

GUÍA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



DESDE LA
PERSPECTIVA
DE GÉNERO



FINANCIADO POR:

AT 2018 / 0024



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



comisiones obreras
de Castilla y León

EDITA: CCOO Castilla y León.

ELABORA: Secretaría de Salud Laboral y Juventud con la participación de la Secretaria de la Mujer.

CON LA FINANCIACIÓN DE: Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales AT2018-0024.

DEPÓSITO LEGAL: DL VA 406-2019

DISEÑA Y MAQUETA: www.formadenube.es

IMPRIME: Imprenta Manolete.

AGRADECIMIENTOS: A la secretaría de Mujer de CCOO Castilla y León por su inestimable participación y colaboración en el desarrollo del contenido de la presente guía.

PUEDES SOLICITAR EJEMPLARES GRATUITOS ESCRIBIENDO A:
saludlaboralcyl@cleon.ccoo.es

VALLADOLID, AÑO 2019

GUÍA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

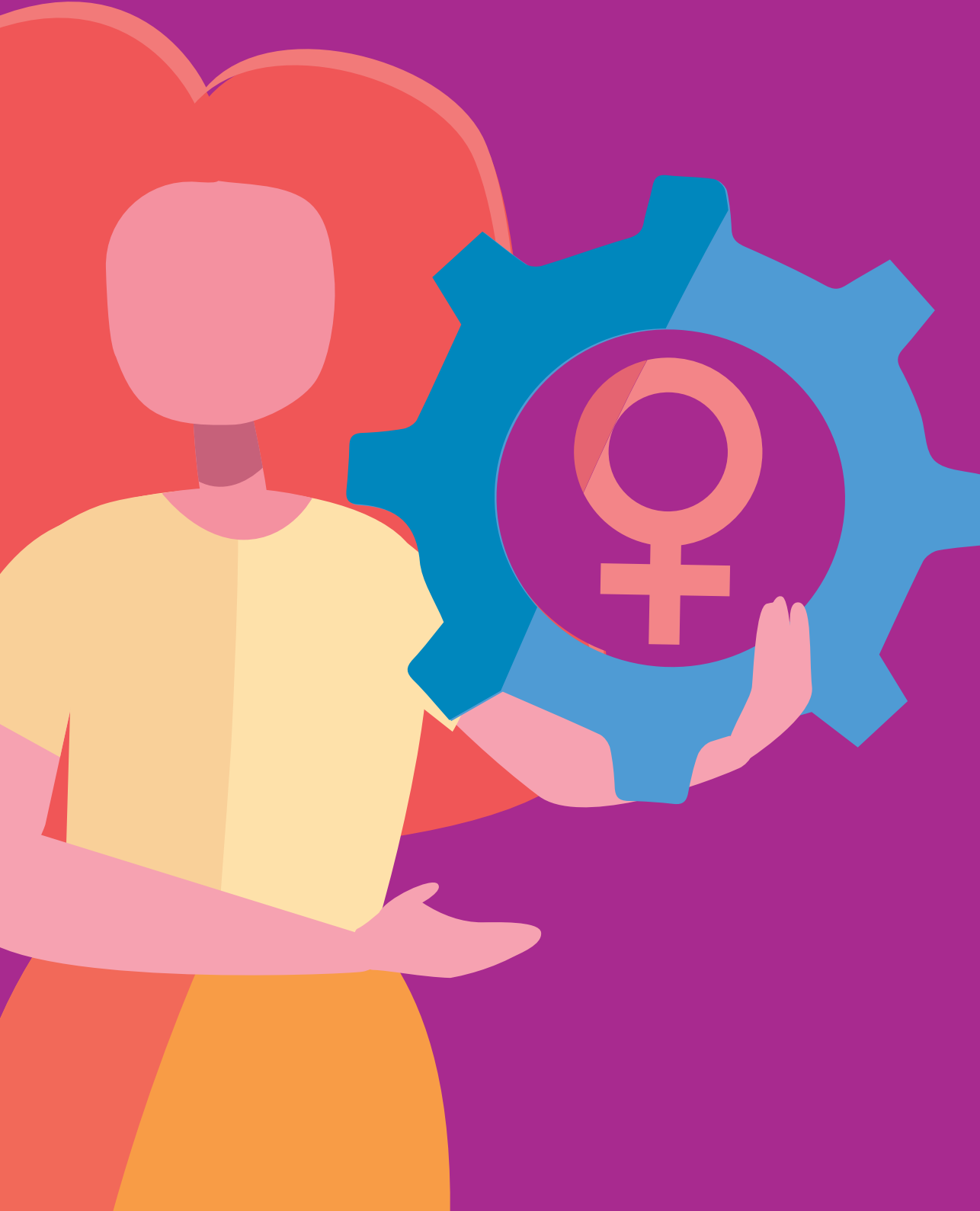


ÍNDICE





1. INTRODUCCIÓN	7
2. CONCEPTOS BÁSICOS	9
3. RIESGOS ESPECÍFICOS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL	11
4. RIESGOS DERIVADOS DEL TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	25
5. EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO	37
6. CONCLUSIONES	43



1

INTRODUCCIÓN

¿Existe una salud laboral para mujeres y para hombres? ¿Tienen las mujeres la misma percepción de la salud que los hombres? ¿Tienen las mismas condiciones de trabajo? ¿Y de vida?

Esta claro que las condiciones de trabajo determinan la vida y la salud de las personas. Condiciones que se distribuyen de manera muy desigual, y en las que: la clase social, la ocupación, el género y en menor medida, la edad y la etnia, son determinantes en la relación entre condiciones de trabajo y salud.

Por otro lado no debemos olvidarnos de las deficiencias existentes en las actuales prácticas preventivas, reflejadas en sus respectivos planes de prevención, que obvian las diferencias entre géneros. Una realidad que ha sido ignorada por la cultura predominante de la prevención, basada en una falsa homogeneidad de la población trabajadora.

Debemos hacer que sea vital la aplicación de la perspectiva de género a dichas practicas preventivas en todos los ordenes de la seguridad y salud en el trabajo, pues los riesgos laborales y las patologías causadas por ellos afectan de manera desigual a hombres y a mujeres. El fin de esta integración no es otro que investigar las áreas relevantes para las mujeres trabajadoras sin subestimar los riesgos laborales a los que se exponen, fomentando su participación en las decisiones sobre salud laboral para así poder garantizar que las medidas preventivas adoptadas sean las apropiadas.

