

- Las políticas de prevención invisibilizan las condiciones de trabajo y de salud de las mujeres.

- Porque infravalora los riesgos específicos de los sectores feminizados.
- Porque invisibiliza las condiciones de trabajo específicas de género.
- Porque invisibiliza e infravalora, en definitiva, el estado de salud de las mujeres.



DIRECCIONES DE LA SECRETARÍA DE LA MUJER DE COMISIONES OBRERAS EN CASTILLA Y LEÓN

UNIÓN SINDICAL DE CC.OO.
Plaza Santa Ana, 7
Teléfono 920 222 564
05001 ÁVILA

UNIÓN SINDICAL DE CC.OO.
C/ San Pablo, 8
Teléfono 947 203 185
09002 BURGOS

UNIÓN SINDICAL DE CC.OO.
Roa de la Vega, 21
Teléfono 987 234 422
24001 LEÓN

UNIÓN SINDICAL DE CC.OO.
Plaza Abilio Calderón, 4, 2.º
Teléfono 979 741 417
34001 PALENCIA

UNIÓN SINDICAL DE CC.OO.
C/ Juan de Almeida, 2
Teléfono 923 264 464
37001 SALAMANCA

UNIÓN SINDICAL DE CC.OO.
C/ Severo Ochoa, 2
Teléfono 921 420 151
40002 SEGOVIA

UNIÓN SINDICAL DE CC.OO.
C/ Vicente Tutor, 6
Teléfono 975 233 644
42001 SORIA

UNIÓN SINDICAL DE CC.OO.
Plaza Madrid, 4, 4.º
Teléfono 983 291 516
47001 VALLADOLID

UNIÓN SINDICAL DE CC.OO.
Alfonso IX, 8
Teléfono 980 522 778
49002 ZAMORA

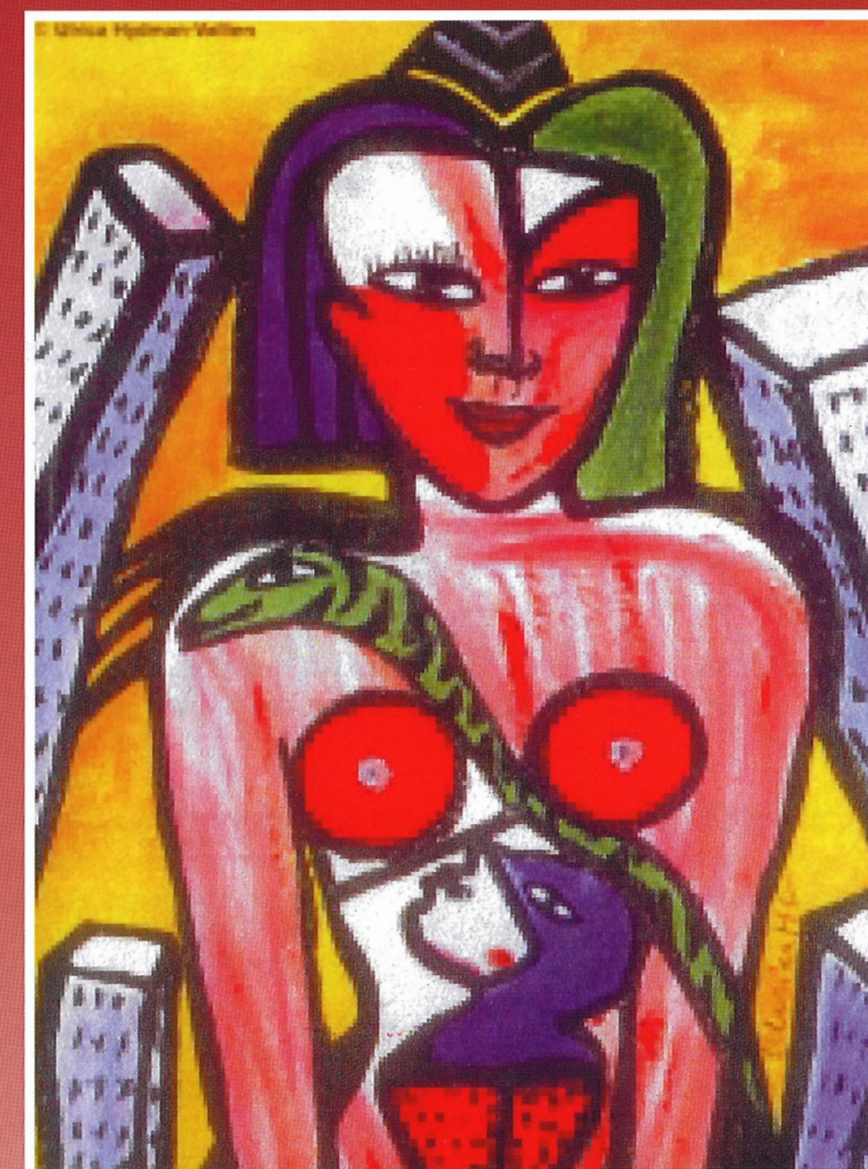
U.S. DE CASTILLA Y LEÓN
Plaza Madrid, 4, 7.ª planta
Teléfono 983 391 516
47001 VALLADOLID

