



A EXPOSICIÓN AOS AXENTES QUÍMICOS NA INDUSTRIA DO METAL. ESTUDO DE PRL CON ENFOQUE DE XÉNERO E IDADE.

CO FINANCIAMENTO DE:





Co financiamento de:



Autorízase a reprodución total ou parcial dos contidos desta publicación citando título e fonte.

Título:

Factor idade. A exposición aos axentes químicos na industria do metal. Estudo de PRL con enfoque de xénero e idade.

Realiza: ASIME (Asociación de Industrias del Metal y Tecnologías Asociadas de Galicia)

Colabora: IDEARA, SL

Co financiamento de: Xunta de Galicia

© Vigo. 2022.

ÍNDICE

ÍNDICE	4
1. INTRODUCCIÓN E OBXECTIVOS DO ESTUDO.....	6
1.1. INTRODUCCIÓN	6
1.2. OBXECTIVOS	7
1.3. NORMATIVA.....	8
2. METODOLOXÍA.....	10
3. A POBOACIÓN FEMININA NO MERCADO LABORAL GALEGO E NA INDUSTRIA DO METAL EN PATIRCLAR	12
4. AS PERSOAS TRABALLADORAS DE 55 OU MÁIS ANOS NO SECTOR DO METAL.....	16
5. AVALIACIÓN DA EXPOSICIÓN AOS AXENTES QUÍMICOS NA INDUSTRIA DO METAL.....	24
5.1. EXPOSICIÓN AOS AXENTES QUÍMICOS NA INDUSTRIA DO METAL	24
5.2. CAUSAS E FACTORES DE RISCO	24
5.3. ANÁLISE DA SINISTRALIDADE.....	30
6. XESTIÓN DOS RISCOS LABORAIS E MEDIDAS ADOPTADAS	34
6.1. XESTIÓN DOS RISCOS LABORAIS E MEDIDAS PREVENTIVAS TENDO EN CONTA O FACTOR XÉNERO E IDADE.....	38
6.2. RECOMENDACIÓNS DE BOAS PRÁCTICAS TENDO EN CONTA O FACTOR IDADE	42
7. CONCLUSIÓNS	48
8. BIBLIOGRAFÍA	50

1. INTRODUCCIÓN E OBJECTIVOS DO ESTUDO

1. INTRODUCCIÓN E OBXECTIVOS DO ESTUDO

1.1. INTRODUCCIÓN

Os produtos químicos aportan moitos beneficios as sociedades modernas, tanto económicos, sociais como na saúde. Moitas das melloras na nosa calidade de vida son debidas o desenvolvemento e aplicación dos químicos en diversos ámbitos da nosa sociedade (sanitario, agro alimentario, industrial, etc.).

Na industria do metal se emprega a miúdo numerosos produtos químicos nos seus procedementos diarios de fabricación e durante os tratamentos de superficie (operacións mecánicas, químicas, electroquímicas ou físicas co fin de modificar ou mellorar o aspecto ou a función da superficie dos materiais, para adaptala a condicións de uso: protección corrosiva, melloras físicas, limpeza, etc.

A exposición a estes químicos poden variar en función dos traballos e lugares onde se desenvolvan os procesos produtivos no sector metal.

Atendendo ao tipo de tarefas a realizar por mulleres e os homes a exposición pode variar, non sendo a mesma no caso do xénero da poboación traballadora.

A idade pode dar lugar a diferenzas na exposición aos axentes químicos principalmente pola experiencia na súa manipulación e o tempo de exposición sufrido o longo la vida profesional.

A xestión da seguridade e saúde no traballo debe de converterse nunha prioridade e faise necesaria unha nova orientación en materia de riscos laborais.

Ademais dos controis actuais de exposición a os produtos químicos que se levan a cabo nas industrias, vese preciso ter en conta a súa afección dende a perspectiva de xénero con motivo da incorporación laboral da muller nas últimas décadas como do factor idade da persoa traballadora.

Na "Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2014-2020", así como na Estratexia Galega 2017-2020, recóllese a importancia de promover un enfoque de xénero en todas as medidas e actuacións preventivas. Deste xeito, poden detectarse todas as particularidades existentes e enfocar de maneira adecuada as importantes desigualdades que se constatan nas condicións de traballo entre mulleres e homes, o que comporta equivalentes desigualdades na exposición aos riscos laborais e nos efectos na saúde reprodutiva e a maternidade.

A importancia reside en **coñecer se o xénero e a idade poden ser factores de desigualdade na exposición aos axentes químicos nas empresas galegas do sector do metal** para así promover a súa correcta xestión por parte do tecido empresarial e deste modo reducir os accidentes laborais das persoas traballadoras do sector.

Tras a análise dos riscos laborais, preséntanse unha serie de recomendacións e propostas de mellora sobre a xestión destes riscos tendo en conta o factor xénero e idade, dirixidas ás empresas galegas deste sector e do tecido empresarial en xeral.

1.2. OBXECTIVOS

O obxectivo xeral do estudo é analizar e exposición aos axentes químicos na industria do metal baixo o enfoque do xénero e da idade, sobre todo das persoas traballadoras de 55 ou máis anos da industria do metal galega, avaliar a inclusión do factor de xénero e idade na xestión destes riscos nas empresas do sector e propoñer unha serie de recomendacións e propostas de mellora para a súa correcta xestión.

Os obxectivos específicos que se perseguen son os seguintes:

- Analizar o perfil da persoa da muller na industria do metal galega.
- Avaliar o nivel de xestión dos riscos químicos nas empresas e as medidas preventivas adoptadas por estas, entre outras cuestións.
- Identificar as necesidades detectadas nas empresas do sector na xestión da exposición aos axentes químicos enfocado a o xénero e a idade, así como as boas prácticas neste sentido.
- Facer avaliacións máis específicas na xestión dos riscos químicos, non só nos casos de maternidade das mulleres traballadoras, se non ter en conta a perspectiva de maior idade fronte estes axentes.
- Nos casos de mulleres traballadoras e de maior idade, se debería de garantir a súa seguridade e saúde tendo en conta o seu histórico laboral e o seu histórico de saúde.
- Analizar e mellorar os controis médicos da exposición aos axentes químicos das persoas traballadoras que poidan verse afectadas pola exposición a os axentes químicos.

Alcance

O estudo pretende, ademais de analizar a exposición aos axentes químicos na industria do metal con perspectiva de xénero e factor idade, que esta se poida divulgar á sociedade en xeral, propoñer recomendacións e melloras dirixidas ao tecido empresarial, aos técnicos e técnicas PRL das empresas, aos técnicos e técnicas SPA/SPM, tamén ao persoal técnico de investigación en PRL e igualdade e ás persoas traballadoras da industria galega do metal.

1.3. NORMATIVA

No marco normativo actual en materia de seguridade e saúde laboral, a protección dos traballadores e traballadoras especialmente sensibles aos riscos laborais está definida no artigo 25 da Lei 31/1995 (LPRL) e desenvolvida con posterioridade no artigo 4 do Real Decreto 39/1997 (RSP).

A protección das persoas traballadoras especialmente sensibles aos riscos laborais provén da transposición na LPRL da Directiva Marco 1989/391/ CEE do Consello, do 12 de xuño, e fai referencia de forma específica aos traballadores e traballadoras menores de idade, as mulleres traballadoras embarazadas ou lactantes e os traballadores/as con discapacidade.

A normativa de seguridade e saúde existente non se ocupa da protección doutras persoas traballadoras, como son os de maior idade ou o xénero, aínda que si especifica que o empresario ou empresaria deberá garantir a protección do persoal que polas súas características persoais e estado biolóxico coñecido sexan especialmente sensibles aos riscos laborais, como é o caso deste colectivo. Polo tanto, deberían considerarse para eles tamén as obrigas recollidas en relación aos colectivos de persoas traballadoras especialmente sensibles.

Así, en concreto, o empresario/a está obrigado/a a garantir a protección destes traballadores/as e do resto que son particularmente sensibles aos riscos derivados do traballo e:

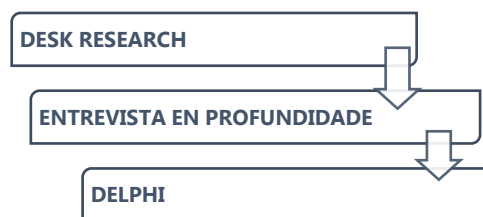
- Ter en conta estes aspectos na avaliación de riscos e en función desta, adoptar as medidas preventivas e de protección necesarias.
- Non ser empregados en postos nos que, a causa das súas características persoais, estado biolóxico ou de saúde coñecida, poidan poñerse en perigo eles, os demais traballadores/as ou outras persoas

Do mesmo xeito, o requisito de adaptación do traballo á persoa, establécese no artigo 15.1d) do LPRL, nos principios de acción preventiva, avaliación os riscos que non se podan evitar e substituír o perigoso polo que entrañe pouco ou ningún perigo.

2. METODOLOGÍA

2. METODOLOXÍA

Para acadar o obxectivo do estudo, deseñouse unha metodoloxía de investigación baseada na combinación de distintas fontes de recompilación de datos. As técnicas de investigación utilizadas para a realización deste estudo descríbense a continuación.



O **desk research** centrouse na consulta de estatísticas socio laborais e de sinistralidade laboral do INE, IGE, ISSGA, INSST, da normativa de prevención de riscos laborais, informes e estudos de prevención de riscos, notas técnicas de prevención, artigos científicos e de prensa, etc. No bibliografía recóllese unha relación das fontes documentais revisadas.

O propósito das **entrevistas en profundidade** foi o de recompilar e contrastar información obtida a través da consulta de fontes documentais, así como outra información adicional e complementaria sobre a temática do estudo.

A ficha técnica das entrevistas é a seguinte:

Nº entrevistas	10
Modalidade	Presencial
Data	Outubro de 2022
Ámbito	Empresas galegas da industria do metal
Perfil	Responsable do dpto de PRL, RRHH ou similar

A información obtida nas entrevistas en profundidade levouse a debate no **delphi** a través dun panel de expertos e expertas en materia de prevención de riscos laborais na procura dun consenso.

A ficha técnica do delphi é a que sigue:

Nº participantes	10
Modalidade	Autoadministrado. on-line
Ámbito	Empresas galegas da industria do metal
Perfil	Responsable do dpto de PRL, RRHH ou similar

3. A POBOACIÓN FEMININA NO MERCADO LABORAL GALEGO

3. A POBOACIÓN FEMININA NO MERCADO LABORAL GALEGO E NA INDUSTRIA DO METAL EN PATIRCULAR

As *Fichas do mercado laboral galego*, elaboradas polo Observatorio do Emprego Galego do Instituto Galego das Cualificacións, na súa última publicación, ano 2018, analiza os datos da muller traballadora en Galicia. A súa análise indica que case o 100% das súas contratacións foron temporais e, case a metade destas, a tempo parcial. Esta é unha tendencia que vén de lonxe nas contratacións a mulleres e se mantén ata a actualidade. A contratación indefinida é marxinal (4,07% de contratos indefinidos a xornada completa e un 3,54% de indefinidos a tempo parcial). Podemos extraer a seguinte conclusión: case o total de mulleres teñen contratacións temporais o que supón inestabilidade laboral e ocasiona risco por estrés derivado desta situación. Tamén se ve unha elevadísima cifra de contratacións a tempo parcial, o que supón menor salario e maiores dificultades para ascender na empresa.