Por tanto para avanzar en la mejora de las condiciones de trabajo y salud de las mujeres es imprescindible abordar de forma conjunta las dimensiones: salud, género y trabajo, llevando las soluciones no solo a la protección de la salud reproductiva y de la maternidad, sino dando un paso más con un punto de vista global de la actual realidad. Identificando y valorando factores de riesgos específicos de género como es la doble presencia, e incorporando el enfoque de género en los llamados riesgos tradicionales para tener en cuenta otros factores de gran calado como es la distribución de ocupaciones por sexo... todo ello con una mirada nueva tanto de los problemas como de las soluciones.

Es objeto de esta guía poner de manifiesto la situación real de las mujeres en el mundo laboral, las diferentes condiciones de trabajo que caracterizan su presencia en él y cómo repercuten éstas en la salud de las mujeres. Por lo tanto debemos visibilizar las diferencias de salud entre hombres y mujeres, construidas a partir de las diferencias de género y biológicas, para normalizar su incorporación a los diferentes estamentos de la actividad preventiva con el fin de efectuar una completa protección de la salud. Además esta guía puede servir como herramienta rápida y práctica para las funciones como delegados y delegadas de prevención, abriendo un camino más colectivo para avanzar en la defensa de mejores condiciones de trabajo y salud para las mujeres en las empresas.



2

CONCEPTOS BÁSICOS

Para comprender la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género, debemos conocer el significado de una serie de conceptos básicos que se tratarán a lo largo de estas páginas.

Sexo: comprende las diferentes características físico-biológicas con las que nacen hombres y mujeres.

Género: se compone de los roles, comportamientos, atributos y actividades que la sociedad asigna como características de hombres o mujeres.

Igualdad de trato: Se refiere al idéntico tratamiento de un organismo, gobierno, sociedad o individuo hacia las personas con independencia de su (en este caso) sexo y/o género.

Prevención de Riesgos Laborales: Conjunto de medidas que se aplican en la actividad diaria empresarial con la finalidad de evitar o disminuir los riesgos derivados de la actividad de producción de la empresa.

Ergonomía y Psicosociología: disciplina preventiva que estudia la relación de la persona con el puesto de trabajo tratando de adaptar las condiciones de dicho puesto a la persona en aspectos tanto físicos como psicológicos.

Agente biológico: Cualquier ser vivo o derivado presente en el ámbito laboral que pueda producir un efecto perjudicial sobre la salud de los trabajadores.

Agente físico: toda forma de energía, en cualquiera de sus formas (ruido, calor, iluminación, etc.) que puede causar daños a las personas en función de la dosis recibida.

Agente químico: una sustancia orgánica, inorgánica, natural o sintética que puede provocar daños a la salud de los trabajadores.

Evaluación de Riesgos: Es un proceso mediante el cual medimos la magnitud de los riesgos identificados y que no se hayan podido evitar con el fin de proporcionar la información necesaria para aplicar las medidas preventivas oportunas para eliminar el riesgo o minimizar las consecuencias de la exposición.

Planificación preventiva: Actividad que establece los objetivos y acciones a desarrollar en la empresa, con sus prioridades y fechas límite, para realizar la actividad preventiva.

Riesgo por embarazo: Se produce cuando agentes, condiciones o procedimientos del puesto de trabajo puedan afectar negativamente la salud de la madre gestante y/o del feto.

Embarazo de riesgo: Constituye una situación clínica del propio embarazo, que no guarda relación con el ámbito laboral, y que constituye un riesgo para la salud de la madre gestante y/o el feto.



3

RIESGOS ESPECÍFICOS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

En los últimos años ha habido un gran avance en las políticas sociales y la igualdad de género, consiguiéndose un notable desarrollo de los derechos sociales, civiles, políticos y laborales de las mujeres, para lograr el objetivo con el que tanto hombres como mujeres pudiesen tener igualdad de condiciones en todos los ámbitos. Pero a pesar de todos los esfuerzos para conseguir una igualdad real, y de todos los avances conseguidos, todavía continúan asignándose puestos de trabajo en función del género, de forma que continúan existiendo actividades ocupadas mayoritariamente por mujeres, como pueden ser trabajos de ayuda a domicilio, trabajos de ámbito sociosanitario, educación, etc. Es decir, nos encontramos trabajos altamente feminizados siempre relacionados con el cuidado y salud de las personas.

También es importante analizar las categorías o puestos de trabajo ocupados tanto por mujeres como por hombres, en las distintas empresas; si visualizamos las Encuestas de Población Activa desarrolladas por el INE (Instituto Nacional de Estadística), podemos ver que aún los puestos de mayor responsabilidad y por lo tanto de mayor remuneración, y menor exposición a determinados riesgos, son ocupados en un porcentaje muy elevado por hombres.

Por todo lo expuesto, y debido a estas segregaciones tanto sectoriales como por categorías profesionales, podemos afirmar que las condiciones de trabajo que afectan a mujeres y a hombres en el ámbito laboral no son iguales, lo que va a provocar que la salud de trabajadores y trabajadoras también se vaya a ver afectada de forma desigual.

Ahora más que nunca, creemos que **la Perspectiva de Género** debe ser reconocida como una herramienta intrínseca a la cultura preventiva para así

poderla aplicar en todas las realidades del ámbito de la prevención de riesgos laborales, señalando y subsanando las diferencias y situaciones de desigualdad y discriminación en todos los ámbitos de decisión. En definitiva, un instrumento para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por ello hay que tener presente el análisis de género al estudiar los patrones diferenciales sobre cómo la salud de mujeres y hombres se puede ver deteriorada a causa de la relación entre las condiciones laborales a las que están expuestos y sus diferencias biológicas y sociales.

No tener este punto de vista puede tener graves consecuencias subestimando incluso descuidando la exposición a riesgos reales, especialmente para la salud de las mujeres.