Es urgente:

- Que las mujeres tomen la palabra para que las condiciones de salud y trabajo de las mismas no queden invisibles, siendo imprescindible potenciar y dar valor a la subjetividad, opinión y propuestas de las mujeres.
- Identificar y eliminar los factores de riesgo de los centros de trabajo.
- Hacer valer la Negociación Colectiva como el principal instrumento para concretar y ampliar los derechos laborales en materia de salud.

CC.OO.
castilla y león

LA SALUD LABORAL DE LAS MUJERES



CC.OO.
castilla y león

secretaría de la mujer

La tradicional división sexual del trabajo, ha tenido y sigue teniendo consecuencias gravemente lesivas para la mitad de la población humana, las mujeres.

Las tareas que desarrollan en el mercado productivo las mujeres (atención a personas, servicios, etc.), vienen siendo una proyección de aquella división tradicional del trabajo.

Esta segregación laboral ha dado preponderancia y valor a los trabajos asalariados, mientras han permanecido invisibles y sin valoración social los trabajos no asalariados.

Esta invisibilidad implica que también permanecen desconocidas las afecciones y repercusiones que tienen el entorno y las condiciones de trabajo para la salud de las mujeres.

Es decir, que el ámbito de la salud laboral, no escapa a las consecuencias y efectos de esta división sexual del trabajo, y por ello, es especialmente necesario, tener muy en cuenta la perspectiva de género para conseguir responder satisfactoriamente a las necesidades de prevención, protección y atención de la salud de las mujeres.

Las normas laborales protectoras de la salud, cuando legislan sobre las mujeres lo hacen principalmente sobre protección de la maternidad, reproducción y atención de los recién nacidos, aunque de una forma muy general legisla sobre otros aspectos: acoso sexual, moral, etc.

Sin embargo, existen otros factores de riesgo, específicos de género, sobre los que las políticas de prevención tienen que actuar.

La doble presencia. En la sociedad actual una gran cantidad de mujeres integran la actividad pública y privada, asumiendo responsabilidades en ambas esferas. Esto supone un riesgo para la salud de las mujeres ya que la coexistencia de la doble responsabilidad es generadora de situaciones emocionales estresantes.

Riesgos psicosociales. Los factores de riesgo psicosociales son las características que se refieren a las condiciones y organización del trabajo, que afectan a la salud de las trabajadoras a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, cuyos efectos son la ansiedad, depresión, alineación, apatía, etc.

Estas condiciones se refieren a:

- Escaso control sobre las tareas que se realizan.
- Altas exigencias psicológicas.
- Bajo apoyo social de compañeros y superiores.
- Escasez de compensaciones.