En referencia á ocupación feminina nos diferentes sectores, este documento indica que a maioría das contratacións a traballadoras se dan no sector servizos e no resto é ínfima a inclusión de mulleres. Isto débese á segregación vertical, como se pode confirmar, ben presente no mercado laboral galego. As 10 actividades económicas con maior porcentaxe de contratos a mulleres non inclúen ningunha relacionada coa industria do metal. O metal é un sector masculinizado con escasa presenza feminina. O mesmo resultado extraese das entrevistas realizadas ás persoas expertas no sector, todas coinciden en determinar que é un sector con pouca presenza feminina en todos os postos que non sexan administrativos.

A nivel estatal a situación laboral é estudada polo *Observatorio de las Ocupaciones* do SEPE. A súa última publicación é de 2020 e analiza os datos de 2019. Deles extráese que a contratación feminina varía moito en función do sector e posto do que se fale. Só no sector servizos o número de contratos a mulleres supera o 50%; na industria chega ao 33,75%; na agricultura e pesca ao 25,44 %; e na construción ao 8,15%.

A fabricación de produtos metálicos, a reparación e instalación de maquinaria e equipo e a fabricación de vehículos e de bens de equipo formaron parte das actividades con comportamento positivo no último ano, tanto en España como en Galicia. O ano 2019 foi positivo en Galicia para o sector metal, pois aumentou a contratación no 1% con respecto ao ano anterior; destacando as actividades de automoción, metalmecánica e aeronáutica que fixeron un incremento do 2%. Pero isto non repercutiu na contratación feminina posto que son actividades moi masculinizadas.

As ocupacións con mellores perspectivas de emprego, localízanse nestas e noutras partes da industria do metal, destacando: enxeñaría industrial, de produción e mecánica;

mecánicos e axustadores de maquinaria agrícola e industrial; peóns manufactureiros de industria. Certo é que a contratación de traballadoras nestas actividades é baixa pero estanse a requirir novos perfís que axudarán a aumentar as súas posibilidades de contratación.

A EPA¹ contabiliza que a industria do metal contrata a máis dun millón e medio de persoal, do que a presenza feminina ronda o 20%. O peso é escaso como se ve, e o sector chegou ao acordo de atraer a máis mulleres, como se pode ler en todas as súas manifestacións públicas e no último convenio firmado, documento xa vinculante para a parte empresarial e sindical do metal. Esta necesidade de incluír máis mulleres na industria do metal tamén se transmite polos expertos consultados neste estudo.

O perfil feminino no sector metal correspóndese cunha muller de entre 25 e 44 anos que ocupa postos de operadora, profesional de apoio, administrativa e técnico medio. Está máis presente, aínda que non acadada cotas do 50%, en actividades dentro do sector de fabricación de equipos de precisión, medico-cirúrxicos, relojería e óptica. Na actividade da metalurxia rexístrase a presenza feminina máis baixa no sector, con porcentaxes menores do 10%. Na construción, onde tamén hai moitos postos do sector metal, están subrepresentadas en porcentaxes similares á metalurxia.

Pódese asegurar que en toda a industria do metal as mulleres roldan o 20% da ocupación, porcentaxe relacionada coa masculinización do sector, co factor cultural que establece un rol para a muller relacionado co coidado e lonxe deste campo de traballo, e co factor educativo que, debido ao rol, encamiña ás mulleres noutras direccións de aprendizaxe e laborais.

Volteando ás *Fichas mercado laboral galego*, vemos que as mulleres non demandan postos neste sector cando se anotan nas oficinas de emprego, isto pode deberse ao rol no que educa ás mulleres e á imaxe que ten no máximo colectivo o sector metal (postos duros, sucios e con moita carga física) pero na actualidade a maioría dos postos están automatizados e robotizados e ambos sexos son capaces de os exercer.

A distribución ocupacional por sexos no metal presenta esquemas diferentes. Sobresae a concentración de homes en funcións de produción e traballos manuais cualificados; e dáse maior presenza de mulleres en labores administrativas, tarefa feminizada.

As ocupacións de recursos humanos, calidade e comerciais tamén recollen na industria do metal bastantes mulleres, aínda que non chegan ao 40% de presenza feminina. A produción, sobre todo en postos que demandan alta habilidade manual ou detalle, tamén conta con contratación de mulleres.

¹ EPA: Enquisa de poboación activa.

Os estudos sobre o sector indican que se deberá afrontar a chegada de novas tecnoloxías e a produción sostible. Este novo panorama demandará profesionais diferentes con alta especialización e tecnificación, onde a muller debería ter máis fácil entrar.

4. AS PERSOAS
TRABALLADORAS
DE 55 OU MÁIS ANOS
NO SECTOR DO METAL

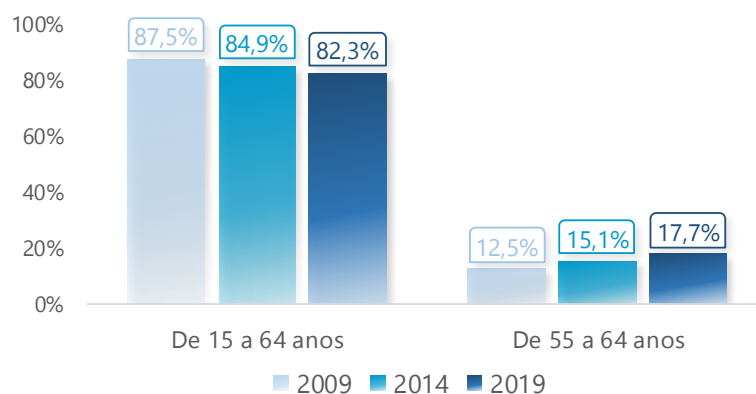
4. AS PERSOAS TRABALLADORAS DE 55 OU MÁIS ANOS NO SECTOR DO METAL

En termos demográficos a tendencia é clara; a poboación da Unión Europea envelleceu nas últimas décadas, motivada pola baixa taxa de fertilidade, cambios nos patróns na formación dunha familia, maior independencia persoal, niveis máis elevados de migración, maior mobilidade xeográfica ou o aumento da esperanza de vida, entre outras.

Este envellecemento da poboación reflíctase tamén no envellecemento da man de obra, aumentando a proporción das persoas traballadoras de idade avanzada. Unha tendencia destinada a manterse e mesmo a intensificarse.

Analizando a poboación ocupada da Unión Europea (UE-28) no ano 2019, as persoas traballadoras de 55 a 64 anos representan o 17,7% da poboación traballadora, mentres que dez anos atrás a porcentaxe era 5,2 puntos porcentuais inferior (12,5%).

POBOACIÓN OCUPADA EN EUROPA POR IDADE. VALORES RELATIVOS.

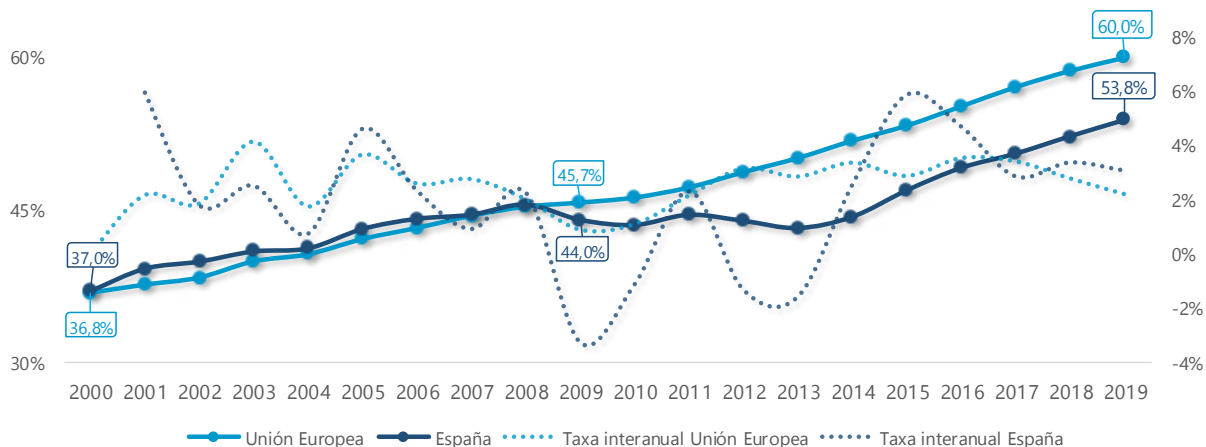


Fonte: Elaboración propia a partir de datos de EPA-EUROSTAT

Como se observa no seguinte gráfico, a taxa de emprego para as persoas traballadoras con idades comprendidas entre os 55 e os 64 anos aumentou de forma progresiva nos países da UE-28. Aínda que foi nos últimos dez anos onde se observa unha tendencia de crecemento máis acusada, incrementándose nun 14,3% na Unión Europea e un 9,8% no contexto nacional.

Concretamente en España, a situación do mercado laboral mellorou nun marco de referencia dunha recuperación económica gradual. Despois de case seis anos de predominio de destrución de emprego, o crecemento pasou a ser positivo a principios de 2014. Este efecto reflectiuse tamén nas taxas de emprego das persoas traballadoras de maior idade, rexistrando índices de variación negativos trala crise económica de 2008. Mais, do gráfico seguinte, se pode desprender un retorno da tendencia e un incremento notable a partir do 2014 para este colectivo.

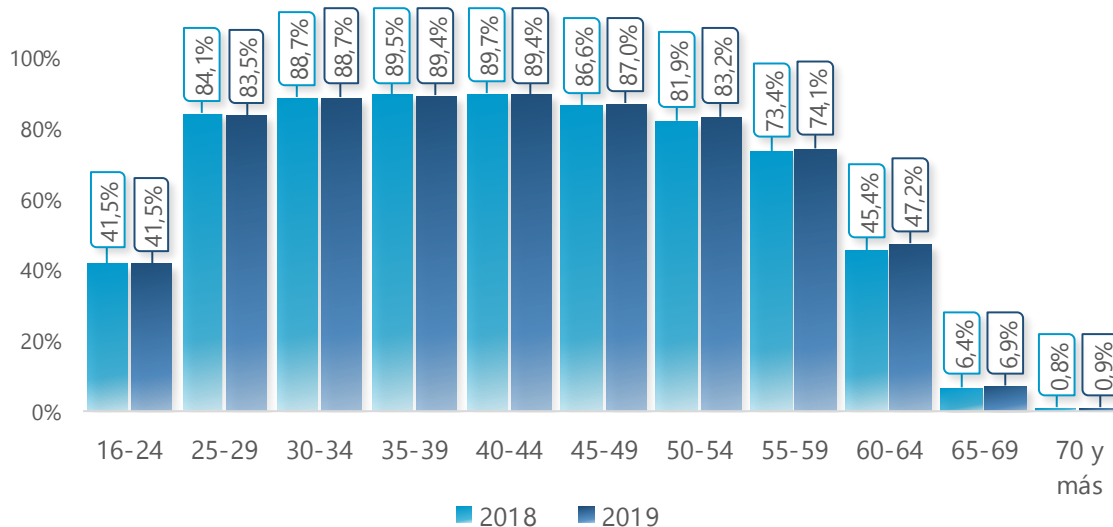
TAXA DE EMPREGO EN EUROPA PARA TRABALLADORES/AS DE 55 A 64 ANOS. VALORES RELATIVOS.