En la relación de condiciones de trabajo y salud se identifican los siguientes riesgos específicos de género:

- *La doble presencia.*
- *El acoso sexual.*
- *El acoso por razón de sexo.*

3.1. LA DOBLE PRESENCIA

¿Qué es la doble presencia?

Es la situación que se origina cuando una misma persona se ve obligada a atender obligaciones del ámbito familiar y obligaciones del ámbito laboral; normalmente esta circunstancia acarrea, por un lado tener la obligación de realizar un elevado número de tareas diariamente (a las tareas que se realizan en el trabajo se suman las tareas que deben realizarse cuando se termina la jornada laboral o cuando llega al domicilio), con lo cual la carga de trabajo diaria es notable, y por otro lado, también puede conllevar la imposibilidad de poder dar respuesta a algunas de estas tareas y obligaciones si ambas se dan simultáneamente.

Se ha de tener en cuenta que a día de hoy, las mujeres continúan organizando y realizando la gran parte de las tareas que genera el ámbito doméstico familiar.

Por tanto, **la doble presencia es un riesgo para la salud** que puede y debe abordarse en la actividad preventiva de la empresa mediante la evaluación de riesgos, identificándose y valorando las posibles consecuencias del riesgo sobre la salud de la plantilla. Y que por lo tanto debe ser controlado en la fase de planificación preventiva aportando las medidas necesarias para ello.

¿Cómo afecta a la salud la doble presencia?

La doble presencia va a afectar en mayor o menor medida en función de cómo se realice y esté organizado el trabajo asalariado, sobre todo en cuestión de horarios de trabajo y la posibilidad de flexibilizarlos. Pero también es cierto que esta afecta sobre todo a las mujeres, porque siguen siendo sobre las que recae el mayor peso del trabajo doméstico. Aún no existe un reparto equitativo y equilibrado de las tareas domésticas entre hombres y mujeres; es cierto que los hombres poco a poco han ido asumiendo tareas del hogar y cuidado de familiares, pero casi siempre como ayuda a la mujer, y no cumpliendo con un papel de corresponsabilidad completa y real en la totalidad de estas tareas.

Según datos de la encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010, las mujeres organizan y realizan una parte importante del trabajo de cuidados, sufriendo en una proporción muchísimo más elevada la doble presencia.

DOBLE PRESENCIA =	TRABAJO PRODUCTIVO + TRABAJO DE CUIDADOS	
MUJERES	1:44	4:04
HOMBRES	3:03	1:50

Fuente: INE 2011

Para evitar la doble presencia es necesario llegar a una corresponsabilidad real de hombres y mujeres, en la realización de las tareas domésticas y en el cuidado de las personas dependientes, además de una organización del trabajo que permita verdaderamente conciliar la vida laboral y familiar, de lo contrario, la doble presencia continuará dañando la salud de las mujeres que se han incorporado al mercado de trabajo, manifestándose estos efectos dañinos a través de indicadores como el deterioro de la salud mental, la disminución de vitalidad y el estrés.

ACCIONES DE MEJORA ¿Cómo podemos combatir la doble presencia?

Herramientas como la **Evaluación de Riesgos**, en la que debe recogerse la exposición a los riesgos psicosociales y la negociación de los **Planes de Igualdad**, son fundamentales para poder plantear medidas que combatan la existencia de la doble presencia en la empresa, logrando la consecución de la corresponsabilidad en la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Funciones de los Delegados y Delegadas de prevención son participar y fomentar la negociación colectiva de medidas para incidir en la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, así como también en la negociación del tiempo de trabajo y su distribución.

A continuación enumeramos una serie de pautas que podemos emplear para combatir la doble presencia:

- Actuar sobre los riesgos psicosociales y la organización del trabajo para que se elimine o minimice su efecto sobre la salud de la plantilla. (Para ello proponemos el método **COPSOQ ISTAS21** pues es el **único método que introduce la doble presencia como factor de riesgo para la salud y garantiza la participación de las trabajadoras.**)
- Negociar e implantar planes de igualdad, para lograr la corresponsabilidad en la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Facilitando que el trabajo doméstico y de cuidados se comparta con corresponsabilidad entre el conjunto de personas que conviven en el hogar.
- Utilizar la negociación colectiva y acuerdos con las empresas para establecer medidas de conciliación, distribución y control de los tiempos de trabajo.
- Incremento y mejora de servicios públicos universales, equitativos y de calidad en materia de atención y cuidado de las personas dependientes, ya sea por edad o por salud.

3.2. ACOSO SEXUAL

¿Qué es el acoso sexual?

Para poder definirlo tomaremos como referente la **LO 3/2007** que incorpora la definición jurídica de acoso sexual en los siguientes términos:

“Constituye acoso sexual, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

El acoso sexual 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).

¿Cómo se manifiesta el acoso sexual en el ambiente laboral?

Podemos definir dos tipos de comportamientos dentro de los que podemos englobar las distintas manifestaciones del acoso sexual: el chantaje sexual y el acoso ambiental.

En el **chantaje sexual** el acosador es una persona que tiene una superioridad jerárquica o que tiene cierto poder de influencia en el trabajo de la persona acosada, de tal forma que puede condicionar la respuesta que pueda dar la víctima al acoso sexual, porque dicha respuesta puede repercutir directamente en condiciones laborales como pueden ser ascensos, salario, traslados, etc.

Por **acoso sexual ambiental** entendemos aquellas acciones o comportamientos que causan un entorno de trabajo ofensivo, hostil o discriminatorio para la persona acosada y el rechazo de este comportamiento tiene consecuencias negativas como ataques a su prestigio, descalificación profesional o personal, etc.

En general el acoso sexual puede darse tanto por los propios compañeros y compañeras como por terceros relacionados con el centro de trabajo (clientes, proveedores de servicios, etc.)

Otras manifestaciones del acoso sexual son:

- **El acoso verbal:** se produce cuando se expresan verbalmente observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la condición sexual de la persona o sobre su apariencia.



- **Acoso no verbal y sin contacto físico:** este se produce a través de miradas indecorosas, gestos lascivos, muecas, como también mediante el uso gráfico de viñetas, dibujos, fotografías o imágenes cuyo contenido sea sexualmente explícito. También se recogería dentro de esta clasificación las llamadas telefónicas, cartas, E-mails, SMS, whatsapp, de carácter ofensivo o sexual.
- **El contacto físico deliberado y no solicitado,** que se produce cuando se da un acercamiento físico excesivo o innecesario.

