

Boiccoot

A LA SINIESTRALIDAD LABORAL

*Boletín informativo para los trabajadores y
trabajadoras*

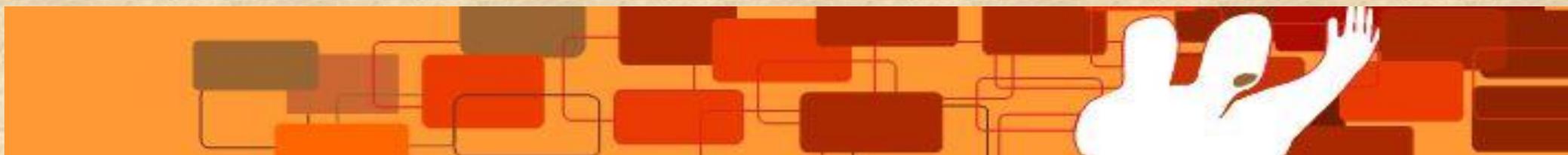
Nº 262 | 2ª QUINCENA MAYO 2019



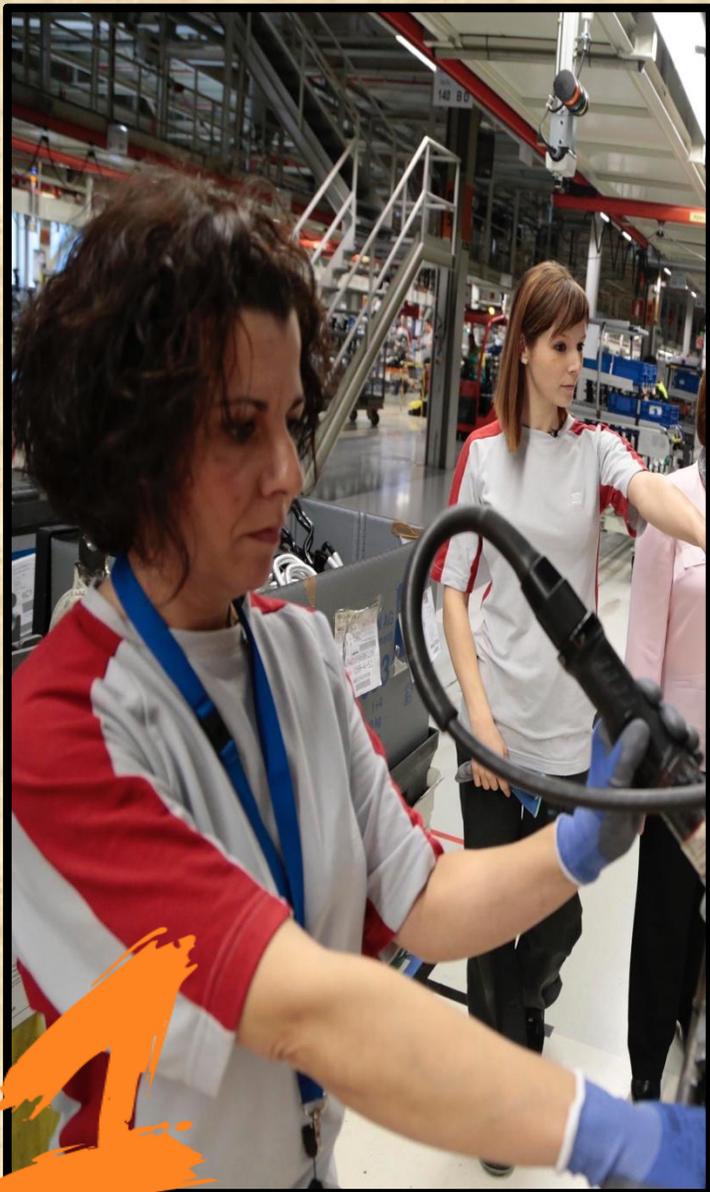
comisiones obreras
de Castilla y León

www.asesoriasaludlaboralccoo.es

- 1** *Prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.*
- 2** *“Los últimos datos” jornadas prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.*
- 3** *Asesor/a responde.*
- 4** *Publicaciones.*



PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.