Fonte: Elaboración propia a partir de datos de EPA-EUROSTAT

Cando se analiza a situación actual das persoas traballadoras en España por grupos de idade nos últimos dous anos, obsérvase como o incremento prodúcese no colectivo de 45 e máis anos. O aumento máis notable percíbese no grupo de persoas traballadoras de 60 a 64 anos. Son os máis novos os que ven reducida a súa poboación activa en relación co 2018.

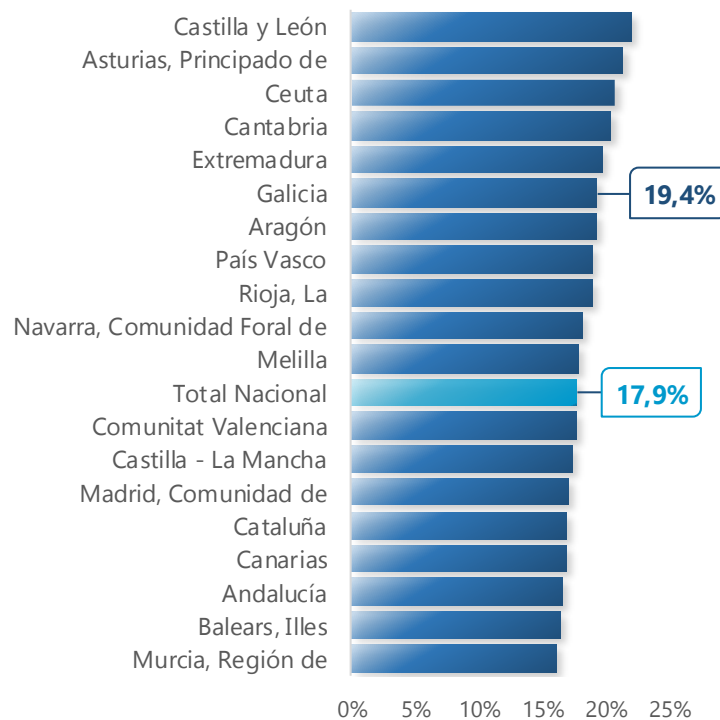
PORCENTAXE DE PERSOAS TRABALLADORAS ACTIVAS EN ESPAÑA.



Fonte: Elaboración propia a partir de datos de EPA-EUROSTAT

Por comunidades autónomas, Galicia sitúase por riba da media nacional con maior poboación de persoas traballadoras de 55 ou máis anos (17,9%) Concretamente, representa a 6ª comunidade, cunha porcentaxe do 19,4%.

PORCENTAXE DE PERSOAS TRABALLADORAS DE 55 OU MÁIS ANOS ACTIVAS EN ESPAÑA. ANO 2019



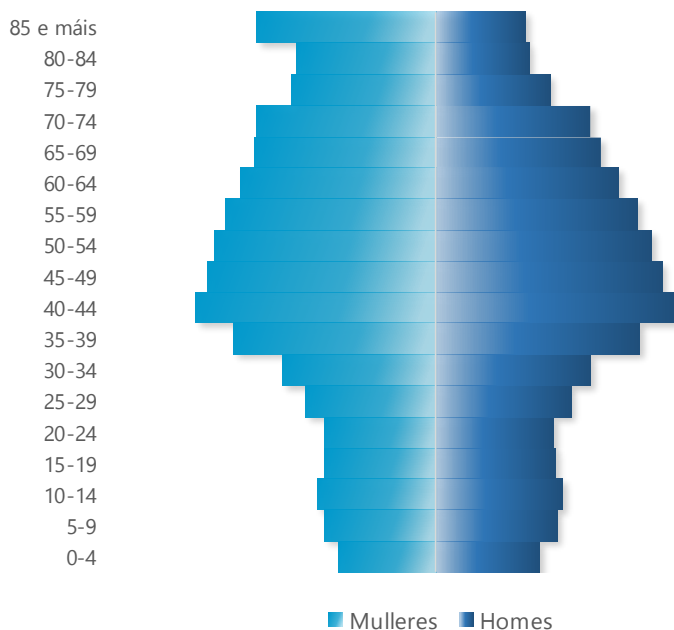
Fonte: Elaboración propia a partir de datos do INE. Resultados por Comunidades Autónomas.

Estes datos non sorprenden si se observa o Padrón Municipal de Habitantes do Instituto Galego de Estatística (IGE), onde Galicia rexistra no ano 2019 unha importante proporción de persoas de 55 ou máis anos e que supoñen o 39,0% da súa poboación total.

Ademais, para os vindeiros anos, o proceso de envellecemento da poboación acentuarase, impulsado pola evolución crecente da súa poboación máis maior e pola xeración do *babyboom*, que irase aproximando aos postos máis altos da pirámide poboacional. Esta tendencia implica un cambio importante no contexto demográfico de España en xeral e de Galicia en particular.

No que respecta ao índice de envellecemento, Galicia tamén se sitúa por riba da media nacional (198,1% fronte a 122,9%, respectivamente), no 2º posto, tan só por detrás de Asturias.

PIRÁMIDE POBOACIONAL DE GALICIA. ANO 2019



% DE PERSOAS DE 55 E MÁIS ANOS

39,0%

ÍNDICE DE ENVELLECIMENTO

198,1%

Fonte: Elaboración propia a partir de datos do Padrón Municipal de habitantes do IGE.

Os responsables de prevención de riscos laborais deberán ter en conta esta tendencia demográfica, dado que aparece recollida nos retos descritos na Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020², que busca como obxectivo adaptarse aos cambios que se produzan e prever posibles riscos ou factores que, aínda que agora non se estimen prioritarios, a medio ou longo prazo poidan influír no benestar dos traballadores e traballadoras. Entre ditos factores, a estratexia destaca o envellecemento da poboación activa.

A súa clasificación como colectivo especialmente sensible ven determinada pola exposición a determinados riscos laborais que a xente máis nova non experimenta. Estes riscos están influídos polos cambios fisiolóxicos propios da idade e o efecto das enfermidades crónicas. Ademais trátase do colectivo que sofre os accidentes máis graves, cunha taxa de mortalidade superior á media, xa que, tal e como se recolle no estudo, a variable idade impacta de xeito específico na sinistralidade.

Polo que a Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo propón que sexan obxecto de análise específica para mellorar a súas condicións de seguridade e saúde no posto de traballo.

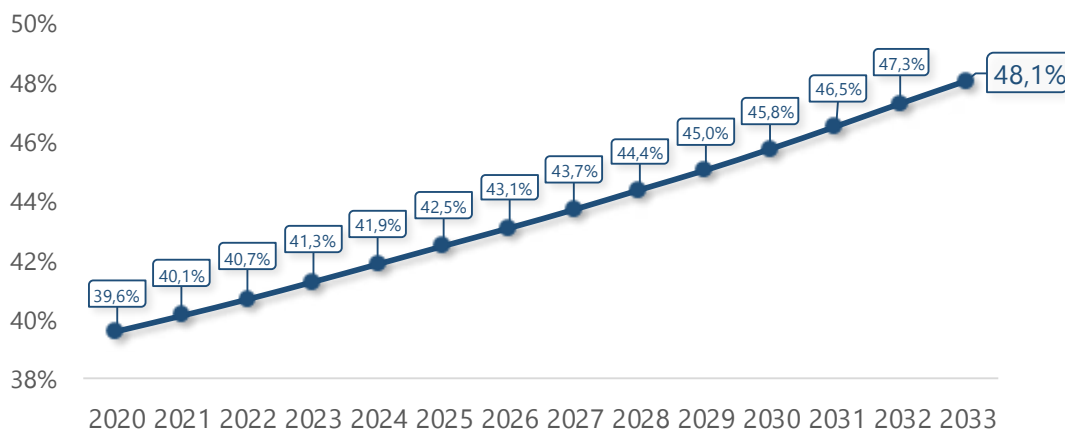
Acorde co anterior, o terceiro obxectivo desta estratexia expón a necesidade de *"promover, coa participación dos interlocutores sociais e as comunidades autónomas, a*

² Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, estudo elaborado polo Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)

mellora das condicións de seguridade e saúde no traballo, con especial atención a sectores, actividades, colectivos e empresas de maior risco”.

Dada a tendencia actual, a proxección demográfica en Galicia indica que no 2033 o 48,1% da poboación estará composta por persoas de 55 ou máis anos.

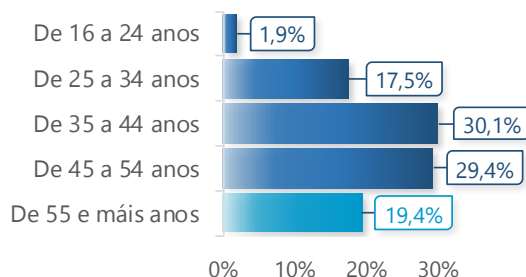
PROXECCIÓN DA EVOLUCIÓN DO % DE POBOACIÓN DE 55 OU MÁIS ANOS SOBRE O TOTAL DE POBOACIÓN EN GALICIA. PERÍODO 2020-2033



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE.

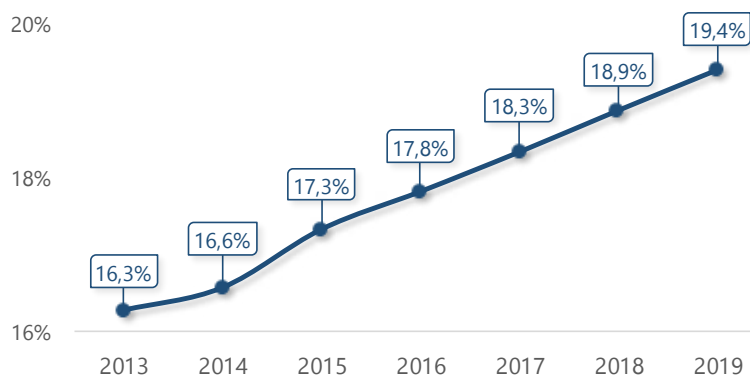
En Galicia o colectivo de persoas ocupadas de 55 e máis anos é o terceiro máis numeroso, superado tan só polas persoas ocupadas de 35 a 44 e 45 a 54 anos.