En general podemos resumir que el acoso sexual se manifiesta mediante cualquier comportamiento que tenga por razón de su contenido sexual como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona.

¿Cómo afecta a la salud el acoso sexual?

Sin duda el acoso sexual tiene efectos importantes sobre la salud de la persona trabajadora que lo padece, pero también sobre otros ámbitos como es el ambiente de trabajo y la organización de la empresa.

Entre los efectos más comunes se encuentran:

- **Alteraciones de la salud psicológica** vinculadas con el estrés como son los traumas emocionales, la ansiedad, la depresión y también estados de nerviosismo y sentimientos de baja autoestima.
- **Trastornos de la salud física** como los relativos al sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, hipertensión, en definitiva, sintomatología física asociada a estrés.

Todas estas consecuencias, pueden llegar a transformarse en patologías como depresión y ansiedad, que tendrán su repercusión sobre el estado físico de la persona que las padece, como pueden ser dolores de cabeza, lesiones musculares, problemas de estómago, insomnio, subida de la tensión, úlceras, náuseas, etcétera. Trastornos, todos ellos, que ante una situación de baja laboral deben considerarse como accidente de trabajo (contingencia profesional).

De esta manera la calidad de vida de la persona acosada se deteriora y lo que comienza en el ámbito laboral, acaba generando consecuencias en el ámbito de la vida privada.

ACCIONES DE MEJORA ¿Cómo podemos combatir el acoso sexual?

Promover relaciones respetuosas con todas y cada una de las personas con las que nos relacionamos en el ámbito laboral es primordial. Una prevención eficaz, debe incidir tanto en las actitudes y comportamientos de las personas como en los métodos y estilos de gestión.

La información, la sensibilización y la formación son herramientas fundamentales para concienciar sobre la gravedad de las repercusiones de este tipo de conductas, evitando aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas.

Es fundamental que las personas sean conscientes de la gravedad de estos comportamientos, en caso de que se produzcan, no tolerándose y aquellas personas que padezcan acoso sexual contarán, desde el primer momento, con todo el apoyo y el compromiso de la empresa, actuando con contundencia y diligencia para resolver esta situación.

La definición, implementación y comunicación de un protocolo de actuación para estas situaciones a través de un Plan de Igualdad es clave para prevenir estas situaciones y garantizar los derechos fundamentales así como la seguridad y la salud de trabajadores y trabajadoras.



¡OJO! DELEGADAS Y DELEGADOS; PRESTAR ATENCIÓN A ESTAS SITUACIONES, EN LA EMPRESA TAMBIÉN PUEDE EXISTIR ACOSO SEXUAL.

CONDUCTAS VERBALES

- Bromas sexuales ofensivas basadas en comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios obscenos de contenido sexual.
- Comentarios, descripciones o preguntas sobre preferencias, fantasías y habilidades o capacidades sexuales.
- Formas de dirigirse a las personas con carácter denigrante u obsceno.
- Divulgación de rumores basados en la vida sexual de las personas.
- Realizar llamadas telefónicas, enviar correos electrónicos, etc... de carácter ofensivo y contenido sexual.

- Conductas que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Peticiones y ofrecimientos de favores sexuales relacionados, directa o indirectamente, que puedan tener su influencia sobre la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Ofrecimiento persistente para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona a la que van destinadas dicho ofrecimiento haya dejado claro que resulta no deseado e inoportuno.

CONDUCTAS NO VERBALES

- Uso gráfico de imágenes, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas indecentes o indecorosas.
- E-mails, notas o cartas de contenido sexual con carácter ofensivo.
- Conductas que supongan la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.



¡OJO! DELEGADAS Y DELEGADOS; PRESTAR ATENCIÓN A ESTAS SITUACIONES, EN LA EMPRESA TAMBIÉN PUEDE EXISTIR ACOSO SEXUAL.

CONDUCTAS DE CARÁCTER FÍSICO

- Contacto físico deliberado no solicitado como pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc... así como todo acercamiento físico innecesario o excesivo.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar tanto “accidentalmente” como intencionadamente los órganos sexuales.

3.3. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

¿Qué es el acoso por razón de sexo?

Para poder definirlo acudimos nuevamente a la **LO 3/2007** donde encontramos su definición jurídica en los siguientes términos:

“Constituye acoso por razón de sexo 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”.

Pero entonces, ¿es lo mismo el acoso sexual que el acoso por razón de sexo? La respuesta es clara y contundente: **NO**. La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo; es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener por que existir intencionalidad sexual por parte de la persona agresora.

¿Cómo se manifiesta en el ambiente laboral?

Podemos encontrarnos ante acoso por razón de sexo en las siguientes situaciones:

- En situaciones donde se produce **aislamiento, rechazo o prohibición de comunicación**. Con este comportamiento el agresor persigue aislar a la víctima y así reducir sus posibilidades para mantener contactos sociales y de comunicarse adecuadamente con su entorno, incluida la propia persona acosadora; para ello puede recurrir a actos como asignarle puestos de trabajo que le aislen de sus compañeros y compañeras o ignorar su presencia.
- **Actuaciones contra la dignidad personal** dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener una reputación personal o laboral, ridiculizándola a través de comentarios desfavorables o insultantes sobre la apariencia o la vida personal, calumniándola, o cuestionando de manera injusta sus decisiones.
- **Actuaciones que agreden las condiciones de trabajo** y con las que se busca reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad. Estas pueden ir desde no asignarle trabajo alguno a asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes, pasando por la atribución sistemática de tareas diferentes, superiores o inferiores a las competencias de la persona, e incluso impartir órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.

- **Actuaciones que afectan a la salud física o psíquica de la víctima**, como son obligarle malintencionadamente a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.
- **Actuaciones que contengan violencia verbal o gestual**, como puede ser amenazarle verbalmente o mediante gestos de violencia física como empujar.

¿Cómo afecta a la salud el acoso por razón de sexo?

