

Diversidad: un factor clave en la Prevención de Riesgos Laborales



En la actualidad, estamos viviendo un proceso de consolidación de cambios legislativos en materia de igualdad de género, derechos del colectivo LGTBI+ y otros aspectos relacionados con la inclusión social. Sin embargo, además de estos avances, la creciente diversidad cultural, religiosa y funcional en los centros de trabajo nos plantea nuevos retos en la gestión de la prevención de riesgos laborales.

La sociedad avanza hacia un modelo más inclusivo, lo que implica que la prevención de riesgos también debe adaptarse. No basta con considerar únicamente las condiciones ergonómicas y psicosociales del trabajador, sino que **es esencial garantizar que la información y la formación en prevención sean comprensibles y accesibles para todos.**

Esto implica analizar cómo los factores culturales, lingüísticos, religiosos y de identidad de género pueden influir en la percepción y comprensión de los mensajes preventivos, con el objetivo de garantizar que se apliquen correctamente en el entorno laboral.

Limitaciones de la legislación vigente

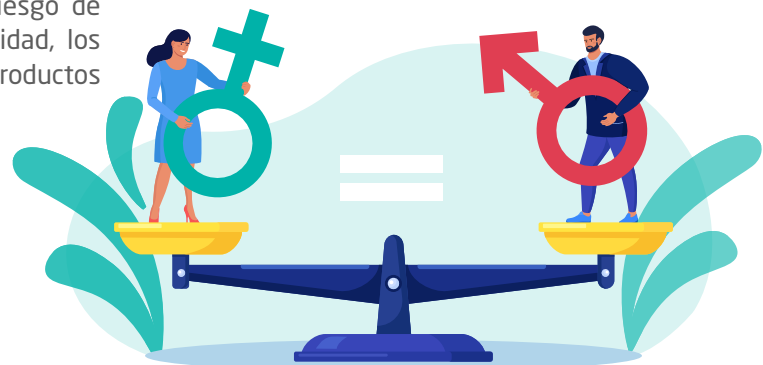
El Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) menciona en su artículo 4 la necesidad de adoptar medidas para trabajadores "especialmente sensibles". No obstante, este concepto se limita a ciertas condiciones individuales y no abarca aspectos como la edad, el origen cultural, el idioma, las costumbres o el género.

A menos que en futuras revisiones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y del RSP se introduzcan modificaciones que consideren estas realidades, **actualmente no contamos con un sistema que permita evaluar los riesgos laborales desde una perspectiva inclusiva.** Esto dificulta la planificación preventiva y la adaptación de los procedimientos de seguridad a la diversidad de los trabajadores.

Desafíos y necesidad de una prevención inclusiva

Para garantizar la integración y la inclusión en el ámbito de la prevención, **es imprescindible analizar cómo las características individuales pueden influir en los riesgos laborales.** Aspectos como los hábitos culturales, los códigos lingüísticos y los símbolos pueden generar riesgos adicionales si no se consideran en la planificación preventiva.

Por ejemplo, un trabajador que proviene de un país donde se conduce por la izquierda podría tener dificultades al adaptarse a una industria donde las vías de circulación interna funcionan por la derecha. Sin una formación adecuada, esta diferencia podría aumentar el riesgo de accidentes. Lo mismo ocurre con la señalización de seguridad, los manuales de uso de maquinaria, la manipulación de productos químicos o las normas de vestuarios y servicios.



Hacia una estrategia preventiva adaptada a la diversidad

La diversidad en el mundo laboral es una realidad creciente y, aunque hemos avanzado en la adaptación de las estrategias preventivas, aún queda trabajo por hacer. **La clave está en desarrollar criterios unificados que permitan integrar la diversidad en la planificación de la acción preventiva.**



El reto para los profesionales de la prevención no es solo garantizar que los trabajadores comprendan las normas de seguridad, sino también **asegurarse de que estas normas sean efectivas en contextos laborales cada vez más diversos.** La prevención inclusiva no es solo una cuestión de adaptación, sino un compromiso con la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores en el siglo XXI.