PORCENTAXE DE POBOACIÓN OCUPADA EN GALICIA SEGUNDO GRUPOS DE IDADE. ANO 2019



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da Enquisa de Poboación Activa do IGE.

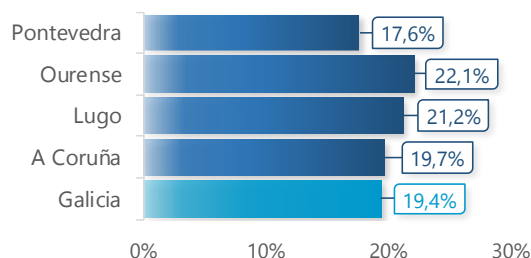
EVOLUCIÓN (%) DA POBOACIÓN OCUPADA DE 55 OU MÁIS ANOS EN GALICIA



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE.

Centrando o punto de mira no territorio, Ourense é a provincia que presenta unha maior proporción de persoas traballadoras ocupadas de 55 ou mais anos, fronte o 19,4% da media autonómica. Na banda contraria, Pontevedra é a que amosa unha poboación ocupada menos envellecida.

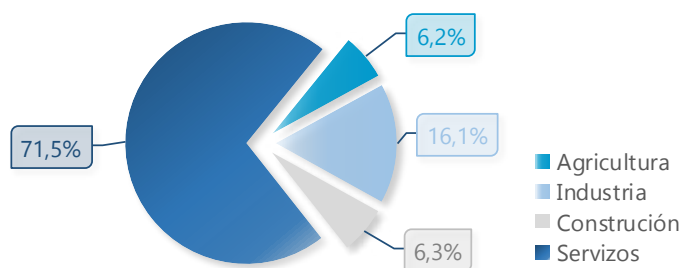
PORCENTAXE DA POBOACIÓN OCUPADA DE 55 OU MÁIS ANOS EN GALICIA SEGUNDO A PROVINCIA. ANO 2019



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da Enquisa de Poboación Activa do IGE.

Por sector de actividade en Galicia, é o sector servizos o que recolle unha proporción de traballadores e traballadoras máis ampla (71,5%), seguido polo sector industrial (16,1%).

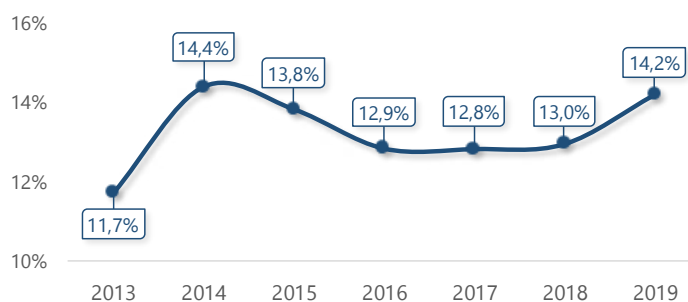
DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN OCUPADA EN GALICIA SEGUNDO O SECTOR DE ACTIVIDADE. ANO 2019



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da Enquisa de Poboación Activa do IGE.

Concretamente no sector industrial, a porcentaxe de persoas ocupadas de 55 ou máis anos reduciuse entre os anos 2014 e 2018. Entre os anos 2013 e 2014 produciuse un forte incremento, que adoptou unha inclinación inversa posteriormente. Sen embargo, no último ano, o incremento volve a ser notable. En catro anos decaeu en 1,4 puntos porcentuais, mentres que tan só no último ano aumentou nun 1,2.

EVOLUCIÓN DA % DA POBOACIÓN OCUPADA DE 55 OU MÁIS ANOS NO SECTOR INDUSTRIAL GALEGO. PERÍODO 2013-2019



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da Enquisa de Poboación Activa do IGE.

Este novo escenario laboral, que achega un envellecemento da poboación traballadora, implica un novo reto de políticas a nivel empresarial.

As empresas deben coñecer, polo tanto, cales son as características e necesidades específicas desta poboación, que adecuación ou adaptación específicas do posto de traballo precisan, e que medidas deben ser postas en marcha para garantir condicións de traballo satisfactorias.

5. AVALIACIÓN DA EXPOSICIÓN AOS AXENTES QUÍMICOS NA INDUSTRIA DO METAL

5. AVALIACIÓN DA EXPOSICIÓN AOS AXENTES QUÍMICOS NA INDUSTRIA DO METAL

5.1. EXPOSICIÓN AOS AXENTES QUÍMICOS NA INDUSTRIA DO METAL



O sector do metal emprega a miúdo numerosos produtos químicos nos seus procedementos de fabricación.

Os metais tratados son moi diversificados , polo que estas operacións son variadas, polo que explica a presenza dun risco químico significativo nas tarefas desenvolvido por lo persoal no sector do metal.

Os niveis de exposición poden variar en función dos traballos e lugares onde se desenvolven, podendo estar por riba ou por debaixo dos valores máximos permitidos dependendo do momento das medicións. Por exemplo, nos trabalos de pintura , chorreo, soldadura, limpeza, etc.

5.2. CAUSAS E FACTORES DE RISCO

Defínese **factor de risco** como calquera característica persoal ou ambiental que incremente a probabilidade de sufrir unha enfermidade ou lesión.

Hai diversos factores que poden estar presentes nun accidente ou enfermidade laboral con motivo da exposición aos axentes químicos: a perigos idade dos axentes químicos, o tempo de exposición, a xestión da actividade, equipos de protección inadecuados, o entorno, o factor humano, etc. . Dende unha perspectiva de xénero e idade, coñecelos axúdanos a prever os riscos.

➔ A perigosidade dos axentes químicos:

- Falta información toxicolóxica desde unha perspectiva de xénero ante determinados axentes químicos. Existe moito descoñecemento por parte das persoas responsables ou técnicos/as de PRL das empresas de como tratar isto desde os enfoques de xénero e a idade da persoa traballadora.
- O impacto que teñen os produtos químicos nas mulleres pola susceptibilidade fisiolóxica aos efectos da exposición a produtos químicos, tóxicos debido aos seus ciclos reprodutivos. Algúns estudos

demonstran que as mulleres son mais susceptibles á asma ocupacional durante a fase premenstrual.

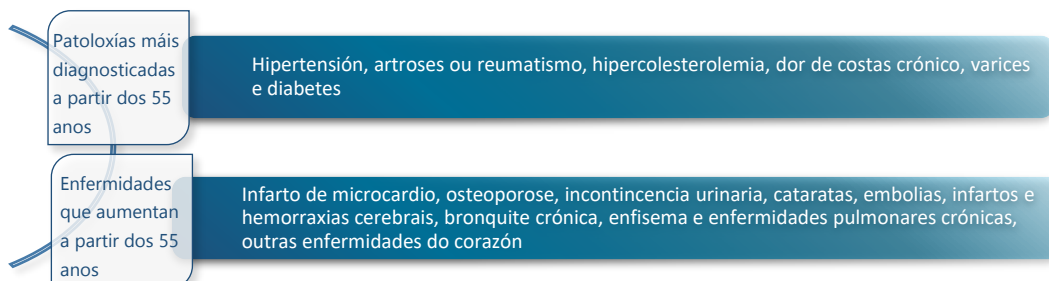
- As diferenzas físicas ou biolóxicas (graxa corporal, corpulencia, espesor da pel, etc.). A muller, debido a que en xeral ten unha maior proporción de graxa corporal, almacena máis facilmente os contaminantes químicos e ten entre un 15 ou 20 % máis de células graxas que o home, polo que os efectos das substancias liposolubles nelas, a longo prazo, serán máis prolongados e intensos. A menor corpulencia da muller con respecto o home, a súa pel máis fina, polo que baixo as mesmas condicións de exposición ao risco, os efectos son maiores sobre elas.
- Nos períodos de embarazo, parto recente ou xactancia hai diferencias, xa que nestes caos, toda a exposición a químicos nese estado non é posible.
- Existe unha dobre exposición das mulleres aos axentes químicos, xa que existen tarefas desenvolvidas principalmente por estas, como é o caso das tarefas de limpeza, tanto no traballo como o ambiente doméstico.
- Os homes e as mulleres en idade de reprodución tamén poden estar afectados pola exposición a produtos químicos, así como con alerxias ou certa sensibilidade a este tipo de produtos.

➔ O factor humano:

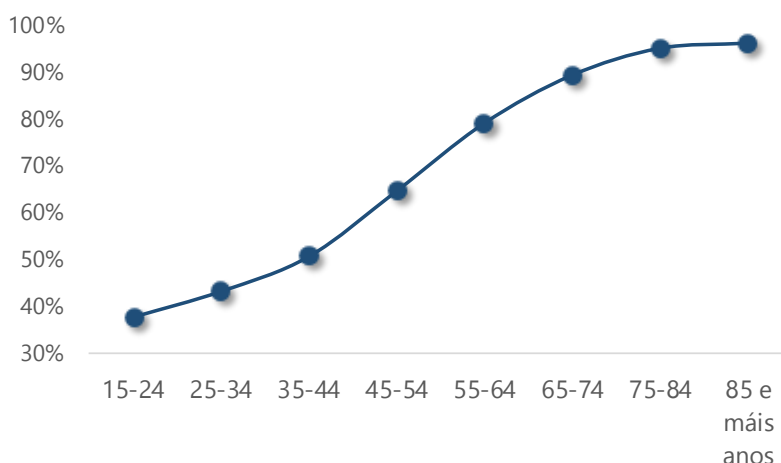
- Con motivo do envellecemento da poboación traballadora, o colectivo de 55 ou máis anos tende a ter reducidas as súas capacidades e facultades físicas e/ou sensoriais, que poden producir problemas de concentración, despiste e erros na manipulación, menores defensas ante o contacto ou exposición ao risco químico, máis problemas respiratorios, menor axilidade, etc.
- A maior idade e traballando máis anos no sector, os danos son acumulativos, polo que terán máis risco. E outras complicacións da saúde pola idade poden facer que empeoren tamén.
- Se ben coa idade o factor experiencia xoga un papel a favor, xa que coñecen os procesos de traballo e os riscos, polo que realizarán a manipulación dos produtos químicos con maior prudencia, nalgúns casos, ao estar no mesmo posto durante moitos anos, pode levar a ter un exceso de confianza e provocar accidentes.

Factores Intrínsecos e Extrínsecos

Os **factores intrínsecos** fan referencia aos aspectos relacionados coas características e hábitos da persoa traballadora, tales como as condicións físicas, factores psicolóxicos, xenética, entre outros, e que poden incrementar a probabilidade de sufrir un accidente laboral ou enfermidade profesional.