Al igual que el acoso sexual, el acoso por razón de sexo tiene sus consecuencias importantes sobre la salud de la persona trabajadora que lo padece y estas se reflejan tanto a nivel psicológico como a nivel físico.

Entre las alteraciones psicológicas los efectos más habituales que pueden sufrir son la ansiedad, la depresión, sentimientos de baja autoestima, etc., de la misma forma las alteraciones que inciden sobre la salud física se pueden manifestar como trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, etc.

En definitiva, en ambas situaciones, tanto en las alteraciones psicológicas como en las alteraciones físicas, las consecuencias sobre la salud de la trabajadora expuesta al acoso por razón de sexo presenta una sintomatología asociada al estrés, que de persistir en el tiempo pueden llegar a transformarse en dolencias más severas pudiendo derivar en una baja laboral que debe considerarse como accidente de trabajo (contingencia profesional).

ACCIONES DE MEJORA ¿Cómo podemos combatir el acoso por razón de sexo?

- Elaborar entre empresa y representación sindical, un documento de declaración de principios frente a este tipo de acoso, y donde se establezca el rotundo rechazo a este tipo de prácticas, el compromiso de erradicar por completo este tipo de violencia en el centro de trabajo, la obligación de guardar confidencialidad, y la garantía de protección de las personas afectadas, además de las sanciones que se llevarán a cabo ante personas que ejerzan este tipo de comportamientos.
- Acordar entre empresa y representación sindical un protocolo de actuación frente a este tipo de acoso, en el que se refleje claramente cómo puede actuar la persona que sufra acoso por razón de sexo, estableciendo como denunciar los hechos, quienes van a ser las personas encargadas de realizar el seguimiento (donde estén incluidos los representantes sindicales), investigaciones, y evaluación final.

- Difundir la política de la empresa y actuaciones frente a este acoso, de tal forma que toda la plantilla lo conozca, y sepa cómo actuar si sufre o presencia actuaciones o comportamientos de acoso por razón de sexo.
- Sensibilizar e informar sobre el acoso por razón de sexo, a través de folletos, jornadas, etc.
- Realizar cursos formativos en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como de igualdad, dirigido a toda la plantilla de la empresa, incluidos mandos intermedios y responsables de la empresa.



¡OJO! DELEGADAS Y DELEGADOS; RECORDAR...

- El acoso sexual es una violencia que sufren las mujeres por el simple hecho de ser mujeres. Existiendo un gran número de mujeres afectadas por el mismo.
- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden dar en cualquier profesión, ámbito laboral o categoría profesional, pudiendo afectar a cualquier grupo de edad.
- Es necesario insistir, en la necesidad de acompañar las políticas de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo con medidas que garanticen la plena integración de las mujeres en el entorno laboral. **Los planes de igualdad son el principal instrumento de prevención.**



Aprender a identificar las señales indirectas que pueden actuar como indicios.

- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo se puede dar en cualquier sector de actividad y tipo de empresa, mediante formas muy sutiles y, por tanto, difíciles de detectar.

Es importante prestar atención a aquellos aspectos que pueden actuar como indicios de que se está produciendo una situación de acoso en la empresa como por ejemplo un aumento de quejas en determinados puestos de trabajo; el aumento en los niveles de absentismo y rotación de personal de un puesto de trabajo o de una línea de producción...).



**IMPORTANTE, COMO DELEGADAS Y DELEGADOS DEBÉIS SABER:**

“Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”.

(Art. 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

**IMPORTANTE, COMO DELEGADAS Y DELEGADOS DEBÉIS SABER:**

“Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.”

(Art. 48.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

**¡OJO! DELEGADAS Y DELEGADOS; PRESTAR ATENCIÓN A ESTAS SITUACIONES, EN LA EMPRESA TAMBIÉN PUEDE EXISTIR ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**

- Uso de conductas discriminatorias por el simple hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas o comentarios que tienen por objeto las personas que asumen tareas tradicionalmente desarrolladas por personas del otro sexo.
- Dirigirse a personas de un determinado sexo mediante la utilización de formas denigrantes u ofensivas.
- Humor sexista.
- Comentarios con los que se ridiculice o desprece las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.

- Aplicar o llevar a cabo las conductas descritas con anterioridad con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas de manera injusta o sesgada de tal forma que pueda suponer el menosprecio de las tareas desarrolladas, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Infravaloración de las capacidades profesionales o competencias de las personas mediante la asignación tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad o solicitud de derechos de conciliación.
- Cualquiera conducta explícita o implícita que pueda suponer la restricción o limitación sobre la toma de decisiones acerca del acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra coyuntura relacionada con las condiciones de trabajo.
- Solicitar un derecho de conciliación, como la reducción de la jornada por cuidado de hijo, y esta solicitud es presentada por parte de la empresa como causante del empeoramiento de las condiciones laborales del resto de la plantilla.