La Secretaría de Salud Laboral y Juventud en colaboración con la secretaria de la de Mujer de CCOO Castilla y León han elaborado una guía cuyo objeto es poner de manifiesto la situación real de las mujeres en el mundo laboral, plasmando las diferentes condiciones de trabajo que caracterizan su presencia en él y cómo repercuten éstas en la salud de las mujeres. Además esta guía servirá como herramienta rápida y práctica para los y las delegadas de prevención abriendo un camino para la negociación colectiva en las empresas tratando de asegurar una total interrelación entre los planes de igualdad y los planes de prevención. Tras los avances legislativos en políticas sociales y de igualdad de género en los últimos tiempos se ha hecho más patente la necesidad de avanzar en la mejora de las condiciones de trabajo y en la salud de las mujeres abordando de forma conjunta las dimensiones de salud, género y trabajo. Así tanto los riesgos laborales como los accidentes y las enfermedades profesionales afectan de forma desigual a hombres y a mujeres.

Estos aspectos son atribuibles a diferentes causas como la **Situación de maternidad**, por los diferentes estados de salud y por lo tanto de mayor vulnerabilidad, que se producen durante las distintas fases del embarazo y la lactancia tienen sus consecuencias sobre las mujeres debido a sus procesos biológicos, fisiológicos y psicológicos. Por lo tanto es necesario tal y como establece la Ley de Prevención marcar y delimitar las

pautas de valoración de los riesgos para una prevención eficaz ante la mayor necesidad de protección tanto de la mujer embarazada y lactante como de su descendencia. Pero la Ley de Prevención no debe quedar anclada únicamente en esta situación temporal, hemos de avanzar hacia el logro de una garantía integral de la salud de la mujer, avalado por razones tanto de tipo biológico como social y laboral.

Otro aspecto a destacar sería tanto la **Segregación horizontal del mercado de trabajo** como consecuencia de la división sexual del trabajo, que provoca que mujeres y hombres se concentren en distintos sectores y actividades. Así, mientras la presencia de los hombres es mayoritaria en las áreas industriales, las mujeres desempeñan fundamentalmente trabajos de ámbito socio sanitario, educación..., favoreciendo de esta forma que nos podamos encontrar trabajos altamente feminizados habitualmente relacionados con el cuidado y salud de las personas, como es el caso del personal de residencias geriátricas. Así como la **Segregación vertical del trabajo**, que se manifiesta claramente en las diferentes condiciones de trabajo para hombres y mujeres. Esta situación se ha puesto de manifiesto en la Encuesta de Población Activa, así las mujeres ocupan con mayor frecuencia empleos de baja cualificación, con menos responsabilidad y pocas posibilidades de promoción, mientras los hombres suelen estar situados en mayor medida en puestos con mejores condiciones

económicas, mayores cotas de poder y posibilidades de promoción.

Todo esto conduce a la mujer a estar abocada a una situación **de precariedad laboral**. Concentrando un mayor número de mujeres que de hombres en trabajos precarios, a tiempo parcial y con menor retribución económica.

No nos podemos olvidar de **la doble presencia**. La división sexual del trabajo y la asignación tradicional del ámbito laboral y del ámbito personal a cada uno de los sexos, hombres y mujeres, sigue generando una organización social donde el trabajo doméstico y de cuidados no se reparte equitativamente. Ello tiene como consecuencia que las mujeres asuman una mayor carga del trabajo doméstico y de cuidados, hecho que condiciona también su vida laboral y los efectos en la salud.

Por otra parte dentro de las paginas de esta guía también se aborda situaciones como **el acoso sexual**, que aunque puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres, sin embargo la mujer se convierte en la principal víctima del mismo porque su situación en el ámbito laboral es claramente más precaria respecto al hombre, por su inestabilidad en el empleo y por su subordinación jerárquica profesional (en la mayoría de los casos). Por ultimo debemos tener en cuenta el **acoso por razón de sexo**, entendiéndolo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo. Concluyendo, hombres y mujeres se sitúan en condiciones y posiciones sociales y económicas diferentes en el mercado de trabajo, lo que implica que están expuestos a riesgos distintos y que desarrollarán problemas de salud diferentes.

Los trabajos feminizados se caracterizan por presentar principalmente riesgos ergonómicos y psicosociales, mientras que los hombres se exponen en mayor medida a los riesgos de seguridad. Consecuentemente, se producen efectos distintos en la salud; en el caso de las mujeres, a menudo se trata de efectos que aparecen a largo plazo y que son de etiología multicausal, donde se combinan diversos factores de riesgo laboral y extra laboral para generar el daño y los hombres, en cambio, sufren más accidentes traumáticos.

La integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales pasa necesariamente por investigar las áreas relevantes para las mujeres trabajadoras que hasta ahora no han sido abordadas de forma suficiente, no subestimar los riesgos laborales a los que se exponen y por supuesto garantizar que las medidas preventivas adoptadas sean apropiadas.



Un grupo de trabajadoras limpia la acera antes de montar la terraza de un hotel madrileño.
Fuente Imagen : elplural.com

LOS ÚLTIMOS DATOS

Jornadas prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.

Que las condiciones laborales de las mujeres es muy distinta a las condiciones laborales de los hombres es algo que resulta indiscutible, desde la Secretaría de Salud Laboral de CCOO Castilla y León nos parece sumamente importante dar un paso adelante exigiendo a empresas y Servicios de Prevención, que de una vez por todas comiencen a realizar evaluaciones de riesgos que analicen las diferencias de género, para que los daños y riesgos que afectan a las mujeres dejen de ser invisibles.

Por ello, desde la Secretaría de Salud Laboral, en colaboración con la Secretaría de Mujer y Políticas de Igualdad, realizaremos una jornada de prevención de

riesgos laborales desde la perspectiva de género, financiada por la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales. AT2018-0024 Esta Jornada se celebrará el día 15 de mayo en Valladolid, en el Salón de Actos "Julián Ariza". Os podéis inscribir a esta Jornada en el siguiente enlace:

<http://bit.ly/2V20V3n>



Llevaremos a cabo esta jornada en las provincias de Castilla y León de las cuales os iremos informando de las fechas en próximos Boicoot.

ASESOR/A RESPONDE:

Soy delegada de prevención en una empresa manufacturera, en el que la mayoría somos mujeres. El caso es que recientemente se han cambiado las mesas de trabajo por otras más altas. Este cambio ha venido muy bien para los hombres, pero a muchas de las trabajadoras les quedan demasiado altas. ¿Podemos hacer algo al respecto?

En primer lugar decirte que la Ley de prevención de riesgos laborales lo deja muy claro, ya que uno de los principios de la acción preventiva es: "Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción..."

No obstante, es verdad que una carencia que está muy patente en todas las evaluaciones de riesgos es que no se tienen en cuenta las situaciones de riesgo que sólo afectan a las mujeres o que afectan a las mujeres de manera diferente que a los hombres.

Sin embargo, es importante que sepas que esta carencia se trató de minimizar a través de la Ley de igualdad, ya que modificó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, incorporando un apartado específico en su artículo 5, donde se recogía que: **Tanto las evaluaciones de riesgo como las medidas preventivas que se implanten deben de tener en cuenta las variables relacionadas con el sexo, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.**

Por lo tanto, es importante que también reivindicéis vuestros derechos con perspectiva de género, porque la Ley os ampara.



PUBLICACIONES



La secretaria de Salud Laboral en colaboración con la secretaria de Mujer de CCOO CYL y financiado por la Fundación Estatal para la prevención de Riesgos Laborales; AT 2018-0024, publica “Guía de Prevención de Riesgos Laborales desde la perspectiva de Género”

La presente guía plantea modelos de actuación en los que la perspectiva de género aplicada a la PRL supone una herramienta de especial importancia pues la presente realidad que nos toca vivir diariamente hace que hombres y mujeres se sitúen tanto en condiciones como en posiciones sociales y económicas diferenciales en el mercado de

Esta guía pone de manifiesto la necesidad de aplicar la perspectiva de género a la seguridad y salud en el trabajo, buscando identificar los riesgos laborales y las patologías causadas por ellos teniendo como premisa esencial la manera desigual en la que afectan dichos riesgos a las mujeres y a los hombres pues en la mayoría de las empresas los Servicios de Prevención continúan realizando evaluaciones de riesgos que no contemplan la perspectiva de género. Como resultado; evaluaciones que no protegen a toda la plantilla porque no contemplan la particularidad de los daños que pueden generar sobre los trabajadores y trabajadoras que desempeñan dichos puestos de trabajo, o evaluaciones que no reflejan la realidad de cómo se realiza un determinado trabajo, ya que aún en un mismo puesto de trabajo se pueden encomendar la realización de determinadas tareas dependiendo de si eres una mujer o un hombre.

Podéis encontrar esta guía, en el siguiente enlace: <http://bit.ly/2Wydidi>



www.asesoriasaludlaboralccoo.es

correo@asesoriasaludlaboralccoo.es



Descarga nuestra App

SALUD LABORAL CCOO CYL
para Android y Apple.

ASESORÍA CCOO