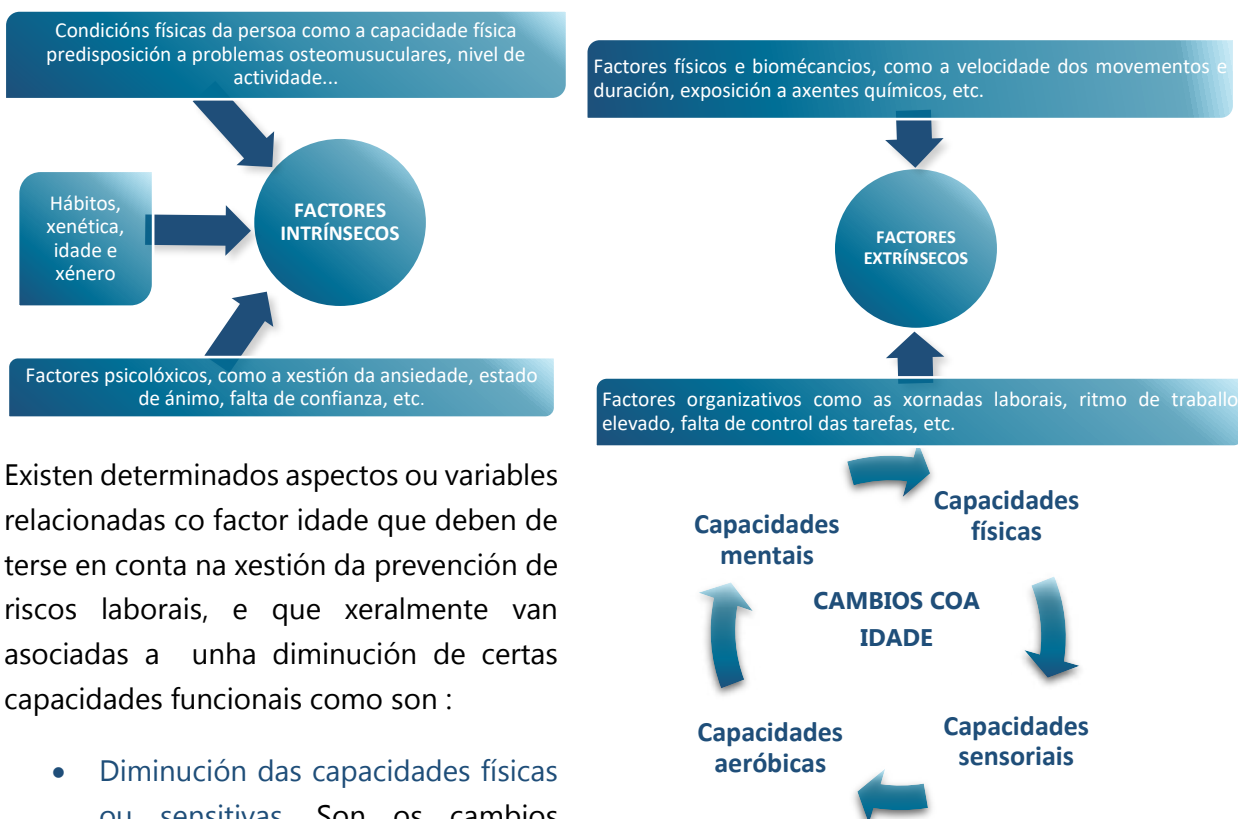


POBOACIÓN ESPAÑOLA CON ALGUNHA ENFERMIDADE OU PROBLEMA DE SAÚDE CRÓNICO PERCIBIDO SEGUNDO GRUPOS DE IDADE. ANO 2017



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da Enquisa Nacional de Saúde, do INE

Traballar durante máis anos ou prolongar a vida laboral, implica unha exposición máis prolongada a **factores extrínsecos**, o que provoca unha maior prevalencia de trastornos (como por exemplo os músculo-esqueléticos) e de enfermidades profesionais. Estes factores son externos ao individuo e contemplan aspectos físicos, biomecánicos e organizativos do posto. A manipulación manual de cargas, vibracións ou presión sobre as mans polo uso de ferramentas de traballo, velocidade e duración dos movementos, exposición a axentes químicos, temperatura ambiente, xornadas laborais con horarios excesivos, falta de descansos, etc. formarían parte dos factores extrínsecos.



Existen determinados aspectos ou variables relacionadas co factor idade que deben de terse en conta na xestión da prevención de riscos laborais, e que xeralmente van asociadas a unha diminución de certas capacidades funcionais como son :

- **Diminución das capacidades físicas ou sensitivas.** Son os cambios relativos a composición corporal.

Coa idade, decrece a masa muscular, o tecido óseo, a contractilidade do músculo cardíaco e do ritmo sinusal e a superficie respiratoria do pulmón; prodúcese calcificacións das articulacións e cambios osteoartríticos; a forza muscular máxima redúcese así como o percorrido das articulación e redúcese as capacidades máximas para a realización de esforzos.

En relación coa mobilidade, prodúcese unha maior redución desta e maior rixidez e fragilidade ósea.

En canto ao equilibrio, os cambios poden xerar maior risco de caídas, esvaróns ou tropezos, ademais de riscos específicos para os traballos en altura.

As capacidades físicas comezan a declinar de maneira apreciable a partir dos 40 ou 50 anos, estimándose que o desempeño físico descende 1,5% por ano aproximadamente.

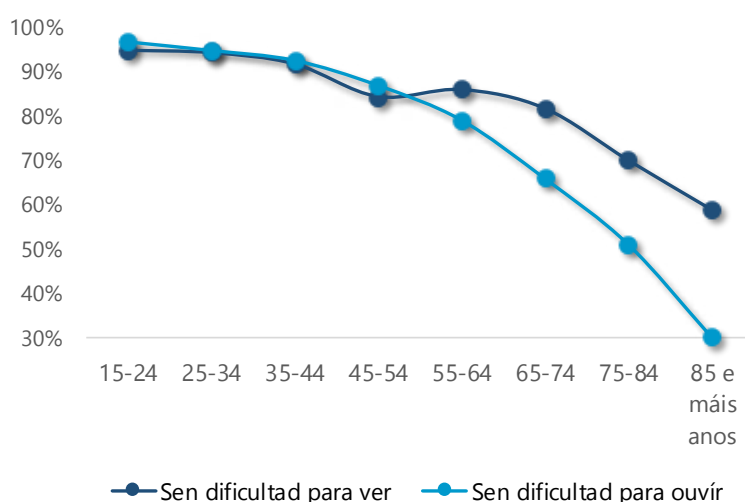
- **Diminución das capacidades sensoriais.** As que máis se ven afectadas, e en maior medida no sector do metal, son a visión e a audición. Este descenso das capacidades sensoriais poden dar lugar a un incremento do risco de sufrir accidentes.

O **deterioro visual** pode derivarse de lesións oculares causadas pola exposición a químicos, po, radiacións, soldaduras, penetración de corpos estraños, etc. moi frecuentes en ocupacións do sector do metal.

Tamén se debe ter en conta as capacidades propias da persoa, xa que as propiedades ópticas do globo ocular poden verse alteradas. En consecuencia, implica unha menor capacidade para ver en condicións de pouca luz, redúcese a nitidez das imaxes na retina, dificulta a capacidade para distinguir entre cores e baixa a sensibilidade ao contraste e a capacidade visual para percibir a profundidade das cousas. Isto comporta unha diminución do campo visual e da coordinación ollo-man que pode resultar en accidentes laborais.

Sen embargo, a **perda de audición** é a de maior relevancia. A valoración funcional destes sentidos na persoa traballadora, ven determinada tanto polo factor idade, como pola exposición a altos niveis de ruído ao longo da súa vida laboral.

LIMITACIÓNS SENSORIAIS DAS PERSOAS DE MAIOR IDADE EN ESPAÑA. ANO 2017



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da Enquisa Nacional de Saúde, do INE

- **Cambios fisiolóxicos.** Estes cambios son os que están relacionados coa redución da capacidade aeróbica, recuperacións máis lentas tralos esforzos, lesións ou enfermidades, menor tolerancia ao frío ou á calor, cambios no sistema cardiovascular, respiratorio, metabólico, etc.

Dita redución da capacidade aeróbica entraña consecuencias, como un menor gasto cardíaco, menor capacidade pulmonar e maior consumo de osíxeno durante o exercicio físico. Ademais, a pel vólvese máis fina e fráxil, tendo maior susceptibilidade á inflamación cutánea.

A pel volvese máis susceptible ás temperaturas, polo que as empresas deben garantir que as condicións ambientais dos lugares de traballo non deben ser un risco para a saúde e seguridade dos traballadores e traballadoras.

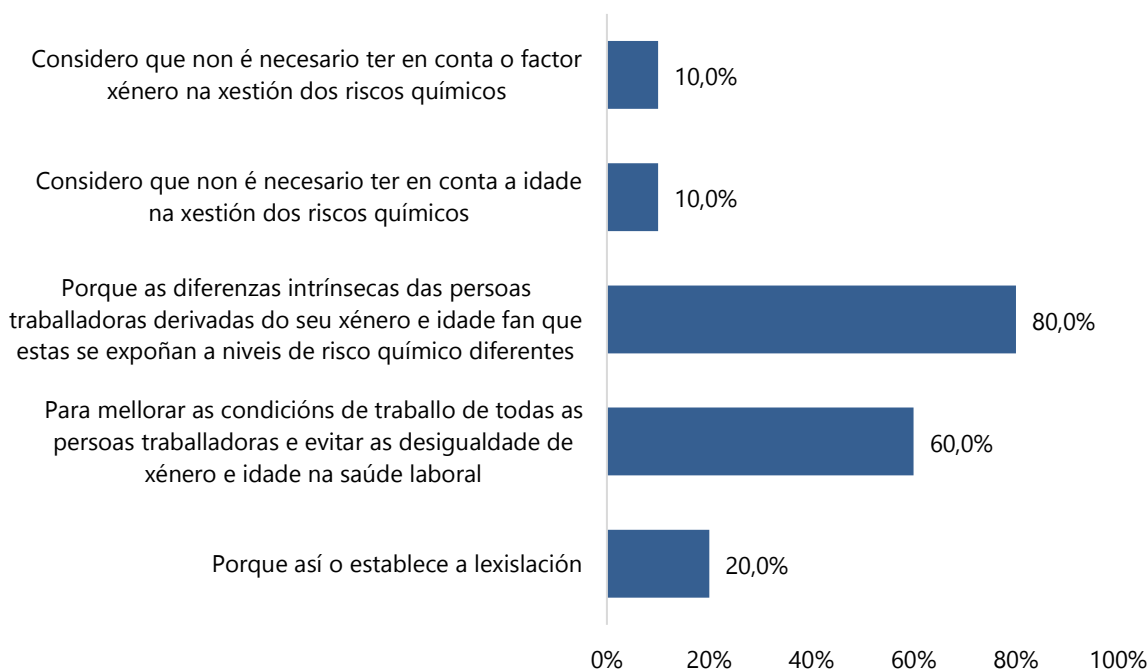
Neste sentido, é preciso ter en conta, que os postos de traballo deben estar adaptados ás características deste segmento de persoas traballadoras, reducindo esforzos físicos, redistribuíndo tarefas en relación aos principios ergonómicos,

visualizando a adaptación do traballo ás habilidades e competencias do persoal e flexibilizando os espazos e os tempos mentres se establezan claramente os resultados que se esperan do seu desempeño laboral.