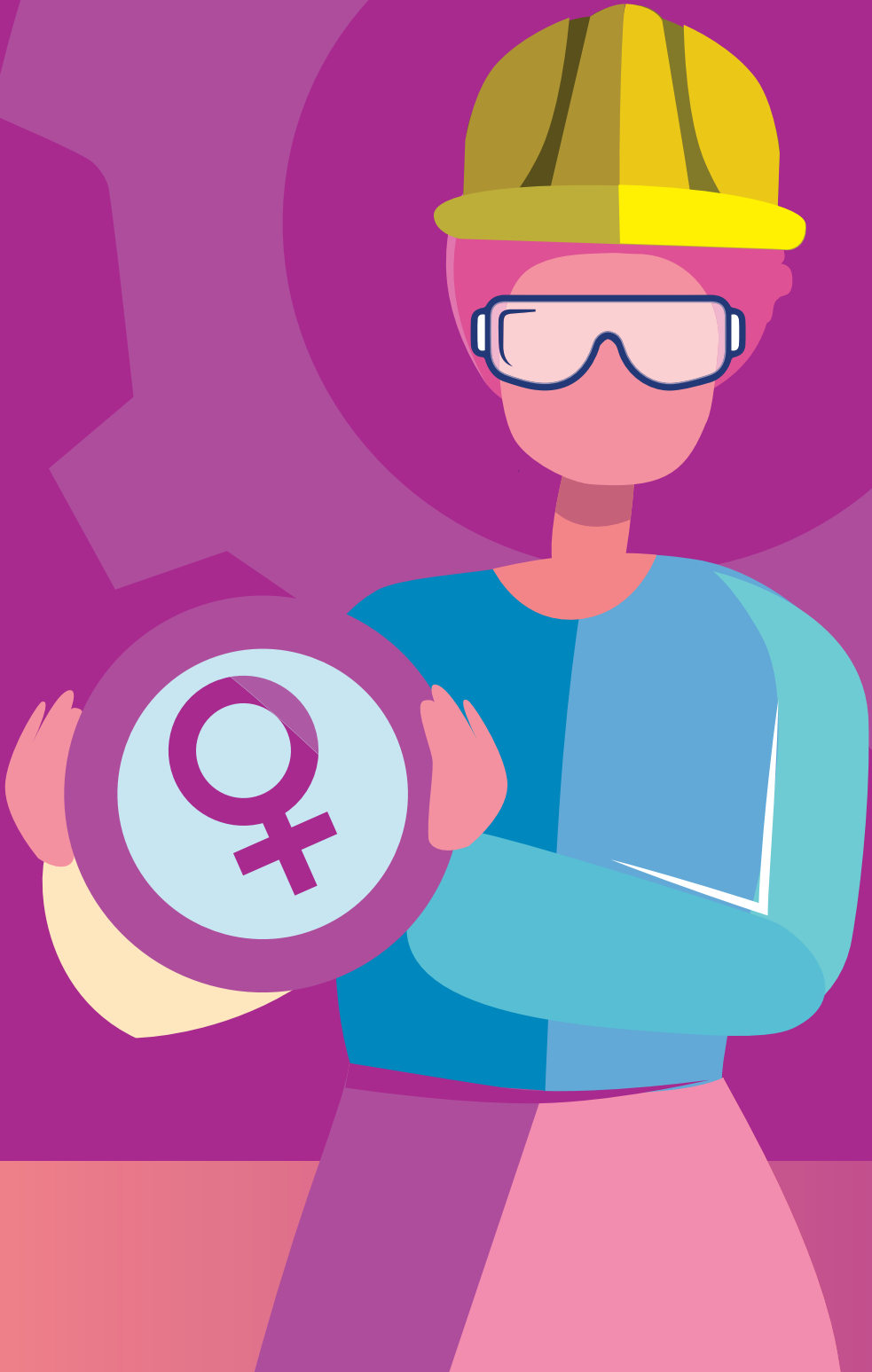


IMPORTANTE, COMO DELEGADAS Y DELEGADOS DEBÉIS SABER:

Todas las empresas, con independencia del número de personas que conformen su plantilla tienen la obligación legal de establecer medidas de actuación, protección y prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo. Tal como se recoge en el Art. 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

La no adopción por las empresas de estas medidas supone, por tanto, una infracción del ordenamiento jurídico.

Aunque exista una regulación convencional específica aplicable a la empresa (convenio colectivo) dirigida al tratamiento y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, es recomendable que la empresa adopte una política activa frente a la violencia de género en su propia organización, adaptada a sus especificidades y a su entorno. Con ello se mejorará la eficacia y aplicabilidad de la regulación y aumentará la sensibilización tanto de las personas de su organización como de clientes y proveedores.



4

RIESGOS DEL TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La necesidad de aplicar la perspectiva de género a la prevención de riesgos laborales se debe a la evidencia creciente de que dichos riesgos y las patologías causadas por estos afectan de manera desigual a hombres y a mujeres.

El primer paso que debemos dar para aplicar la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género es **evitar la realización del análisis de los riesgos a nivel de “puesto de trabajo” o de “categoría ocupacional”**, ya que esa simplificación impide descubrir segregaciones horizontales encubiertas que pueden sesgar la posterior comparación de efectos en la salud entre hombres y mujeres. Y es que bajo la misma denominación del puesto, los hombres y las mujeres realizan distintas actividades o presentan grandes diferencias en la dedicación a las tareas que pueden ser determinantes en su nivel de exposición a los riesgos y por lo tanto en los daños que sufrirán las trabajadoras y los trabajadores respectivamente por su exposición.

Todo esto redundando en que a menudo existe una división tradicional de tareas en función del género: jardineros que cavan, jardineras que colocan plantas; ayudantes de supermercado que, siendo hombres, reponen mercancía en el almacén y siendo mujeres hacen de cajeras, personal de limpieza que en el caso de las mujeres se le asignan la limpieza de zonas comunes como baños y en el caso de los hombres el pulido de los suelos, etcétera.

Por ello, es **especialmente importante reflejar en la Evaluación de Riesgos el análisis pormenorizado de la actividad real de trabajo, comprobando si los hombres y mujeres que trabajan en un mismo puesto desarrollan las mismas tareas y de la misma manera.**

En esta guía destacamos una serie de riesgos que bien debido a su frecuencia de exposición como a las consecuencias especialmente dañinas sobre la salud de las trabajadoras expuestas, los hace ser especialmente relevantes. Estos riesgos son: los riesgos ergonómicos y psicosociales, los agentes contaminantes químicos, así como a los riesgos derivados de la organización del trabajo.

¡Ojo, atención!, revisar en la evaluación de riesgos laborales la identificación y valoración de los riesgos así como sus medidas preventivas asociadas. Consultar a las compañeras y escuchar sus comentarios para poder buscar soluciones es una tarea fundamental y necesaria para llevar a cabo una evaluación de riesgos adecuada.

4.1. ERGONOMÍA Y LESIONES MÚSCULO- ESQUELÉTICAS

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en sus diferentes encuestas nacionales de condiciones de trabajo que realizan anualmente, señalan que las lesiones músculo-esqueléticas son más frecuentes entre las mujeres. Además, las zonas del cuerpo lesionadas entre mujeres y hombres son diferentes.

Las mujeres presentan más lesiones en cuello y columna dorsal mientras que los hombres presentan más lesiones en columna lumbar, brazos y rodillas.

¿Cómo afectan a la salud las lesiones músculo-esqueléticas?