Acoso Sexual. Es un riesgo laboral derivado de las condiciones de trabajo que se expresa a través de conductas de naturaleza sexual, que afecta a la dignidad de las personas y provoca efectos lesivos de baja autoestima, inseguridad, depresión, estrés físico y emocional.

El acoso moral. Es un riesgo laboral de similares consecuencias al anterior, diferenciándose en la ausencia del componente sexual. Aunque es un riesgo que también afecta a los hombres, la precariedad laboral de las mujeres, las convierte en un colectivo vulnerable.

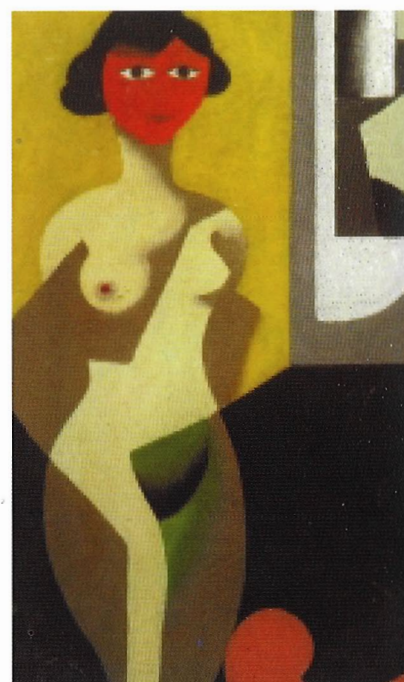
Lesiones Musculoesqueléticas. Son alteraciones en los músculos, tendones, huesos, articulaciones procedentes de movimientos repetitivos y a un ritmo acelerado, que se originan tras un tiempo continuado de fatiga y cansancio. Estas alteraciones son consecuencia de riesgos íntimamente ligados a las tareas repetitivas que realizan las mujeres en el mundo del trabajo, y por tanto son riesgos específicos de género.

Disruptores endocrinos. Los disruptores endocrinos son sustancias químicas que interfieren en el sistema hormonal, que tienen efectos igualmente graves para los hombres; pero adquiere particular gravedad en las mujeres, en cuanto que ellas son las transmisoras de la contaminación de estas sustancias a las generaciones venideras.

Factores de discriminación.

La mayoría de las actividades realizadas por las mujeres en el ámbito productivo se ven afectadas por unas condiciones de trabajo, paro y precariedad laboral que son riesgo para la salud y que les genera:

- Mayor inseguridad, por la precariedad y temporalidad de la contratación.
- Menor reconocimiento social como lo manifiesta la menor retribución que perciben por su trabajo, dificultad de promoción y las trabas para acceder al empleo.



NORMATIVA PROTECTORA POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA

Las diferencias biológicas y fisiológicas entre Hombres y Mujeres determinan la necesidad de unas medidas específicas de protección ante la posibilidad de la maternidad, reguladas en la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, en su artículo 6, y en los artículos 16 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- Como trabajadora, tu empresa debe informarte, después de hacer una evaluación, de los riesgos, que te afectan en tu puesto de trabajo.
- Además, la empresa previa evaluación de riesgos, tiene que facilitar la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo a efectos de embarazo y lactancia, previa consulta con la representación sindical.
- Para el caso de mujeres embarazadas y lactantes si existiese riesgo en su puesto de trabajo las condiciones y los tiempos de éste deben ser adaptadas, contemplando también la no realización de trabajo nocturno o trabajo a turnos.
- Si se diera la imposibilidad de adaptar el puesto de trabajo, se pasará a realizar funciones diferentes en otro puesto pero de igual categoría, conservando el derecho al conjunto de retribuciones del puesto de origen.
- Si los cambios necesarios no fueran posibles, las medidas de protección permiten a la trabajadora embarazada solicitar ausentarse de la empresa, en los términos previstos en el artículo 45. 1 d) del Estatuto de los Trabajadores, con derecho a remuneración y reserva de su puesto de trabajo.
- Las trabajadoras embarazadas, durante el período de suspensión del contrato de trabajo en situación de riesgo, están protegidas frente al despido.