- **Redución das capacidades mentais.** As capacidades mentais poden verse reducidas polo factor idade, a través de cambios menores na atención e perda de memoria nas tarefas asignadas e no procesamento da información.

Ademais, é importante destacar que estamos ante unha transformación nas organizacións empresariais, que vénse claramente afectadas pola incorporación das Tecnoloxías da Información e a Comunicación (TIC).

P1. Principais motivos polo que se debe ter en conta os factores intrínsecos das persoas traballadoras, como xénero e a propia idade , na avaliación dos riscos químicos. Ano 2022



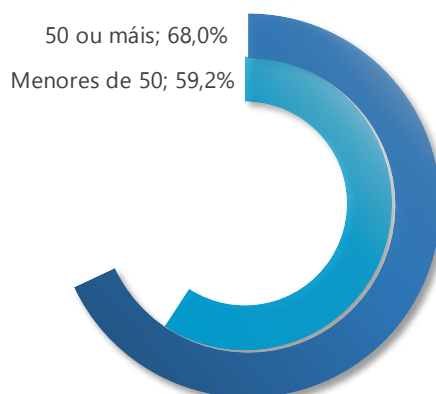
Fonte: Elaboración propia a partir de datos do Delphi

5.3. ANÁLISE DA SINISTRALIDADE

A **sinistralidade laboral** fai referencia á frecuencia coa que se producen sinistros con ocasión o por consecuencia do traballo.

O 68,0% de persoas traballadoras de 50 ou máis anos no sector do metal sostén que o seu traballo inflúe directamente sobre a súa saúde, mentres que esta porcentaxe redúcese se só temos en conta ao persoal menor de 50 anos (8,8 puntos porcentuais de diferenza).

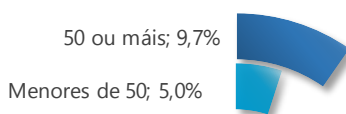
% DE PERSOAS TRABALLADORAS NO SECTOR DO METAL QUE OPINA QUE O SEU TRABALLO INFLÚE SOBRE A SÚA SAÚDE



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015

O 9,7% do colectivo de maior idade ten problemas de saúde que interfíren á hora de desenvolver as súas tarefas, case o dobre que o persoal máis novo.

% DE PERSOAS TRABALLADORAS NO SECTOR DO METAL QUE DIN QUE A SÚAS ACTIVIDADES ESTÁN LIMITADAS A CAUSA DE ENFERMIDADES OU PROBLEMAS DE SAÚDE



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015

O panel de expertos sostén que a exposición aos riscos químicos na contorna laboral aféctalle máis as mulleres polas diferenzas fisiolóxicas con respecto os homes e que teñen unha maior exposición no entorno doméstico a estes axentes. O factor idade provoca unha diminución da capacidade de coordinación e reacción das persoas traballadoras e un proceso cognitivo mais lento pode repercutir en imprudencias no desenvolvemento de tarefas das persoas traballadoras.

P2. GRAO DE ACORDO COAS SEGUINTE AFIRMACIÓNS SOBRE A EXPOSICIÓN AOS RISCOS NA CONTORNA LABORAL. ANO 2022

	Totalmente en desacordo, en desacordo ou nin de acordo ni en desacordo	De acordo ou totalmente de acordo
As mulleres teñen diferenzas bioquímicas, fisiolóxicas e anatómicas con respecto aos homes que as fai máis vulnerables as riscos químicos, máis alá da súa situación en caso de embarazo, lactación ou posparto	25%	75%
Os riscos químicos, tóxicos aféctalles máis ás mulleres porque teñen un maior tecido adiposo, menor grosor da derme e posúen un sistema metabólico máis lento que as fai máis vulnerables que os homes	33%	67%
As mulleres teñen unha dobre exposición a axentes químicos: no traballo e no ambiente doméstico, ao empregar produtos de limpeza, produtos de beleza/cosméticos, tratamentos específicos da mulleres (por ex. hormonais), etc.	20%	80%
A idade repercute nunha diminución das capacidades e facultades físicas e sensoriais dos traballadores/as, facendo que as persoas de máis idade poidan cometer erros na manipulación de produtos químicos	20%	80%
Debido a idade cométese imprudencias no posto de traballo pola sobre confianza da persoa traballadora derivada da súa experiencia adquirida no tempo	20%	80%
A maior idade e anos no posto, este tipo de riscos teñen maior incidencia que no caso da poboación máis nova.	33%	67%

Fonte: Elaboración propia a partir de datos do delphi.

En función da idade (independentemente do sector), o 15,3% das persoas traballadoras de 55 ou máis anos sufriron algún accidente laboral.

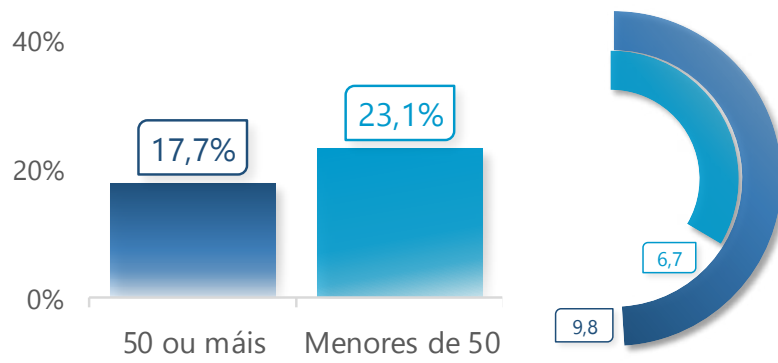
% DE PERSOAS TRABALLADORAS DE 55 OU MÁIS ANOS QUE SUFRIRON ACCIDENTES LABORAIS. ANO 2019



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do Informe de Sinistralidade laboral Galicia 2019

Concretamente no sector industrial, o 17,7% das persoas traballadoras de 50 ou máis anos afirmaron ter faltado ao traballo (no último ano) debido a una baixa por enfermidade ou por motivos de saúde, sendo a media de 9,8 días de baixa. A porcentaxe de persoas traballadoras que faltan ao traballo por motivos de saúde é lixeiramente superior nos menores de 50 anos, sen embargo o número medio de días de baixa é superior no colectivo de maior idade.

% DE PERSOAS TRABALLADORAS NO SECTOR DO METAL QUE DIN TER FALTADO AO TRABALLO POR MOTIVOS DE SAÚDE E MEDIA DE DÍAS DE BAIXA LABORAL POR ACCIDENTE DE TRABALLO



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015

6. XESTIÓN DOS RISCOS LABORAIS E MEDIDAS ADOPTADAS

6. XESTIÓN DOS RISCOS LABORAIS E MEDIDAS ADOPTADAS

A avaliación dos riscos laborais é o proceso dirixido a estimar a magnitude daqueles riscos que non se puideron evitar, obtendo a información suficiente para que o empresario/a estea en condicións de tomar unha decisión apropiada sobre a necesidade de adoptar medidas preventivas, e, en tal caso, sobre o tipo de medidas que deben adoptarse.

A Avaliación de riscos é a base para a xestión activa da seguridade y saúde no traballo nas empresas. Un enfoque neutral, sen considerar o xénero e a idade da persoa traballadora á hora da identificación dos riscos, e na proposta de medidas preventivas, pode levar implícita unha infravaloración do risco, neste caso, a os riscos dos axentes químicos.

Nas empresas do sector abórdase a xestión da prevención dos riscos químicos, por exemplo, mediante a realización de medicións periódicas da exposición a estes riscos, o establecementos de protocolos de traballo, información e formación específica de PRL e o emprego de proteccións colectivas (por exemplo, extraccións localizadas) e individuais (luvas, máscaras de seguridade, etc.)

Tamén fanse informes específicos para tomar decisións sobre as actuacións preventivas a abordar.

Nestas avaliacións, algunhas empresas soen considerar o xénero pero outras non e en xeral, non se considera a idade das persoas traballadoras e isto é algo que debería corrixirse.

Cando existen mulleres nos postos, sempre se realiza unha avaliación específica no caso de embarazo ou lactación.

Aínda que non se fan avaliacións considerando a idade, si se seguen de maneira personalizada os resultados da vixilancia da saúde en función destas exposicións, adaptando os postos de ser necesario.

Nos recoñecementos médicos realízanse protocolos médicos específicos por posto de traballo e a exposición a substancias químicas. É importante a periodicidade destes recoñecementos para garantir que a persoa traballadora ten un bo estado de saúde.

En función da tarefa, a súa avaliación e os niveis de exposición aplícanse uns ou outros protocolos.

Falta información toxicolóxica desde unha perspectiva de xénero ante determinados axentes químicos. Existe moito descoñecemento por parte das persoas responsables ou técnicos/as de PRL das empresas de como tratar isto desde estes enfoques e dos problemas diferenciais en función do xénero e a idade da persoa traballadora.

Trátase igual nas empresas a todo o persoal, sen facer distincións e sen ter en conta que a exposición a produtos químicos pode ser mais prexudicial nestes colectivos.

As persoas expertas consideran que si se recolle na normativa de PRL de maneira específica os riscos da exposición aos axentes químicos e ademais especificanse os valores límite de exposición (VLE) ou valores límites ambientais (VLA) que non deberían sobre pasarse no lugar de traballo. Sen embargo, estas especificacións non se fan desde a perspectiva de xénero (salvo nos casos de embarazo e lactación) e idade, e isto é algo que debería terse en conta, hai que ofrecer máis información sobre estas perspectivas.

Debería incorporarse unha avaliación específica e por parte de vixilancia da saúde saber se son sensibles ou non.

Os diferentes VLE/VLA en función do xénero e/ou idade serviría para poder abordar mellor esta problemática e adaptar posibles actuacións.

Sen embargo, a totalidade das entrevistas realizadas pon de manifesto que se está abordando a prevención dos riscos laborais da exposición aos axentes químicos pero sen ter en conta o factor xénero e menos aínda o factor idade.

A maioría dos expertos/as consideran que nas empresas do metal consideran que os riscos químicos abórdanse de xeito eficaz.

Aínda que non se xestione a prevención dos riscos en función do xénero e idade, existe unanimidade nos responsables de PRL entrevistados na necesidade de abordala.

