en cuenta los riesgos concretos a los que se exponen, por ejemplo, las personas con discapacidad, los trabajadores inmigrantes, los trabajadores de edad avanzada, las mujeres y los trabajadores temporales, siguen siendo poco frecuentes. Cabe esperar que como fruto de la investigación y desarrollo se elaboren en el futuro nuevas guías y materiales orientativos.

Objetivo del informe

El informe elaborado por la Agencia hace hincapié en la necesidad de llevar a cabo evaluaciones de riesgos de carácter inclusivo que tengan en cuenta la diversidad de los trabajadores al evaluar y gestionar los riesgos. El objetivo principal del presente informe consiste en describir por qué y cómo la evaluación de riesgos podría y debería englobar a todos los trabajadores y fomentar la sensibilización tanto entre los responsables de la seguridad y la salud en el trabajo como entre los afectados por éstas —empresarios, empleados, delegados de prevención y profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo— sobre la importancia de evaluar los riesgos para todos los trabajadores.

En la primera parte del informe se exponen las principales cuestiones relativas a la seguridad y la salud en el trabajo agrupando a los trabajadores que se consideran expuestos a un riesgo elevado en



seis categorías de trabajadores: inmigrantes, discapacitados, trabajadores jóvenes y de edad avanzada, mujeres (en relación con cuestiones de género) y trabajadores temporales. Al final de cada subsección, se facilitan enlaces que remiten a información adicional y orientaciones prácticas o herramientas de evaluación de riesgos.

A continuación, el informe se centra en la prevención de los riesgos a los que están expuestos los diversos grupos de trabajadores. Facilita descripciones de medidas prácticas en el lugar de trabajo o dentro del sector y sus antecedentes, incluidos los grupos a los que se destinan y los métodos para identificar y evaluar los resultados, así como los efectos secundarios, y los factores que determinan el éxito y los problemas identificados.

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.

(1) Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

- 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. Éste podrán facilitarlos 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.

Estudio de caso: Envejecimiento productivo. Reforma del plan de turnos en Polyfelt (actualmente TenCate), Austria

La dirección y el comité de empresa de una planta química austriaca se enfrentaban a los problemas ligados a unos turnos de trabajo intensivos, una plantilla cada vez más envejecida y una edad de jubilación temprana. A través de un proceso participativo, se elaboró un plan de turnos con ayuda de expertos en seguridad y salud en el trabajo. El resultado fue una situación beneficiosa para todos. Menos horas de trabajo semanales, menos turnos de noche y pausas entre turnos más prolongadas constituyen las principales ventajas para los trabajadores. Una mayor productividad, una jubilación más tardía y una mejora de la imagen de buena empresa se cuentan entre las ventajas obtenidas por ésta.

Estudio de caso: Fomento de la integración de los trabajadores con discapacidad en Ford, Alemania

El objetivo de este proyecto consistió en integrar a los trabajadores con discapacidad y en reintegrar a los trabajadores en el proceso de producción tras una baja por enfermedad prolongada. La empresa creó un equipo de gestión de la discapacidad compuesto de representantes de la dirección y de trabajadores, llevó a cabo una evaluación de riesgos en el entorno de trabajo, haciendo uso de la herramienta de integración de personas con discapacidad en el entorno de trabajo (IMBA), de asistencia médica individualizada y de exámenes de capacidad asimismo individualizados, y empleó las conclusiones extraídas en el diseño del lugar de trabajo. Se han evaluado otros problemas mediante cuestionarios. Hasta la fecha, en torno a 500 trabajadores se han reintegrado en el proceso de producción. El proyecto ha obtenido varios galardones.

Cómo obtener el informe

El informe completo está disponible en lengua inglesa en la siguiente dirección del sitio web de la Agencia: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE7809894ENC/view> desde donde puede descargarse de manera gratuita.

Esta hoja informativa está disponible en todas las lenguas de la UE en la siguiente dirección: <http://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/87/view>

Información adicional

«Trabajos saludables. Bueno para ti. Buen negocio para todos. Una campaña europea de evaluación de riesgos» es el tema de la campaña europea 2008-2009 que gestiona la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) en más de 30 países, incluidos todos los Estados miembros de la UE. La presente hoja informativa se ha elaborado en apoyo de la campaña.

Se pueden consultar otras hojas informativas y obtener más información sobre evaluación de riesgos en la siguiente dirección: <http://osha.europa.eu/topics/riskassessment>

Dicho recurso está sujeto a desarrollo y actualización continuos. <http://hw.osha.europa.eu> es el enlace directo a la campaña europea.

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, ESPAÑA
Tel. +34 944794360. Fax +34 944794383
E-mail: information@osha.europa.eu