Tal como hemos comentado los condicionantes fisiológicos son determinantes a la hora de materializarse la exposición al riesgo músculo-esquelético en el consecuente daño sobre la salud de la plantilla, esto se debe principalmente a:

- El tipo de tareas asignadas habitualmente a las mujeres suelen conllevar frecuentemente la realización de movimientos repetitivos, el mantenimiento de posturas forzadas o unos altos requerimientos de precisión.
- Habitualmente las herramientas y útiles de trabajo son estándares y no tienen en cuenta la persona que la utiliza durante su actividad. Interacción persona y puesto de trabajo.
- La duración del trabajo (en años de servicio) con exposición a riesgo es mayor en las mujeres.
- Habitualmente las mujeres tienen menos fuerza muscular que los hombres, por lo que bajo las mismas condiciones de exposición al riesgo, tienen efectos mayores sobre ellas.

- Aumento del riesgo por la combinación o simultaneidad de responsabilidades familiares con las condiciones de trabajo.
- Aumento del riesgo debido a factores hormonales por interacción con las condiciones ambientales de trabajo o solos.
- La interacción entre los factores de riesgos psicosociales o de organización del trabajo y los riesgos de lesiones músculo-esqueléticas.

ACCIONES DE MEJORA ¿Cómo podemos combatir las lesiones músculo-esqueléticas?

La mejor manera sin duda es mediante la prevención de riesgos, abordando la identificación del riesgo así como la valoración del mismo (es decir saber si el riesgo es Trivial, Tolerable, Moderado, Importante o Intolerable) desde una perspectiva de género. De tal forma que los riesgos identificados deben aparecer en la evaluación de riesgo segregados en función del género para poder así determinar correctamente el grado de afección sobre la plantilla y así poder dar solución a dichos riesgos actuando sobre las causas que originan estas lesiones Músculo- Esqueléticas, por ello es necesario:

- Hacer visibles las condiciones de trabajo de las mujeres en las evaluaciones de riesgo identificando y valorando los efectos de la exposición a los riesgos músculo-esqueléticos, entre los que encontramos:
 - Posturas forzadas como estar de pie durante toda la jornada; caso del servicio de vigilancia o seguridad privada de grandes superficies.
 - Movimientos repetitivos como los que se efectúan en las cajas de los supermercados, comercio o camareras de piso.
 - La manipulación de cargas como las que se realizan en operaciones de reposición de almacenes o de cámaras frigoríficas de bares y restaurantes.

Por lo tanto, es crucial la implicación y sensibilización de los Delegados y Delegadas de prevención en la empresa, así como la participación de las trabajadoras teniendo en cuenta su experiencia tanto para identificar los problemas como para solucionarlos, materializándose esta participación en la evaluación de riesgos. Un trabajo, coordinado e intercambiando la información necesaria, es básico para la adopción de las medidas.

Por ello, no hay que olvidar revisar la evaluación de riesgos laborales en los siguientes puntos:

- Que la organización del trabajo y la doble presencia estén recogidas en la evaluación de riesgos así como las medidas preventivas a proponer, sin llegar a caer en el pensamiento de que los trabajos realizados por mujeres son menos lesivos que los efectuados por hombres.
- Contemplar en la evaluación de riesgos las diferencias biológicas y como desarrollan los hombres y las mujeres la tarea o el puesto de trabajo, para poder identificar adecuadamente los riesgos a los que están expuestos.
- Aplicación de los protocolos sobre lesiones músculo esqueléticas en los diversos reconocimientos médicos que se realicen en la empresa.
- Solicitud de listado de accidentes de trabajo con baja y sin baja, así como de enfermedades profesionales y que estos se disgreguen en función de sexo.
- Adaptación de los equipos de trabajo individuales a las características personales de las trabajadoras.

Consultar a las compañeras y escuchar sus comentarios para poder buscar soluciones, es la base de la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.

4.2. RIESGO QUÍMICO

Laboralmente algunas de las ocupaciones que cuentan con mayor presencia de mujeres trabajadoras son también algunos de los sectores donde existe una mayor presencia de productos químicos en los mismos. Así nos encontramos con el sector de limpieza y los disolventes, el sector textil y los tintes, el sector sanitario y el formaldehído...

¿Cómo afecta a la salud el riesgo químico?

La realidad con la que nos encontramos es que no hay gran información sobre los efectos nocivos de los riesgos químicos en los trabajadores y trabajadoras, pero aún menos teniendo en cuenta la presencia de mujeres y la diferente afección que producen sobre ellas. La poca información que nos encontramos al respecto mayoritariamente es genérica sin tener en cuenta esas circunstancias.

Esto no evita que debamos valorar la afección que sufren las mujeres y para ello debemos tener presente:

- Que los niveles o valores límites ambientales sean revisados y actualizados continuamente, a la baja, teniendo en cuenta que estos límites se marcan en base a la capacidad de absorción de los hombres, con lo que es su fisiología y no la de las mujeres la determinante.
- Exposición continua de sustancias químicas, ya no solo en el trabajo si no en la vida personal de las mujeres como sucede con productos de limpieza del hogar, cosméticos, perfumes o medicamentos (champús, cremas para la piel, tintes de pelo, antidepresivos...)
- Biológicamente existe una diferencia tanto bioquímica, fisiológica como anatómica que no se valora (procesos hormonales, grasa, etc.)
- Existencia de sustancias intrínsecas a dolencias específicas en las mujeres como aquellas causantes de cáncer de mama u ovarios (compuesto organoclorados)
- Hábitos: aumento consumo de sustancias como los hipnosedantes, ansiolíticos, etc., así como del tabaco y alcohol en mujeres.
- La falta de concienciación sobre estos riesgos y sus daños en la salud consecuencia de las percepciones sociales y culturales que nos encontramos derivadas del uso continuo de estas sustancias en el día a día (como es el uso de productos de limpieza.)

ACCIONES DE MEJORA ¿Cómo podemos combatir el riesgo químico?

Algunas pautas sencillas que se pueden llevar a cabo en la evaluación de riesgos del centro de trabajo son:

- Solicitar la documentación relativa a las fichas de seguridad de los diversos productos químicos con los que se trabajan con la finalidad de poder conocer las consecuencias para la salud que producen diferenciando sus efectos sobre hombres y mujeres. Además de hacerlas constar tanto en las evaluaciones de riesgos laborales como en todos los puestos de trabajo prestando especial atención a los ocupados por mujeres.
- En las evaluaciones laborales de riesgos químicos solicitar que las mismas tengan en cuenta la presencia de mujeres trabajadoras que se ven afectadas por esos productos. Todo ello para una mejora de la protección y posterior vigilancia de la salud.