P3. GRAO DE ACORDO SOBRE A XESTIÓN DE RISCOS QUÍMICOS E DOUTROS RISCOS LABORAIS NAS EMPRESAS DO SECTOR METAL. ANO 2022

	Totalmente en desacordo, en desacordo ou nin de acordo ni en desacordo	De acordo ou totalmente de acordo
As avaliacións de riscos laborais nas empresas do sector do metal galego que traballan con produtos químicos, tóxicos inclúen a avaliación de riscos químicos	0%	100%
As avaliacións de riscos laborais e medidas de control aplicadas nas empresas do sector non teñen en conta o enfoque de xénero	0%	100%
As avaliacións de riscos laborais e medidas de control aplicadas nas empresas do sector non teñen en conta o factor idade	0%	100%
Os equipos de protección individual (EPI) nas empresas do sector son unisex, pero non é necesario que exista diferenciación por xénero	20%	80%
Os recoñecementos médicos seguen protocolos xerais, enfocados aos postos de traballo e non ás persoas e o seu xénero e idade	0%	100%
De estar en contacto con produtos químicos, os recoñecementos médicos inclúen un protocolo específico da exposición a estes riscos	0%	100%
A información e formación en materia de PRL que se lle ofrece ao persoal do sector non se realiza con enfoque de xénero e idade	0%	100%
Realízase a investigación dos accidentes de traballo ou enfermidades profesionais de forma xenérica, sen ter en conta o xénero e idade da persoa traballadora	11%	89%
Hai escasa ou ningunha información sobre os diferentes riscos de exposición a certos produtos químicos con enfoque de xénero e idade	11%	89%
Os estudos realizados para analizar a exposición das persoas traballadoras a produtos u contaminantes químicos baseáronse en investigar os seus efectos sobre os homes, sen ter en conta o seu impacto nas mulleres	33%	67%
Falta introducir o factor xénero e idade na investigación e estudos en materia de PRL e nos indicadores de exposición (VLE)	13%	88%
É necesario unha maior concienciación na dirección e persoal das empresas, persoal técnico de PRL e mutuas, formadores/as, xestores e lexisladores sobre a integración do enfoque de xénero e idade na xestión da PRL no sector	11%	89%

Fonte: Elaboración propia a partir de datos do delphi

Para os expertos consultados, as principais limitacións ou dificultades que existen para integrar a perspectiva de xénero e da idade na xestión dos riscos laborais en xeral e no riscos químicos no sector metal galego, se centran principalmente nos seguintes factores:

- Falta de concienciación das diferenzas físicas por idade e xénero e implicacións das empresas na xestión dos riscos
- Descoñecemento dos riscos e as afeccións que afectan aos diferentes factores (xénero e idade). Falta de información para a xestión en función destes factores.
- Baixa presenza das mulleres no sector, que fai que esta perspectiva non sexa prioritaria.
- Falta de recursos para investir en seguridade. Os riscos químicos requiren medicións específicas.
- Faltan estudos ou avaliacións considerando o factor xénero e/ou o factor idade.
- Faltan estatísticas de datos considerando estes factores.

6.1. XESTIÓN DOS RISCOS LABORAIS E MEDIDAS PREVENTIVAS TENDO EN CONTA O FACTOR XÉNERO E IDADE

A continuación, e tras a necesidade expresa de implantar a prevención de riscos laborais en función do xénero e idade, especifícanse unha serie de elementos que configuran a xestión da PRL cun enfoque que aborda as características específicas destes colectivos.

➔ Plan de prevención de riscos laborais.

O plan de prevención de riscos laborais debe incluír a estrutura organizativa, as responsabilidades, funcións, prácticas, procedementos, procesos e recursos necesarios para a realización da acción preventiva de riscos na empresa.

Os instrumentos esenciais para a xestión e aplicación do plan de prevención son a avaliación de riscos laborais e a planificación da actividade preventiva.

Actuacións a desenvolver con respecto o xénero e ao persoal de 55 ou máis anos:

- Comprobar que estea integrado no plan de prevención os obxectivos específicos con respecto o xénero e ás persoas traballadoras de 55 ou máis anos.
- Ter en conta nos procedementos do sistema de xestión de PRL os factores de risco do colectivo de maior idade e por xénero.
- Garantir o fácil acceso ao plan de prevención por parte de todas as persoas traballadoras, tendo en conta as posibles dificultades que poidan ter as persoas de 55 ou máis anos

➔ Avaliación de riscos laborais.

Este é o proceso dirixido a estimar a magnitude daqueles riscos que non se puideron evitar e tomar as medidas preventivas adecuadas. Teranse en conta, ademais das condición de traballo existentes, a posibilidade de que a persoa traballadora que vai ocupar determinado posto sexa especialmente sensible.

Actuacións a desenvolver enfocadas a o xénero e ao persoal de 55 ou máis anos:

- Integrar na avaliación algún cadro sobre a posibilidade de que o posto poida ser ocupado por persoas de 55 ou máis anos.
- Re avaliación dos riscos no caso dos postos de traballo ocupados por persoas maiores.
- Avaliacións específicas daqueles riscos que poden ter maior impacto sobre as persoas de 55 ou máis anos ou polo xénero.

➔ Planificación da actividade preventiva.

Cando o resultado da avaliación pon de manifesto situacións de risco, a empresa deberá planificar a actividade preventiva que proceda. O obxectivo é o de eliminar ou controlar ditos riscos conforme a unha orde de prioridades dispostas en función da súa magnitude e número de persoas traballadoras expostas a estes.

Entre as actuacións enfocadas as persoas traballadoras de 55 ou máis anos e ao xénero:

- Identificar posibles medidas preventivas ou correctoras para persoas traballadoras de maior idade, en consideración aos cambios fisiolóxicos e psicolóxicos asociados a este colectivo, así coma dende a perspectiva de xénero.

➔ Controis periódicos.

Os controis periódicos sobre as condicións de traballo serven para detectar situacións potencialmente perigosas.

Medidas a desenvolver con respecto ás persoas traballadoras de 55 ou máis anos e ao xénero:

- Establecer medidas de control periódicas específicas para detectar situacións de risco nas persoas traballadoras de 55 ou máis anos, tendo en conta os cambios fisiolóxicos e psicolóxicos que pode ocasionar o factor idade e de xénero

➔ Información en seguridade e saúde laboral.

A empresa debe informar a todas as persoas traballadoras sobre os riscos para a seguridade e saúde do persoal que afectan á empresa no seu conxunto como a cada tipo de posto de traballo, as medidas e actividades de protección e prevención aplicables aos riscos sinalados e as medidas adoptadas.

Entre as actuacións a desenvolver con respecto ás persoas traballadoras de 55 ou máis anos e ao xénero, atópanse as seguintes:

- Elaborar contidos e materiais informativos específicos

➔ Formación en materia de PRL.

Débesse garantir que todo o persoal traballador da empresa reciba unha formación teórica e práctica, suficiente e axeitada, en materia preventiva, tanto no momento da contratación como cando se produzan cambios nas funcións que desempeñe ou se introduzan novas tecnoloxías ou cambios nos quipos de traballo.

A formación deberá estar centrada especificamente no posto de traballo ou función de cada persoa, adaptarse á evolución dos riscos e á aparición doutros novos e repetirse periodicamente, se fose necesario.

Entre as actuacións a desenvolver con respecto ás persoas traballadoras de 55 ou máis anos e ao xénero atópanse as seguintes:

- Diseñar unha formación específica, tendo en consideración os cambios fisiolóxicos e psicolóxicos asociados.
- Os medios utilizados e o material formativo serán adecuados.
- Ter en consideración, na detección de necesidades formativas, as necesidades do persoal de maior idade.
- Aproveitar a experiencia das persoas traballadoras de 55 ou máis anos na detección de necesidades de formación.
- Diseñar formacións tendentes a minimizar os riscos asociados ao factor idade e xénero.
- Determinar a necesidade de ofrecer outra tipoloxía de formacións en función das necesidades detectadas (novas tecnoloxías, xestión do tempo, etc.)

➔ Medicina do traballo e vixilancia da saúde.

A empresa debe garantir ao persoal traballador un servizo de vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao traballo.

Entre as medidas a desenvolver con respecto ás persoas traballadoras de 55 ou máis e ao xénero, anos atópanse as seguintes:

- Vixilancia da saúde en función da idade e condicións dos postos de traballo
- Aplicar protocolos de vixilancia sanitaria específica que teñen en conta os riscos laborais en relación co factor idade e xénero.
- Definición de programas de promoción da saúde no traballo (cardiovascular, osteomuscular, saúde mental, alimentación e actividade física, etc.)

➔ Investigación de accidentes laborais.

Cando se produce un dano para a saúde dalgún traballador ou traballadora a empresa debe levar a cabo unha investigación ao respecto co fin de detectar as causas destes feitos.

Entre as actuacións a desenvolver con respecto ás persoas traballadoras de 55 ou máis anos e ao xénero, atópanse as seguintes:

- Ter en conta na investigación da causa dos accidentes laborais o factor idade e xénero.
- Aproveitar a experiencia das persoas de maior idade na investigación dos accidentes.
- Mellorar a coordinación co Servizo de Medicina do Traballo cara a investigación dos accidentes de traballo.

6.2. RECOMENDACIÓNS DE BOAS PRÁCTICAS TENDO EN CONTA O FACTOR IDADE

Na maioría das situacións, unha boa práctica en materia de seguridade e saúde laboral non depende tanto da falta de recursos, senón do compromiso preventivo das empresas. Por esa razón, o coñecemento e difusión dunhas condicións óptimas de traballo debe ser un factor de estímulo para o conxunto do tecido empresarial, para así identificar, impulsar e difundir as condicións preventivas necesarias na empresa para que as persoas traballadoras desenvolvan a súa actividade laboral.

Entre algunhas recomendacións coméntanse as seguintes, xa comentadas en puntos anteriores:

- ✓ Ter en conta na avaliación destes riscos o factor idade. Avaliación específica para traballadores/as a partir de certa idade e implementar certas medidas en consecuencia: darlles formación para poder ocupar outros postos con menor factor de risco; proporcionarlles os descansos doutra maneira (por ex. descansos distribuídos durante a xornada); considerando as súas necesidades, proporcionarlles ferramentas de traballo específicas, etc. Tamén sería útil manter un diálogo periódico con estes traballadores/as.
- ✓ Formación en PRL.

- ✓ Campañas de concienciación e charlas formativas, por exemplo, comezando polos máis veteranos.
- ✓ Mellorar os horarios laborais para evitar o esgotamento físico e mental.
- ✓ Ofrecer flexibilidade nos horarios de traballo e marxes de tempo, para evitar as presas.
- ✓ Ter en conta no recoñecemento médico laboral a revisión das capacidades que inflúen nos desprazamentos.
- ✓ Revisións periódicas dos vehículos.
- ✓ Implantación do teletraballo.
- ✓ Ofrecer servizos de recollida das persoas traballadoras en bus para desprazarse ao centro de traballo.
- ✓ Establecer un Plan de Mobilidade naquelas empresas nas que se realicen moitos desprazamentos debido á súa actividade.

Entre os beneficios de aplicar boas prácticas na xestión da seguridade e saúde do persoal de maior idade encóntranse os seguintes:

- Un persoal saudable, produtivo e motivado permite ás empresas e a outras organizacións seguir sendo competitivas e innovadoras.
- As capacidades e a experiencia no traballo poder reterse na empresa por medio da transferencia de coñecementos.
- Un menor índice de baixas laborais e absentismo reducen os custos das empresas destinados a incapacidade laboral e melloran a produtividade.
- A rotación do persoal é menor.
- Unha contorna de traballo que permita ás persoas traballadoras de calquera idade desenvolver todo o seu potencial.

- Aumento do benestar no traballo.

A continuación, establécense catro liñas de traballo básicas onde deberían integrarse boas prácticas tendo en conta o factor idade das persoas traballadoras.

As propostas de boas prácticas foron identificadas a través de estudos realizados con anterioridade e das necesidades detectadas polos responsables de prevención de riscos entrevistados para esta investigación.



Co que respecta as **condicións xerais**, establécense as seguintes prácticas para minimizar posibles riscos:

- ➔ Coñecer e analizar as características do persoal, tendo en conta o factor idade.
- ➔ Campañas de concienciación sobre o valor que supón contar cun persoal de idades variables, facendo fincapé nas persoas traballadoras de maior idade.
- ➔ Realizar consultas aos traballadores e traballadoras de maior idade relativas á seguridade e saúde, dándolles a posibilidade de tomar parte activa nestas.

En relación aos **lugares de traballo**, propónse as seguintes boas prácticas:

- ➔ Adaptar o traballo ás necesidades de cada unha das persoas evitando movementos bruscos innecesarios, repetitivos ou inclinacións que prexudiquen a saúde destas.
- ➔ Adaptar o posto de traballo de forma que se poidan evitar cargas de traballo inadecuadas.
- ➔ Evitar traballos que requiran moita forza, e, en caso de non ser posible, utilizar axudas mecánicas que faciliten o traballo.
- ➔ Dispoñer dunha iluminación adecuada para evitar o esforzo visual.
- ➔ Empregar maiores tamaños nas pantallas de visualización e nos instrumentos de medición.
- ➔ Adecuar o nivel sonoro á capacidade auditiva da persoa traballadora.
- ➔ Evitar sinais acústicas elevadas que impidan a comunicación e comprensión entre as persoas traballadoras.
- ➔ Modificar escritos e ou símbolos en pantallas, carteis e indicadores a un maior tamaño para facilitar a lectura e comprensión por parte do persoal con dificultades visuais.

- ➔ Realizar programas de formación e información dos coñecementos do persoal.
- ➔ Evitar os postos de traballo con excesiva calor ou frío.
- ➔ Realizar exames de saúde periódicos con protocolos específicos para o colectivo de maior idade (por exemplo, acústicos e de visión).
- ➔ Dispoñer de sinais nas zonas altas.

En relación á **formación, incluída a de prevención de riscos laborais**, propónse as seguintes boas prácticas:

- ➔ Garantir que no programa formativo inclúase formación específica para traballadores e traballadoras de 55 ou máis anos.
- ➔ Incorporar nas sesións formativas o coñecemento previo do persoal de máis idade.
- ➔ Ofrecer unha posibilidade de promoción profesional ou cambio de posto de traballo ao colectivo de maior idade, onde poidan desenvolver as novas competencias adquiridas.
- ➔ Promover a rotación de persoal entre os traballadores e traballadoras maiores, proporcionándolles novas competencias e habilidades que melloren as súas cualificacións e carreiras profesionais.
- ➔ Realizar programas de titorías ou prácticas ás persoas traballadoras de maior idade.
- ➔ Incluír a experiencia práctica do colectivo maior no proceso de formación da organización.

Algúns ámbitos de formación en materia de prevención de riscos laborais ao persoal traballador de 55 ou máis anos poderían ser: a formación en novas tecnoloxías, procedementos de traballo para empregados especialmente sensíbeis, manipulación manual de cargas e emprego de medios mecánicos, xestión do tempo, organización do traballo, hábitos de vida saudables, etc.

En relación á **organización do traballo**, propónse as seguintes boas prácticas:

- ➔ Diminuír o número de anos de traballo nas quendas continuadas para os traballadores e traballadoras de maior idade, e que sexa voluntario para estes colectivos.
- ➔ Deseño dos postos de traballo con criterios ergonómicos.
- ➔ Favorecer o desenvolvemento das habilidades.

- ➔ Adecuar o ritmo de traballo e aumentar os tempos de descanso entre as distintas tarefas, así como incrementar o tempo dispoñible para a toma de decisións.
- ➔ Reducir ou adaptar a carga de traballo na quenda de noite debido a que a capacidade de atención e toma de decisións é máis reducida.
- ➔ Comunicar con antelación as rotación nas quendas de traballo para que así o colectivo de maior idade poida acomodarse mellor a ela, tanto en cuestión de sono e descanso, como para que poidan organizar a súa vida persoal.

En relación así nas empresas se ten en conta o factor idade na xestión destes riscos, para as persoas expertas non se fai. Avaliase de forma xeral. Mentres a idade media do persoal non sexa elevada, este factor raramente se ten en conta.

Consideran que sería fundamental facer fincapé nisto, para poder adaptar os postos de traballo e realizar o control das capacidades físico-psíquicas da persoa traballadora por parte do servizo de vixilancia da saúde, coa realización de protocolos específicos.

Facendo unha valoración de riscos por idade dos traballadores/as permitiríase realizar unha prevención adecuada para poñer freo a estes riscos.

Polo tanto, as empresas do sector metal xunto co resto da industria e administración galega, deberían de traballar conxuntamente para integrar o enfoque de xénero e idade na xestión na totalidades dos ámbitos das súas actividades e responsabilidades. Como posible medidas a adoptar, no ámbito da xestión preventiva :

- ➔ Incluír nas avaliacións de riscos das empresas o enfoque de xénero e o factor idade en todos os campos de análise.
- ➔ Mellorar os controis sobre a saúde das persoas traballadoras, aplicando protocolos de aptitude en base os cambios biolóxicos das mulleres e homes a longo da súa vida laboral , así como afección do seu envellecemento.
- ➔ Facer referencia nas informacións dos produtos químicos empregados na industria da súa afección seguen xénero e idade.
- ➔ Os límites de exposición profesional e ambientais deberían recoller os valores máximos dos axentes analizados según afecten a mulleres ou homes, ou a idade das persoas que traballan.
- ➔ As empresas deberían de aplicar a os seus procedementos de avaliación e indicadores de xestión a perspectiva de xénero e idade.

7. CONCLUSIÓN

7. CONCLUSIONES

Na industria do metal se emprega a miúdo numerosos produtos químicos nos seus procedementos diarios de fabricación e durante os tratamentos de superficie. A exposición a estes químicos poden variar en función dos traballos e lugares onde se desenvolvan os procesos produtivos no sector metal.

Atendendo ao tipo de tarefas a realizar por mulleres e homes a exposición pode variar, non sendo a mesma no caso do xénero da poboación traballadora.

As diferenzas fisiolóxicas, físicas e biolóxicas entre mulleres e homes fan que estas sexan máis susceptibles a exposición fronte os axentes químicos (ciclos reprodutivos, asma laboral, índice de graxa, etc.) aunque no sector metal as mulleres están menos expostas que os homes nestes tipos de traballos.

A idade pode dar lugar a diferenzas na exposición aos axentes químicos principalmente pola experiencia na súa manipulación e o tempo de exposición sufrido a o longo da vida profesional das persoas traballadoras.

A xestión da seguridade e saúde no traballo debe de converterse nunha prioridade e faise necesaria unha nova orientación en materia de riscos laborais.

Como se desprende do estudio realizado, aunque na actualidade se considera que a exposición aos axentes químicos se encontra avaliado polas empresas, é necesario establecer avaliacións específicas fronte a perspectiva de xénero e idade, factores que ata o momento non tiñan especial consideración nas avaliacións, non máis alá que as que xa se levaba a cabo por mor do análise dos riscos no posto da muller no caso de embarazo e xactancia.

Nas empresas trátase igual a todo o persoal pero falta información toxicolóxica dende unha perspectiva de xénero ante os químicos na industria e un descoñecemento, por parte das empresas, de como enfocar os problemas diferenciais en función do xénero e a idade da persoa traballadora.

Na normativa actual se recolle os valores de exposición a os axente químicos no traballo pero na vixilancia da saúde das persoas traballadoras non se avalía especificamente a sensibilidade a os diferentes axentes químicos en función do xénero e a idade. Se así fora, se abordaría mellor a súa problemática e se establecerían actuacións que implicasen melloras na calidade da saúde no traballo.

A perspectiva de xénero e idade fronte os riscos da exposición a os axentes químicos no entorno laboral, como a que se persigue con este estudo, permitiría as empresa establecer medidas de control máis eficaces que favorecerían a mellora na saúde e a diminución dos accidentes e enfermidades profesionais no sector no metal.

8. BIBLIOGRAFÍA

8. BIBLIOGRAFÍA

- Encuesta de Población Activa. INE. 2020
[Enlace Encuesta de Población Activa](#)
- Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 6ª EWCS – España. INSST. 2015
[Enlace Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 6ª EWCS](#)
- Encuesta Nacional de Salud. INE. 2017
[Enlace Encuesta Nacional de Salud](#)
- Enquisa de Poboación Activa. IGE. 2019
[Enlace Enquisa de Poboación Activa](#)
- Employment and activity. EUROSTAT. 2019
[Enlace aos datos da enquisa de EUROSTAT](#)
- Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo para el período 2015-2020. INSST. 2015
[Enlace Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo para el período 2015-2020](#)
- Guía para el abordaje del envejecimiento en la gestión de la prevención de riesgos laborales. Foment del Treball Nacional. 2013
[Enlace Guía para el abordaje del envejecimiento en la gestión de la prevención de riesgos laborales](#)
- Guía preventiva para a xestión da idade nos centros de traballo: Recomendacións para as PEMES do sector industrial. CEG. 2017
[Enlace Guía preventiva para a xestión da idade nos centros de traballo](#)
- Lei 31/95, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais.
- Observatorio Galego de condicións de traballo. Sinistralidade laboral-Galicia. ISSGA. 2019
[Enlace Observatorio Galego de condicións de traballo](#)
- Repercusión no sector industrial do envellecemento da poboación traballadora na xestión da PRL: Impulso do envellecemento activo e outras medidas preventivas. CEG. 2016.
[Enlace Repercusión no sector industrial do envellecemento da poboación traballadora na xestión da PRL](#)
- Seguridade e saúde laboral para traballadores e traballadoras maiores de 55 anos. Riscos novos e emerxentes. Confederación Intersindical Galega CIG. 2015.

[Enlace Seguridade e saúde laboral para traballadores e traballadoras maiores de 55 anos.](#)

- T 55: Valoración da capacidade funcional para o traballo (III). Seguridade e saúde laboral para traballadores/as maiores de 55 anos: Riscos novos e emerxentes. Confederación Intersindical Galega (CIG). 2016
[Enlace T 55: Valoración da capacidade funcional para o traballo \(III\).](#)
- Trabajos saludables en cada edad. EU-OSHA. 2017
[Enlace Trabajos saludables en cada edad](#)