- Sustituir lo peligroso por productos menos lesivos para la salud.
- Demandar la aplicación del **Principio de Precaución**. Principio básico en prevención de riesgos laborales, en base al cual ante la sospecha de un riesgo químico que pueda afectar a la trabajadora como consecuencia del producto con el que trabaja, hay que sustituir o retirar este para evitar consecuencias nefastas para la salud. La cautela será la base con la que actuemos siempre.

4.3. RIESGOS DERIVADOS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO O PSICOSOCIALES

En prevención de riesgos laborales, denominamos riesgos psicosociales a aquellos riesgos para la salud que se originan como **consecuencia de la organización del trabajo en la empresa**.

Estos riesgos también se ven influidos tanto por la clase social, el género como por las tareas principales que desempeña el personal. Así en los trabajos cuya base principal es la ejecución de tareas conllevan una carga psicosocial mucho mayor que aquellos trabajos donde se realizan tareas de diseño u organización. Además nos vamos a encontrar también con que las mujeres se ven más afectadas que los hombres independientemente de que sean de la misma categoría laboral.

Estos trabajos de ejecución suelen consistir en tareas repetitivas y ágiles que se tienen que llevar a cabo de forma sistemática siguiendo una pauta concreta. Esto hace que los procesos de trabajo establecidos no dejen ningún margen de autonomía y decisión, relegando a las trabajadoras a la pérdida casi total del control sobre el trabajo que realizan, a escasas posibilidades de desarrollo y a un bajo sentido del trabajo (no saben cuál es la finalidad de su tarea dentro del proceso global de producción).

Por otra parte, en estos puestos de trabajo, los salarios son más bajos ya que las competencias necesarias son menos valoradas, la promoción profesional es muy limitada y la temporalidad es frecuente, por lo que las exposiciones a inseguridad, desmotivación y baja estima son más preponderantes.

¿Cómo afectan a la salud los riesgos psicosociales?

La exposición de estos riesgos psicosociales afecta a la salud de muy diversas maneras de tal forma que habitualmente las consecuencias dañinas se asocian a procesos derivados en el tiempo como son los trastornos mentales, las enfermedades cardiovasculares, músculo-esqueléticas, respiratorias, gastrointestinales, dermatológicas, inmunitarias o endocrinas.... Patologías todas ellas en las que la relación **“causa o motivo de la exposición – efectos sobre la salud de la plantilla”** se difumina generando la falta de reconocimiento de estas problemáticas como enfermedad profesional y por lo tanto dificultando su visibilidad en registros oficiales.

Actualmente conocemos que existen 5 dimensiones de la organización del trabajo que afectan más a la salud de las mujeres:

- **El exceso de exigencias psicológicas del trabajo:** trabajo rápido e irregular, mantener la atención constante o tomar decisiones difíciles y de forma rápida...
- **La falta de control sobre los contenidos y las condiciones de trabajo:** falta de autonomía en el trabajo, no tener posibilidad para aplicar las habilidades y conocimientos, dificultad para adaptar el horario a las necesidades personales y familiares...
- **La falta de apoyo social en el trabajo:** trabajar de forma aislada, sin apoyo de los superiores, competitividad entre compañeros, sin la ayuda de las demás personas...
- **Las escasas compensaciones del trabajo:** bajo salario, falta de respeto, inseguridad contractual, cambio de puesto, trato injusto...
- **La doble presencia** que afecta principalmente a las mujeres y que ya ha sido tratada anteriormente. (Pág. 12)

La combinación entre altas exigencias y bajo control, o entre altas exigencias y bajas compensaciones causa desórdenes psicológicos, como la depresión y la ansiedad, siendo éstos más frecuentes entre las personas que ocupan puestos de trabajo de ejecución desarrollados por mujeres.

ACCIONES DE MEJORA ¿Cómo podemos combatir los riesgos psicosociales?

A menudo cuando se interviene en este tipo de riesgos, la enfermedad ya se ha desarrollado, por lo que solo podemos esperar que el tratamiento médico tenga unos efectos positivos adecuados. Pero si en la empresa persisten las condiciones de trabajo nocivas, dichos efectos beneficiosos del proceso médico no durarán y probablemente aquella persona trabajadora volverá a enfermar pudiendo agravar aun más su estado de salud.

Algunas acciones para llevar a cabo en la empresa y combatir los riesgos psicosociales derivados de la organización del trabajo son:

- **Solicitar la Evaluación de Riesgos Psicosociales.** Si en la empresa no se ha realizado la evaluación de riesgos psicosociales, hay que poner en conocimiento su necesidad y reclamar su realización en la empresa.
Todas las empresas deben evaluar los riesgos psicosociales.
- **Las medidas preventivas se tienen que basar siempre en una evaluación** de riesgos detallados y minuciosos, que tenga en cuenta la mejora de las condiciones de trabajo, y no en intervenciones individuales indiscriminadas y aisladas de gestión del estrés.
- **Garantizar la participación de las mujeres** en todas las fases del plan de prevención, tanto en la identificación de riesgos como en la valoración de los mismos y las medidas preventivas a adoptar en la empresa para el control de los riesgos.
- **Evaluar los riesgos psicosociales con un método reconocido.** Pero OJO, no todos los métodos son iguales. Desde CCOO tenemos una propuesta clara: utilizar el método CoPsoQ Ista21 (PSQCAT21 COPSOQ, en Catalunya) para la evaluación e intervención sobre los riesgos psicosociales.
- **Contemplar que la identificación y valoración** de los riesgos venga marcada por la perspectiva de género para ello debe incluir variables como: ocupación o metodología empleada en el desarrollo de las tareas, género y edad.

BUENAS PRÁCTICAS

Las Delegadas o Delegados de prevención, para conocer si la empresa está exenta de comportamientos sexistas pueden contestar a estas preguntas:

- ¿Existe y se ha implantado un plan de igualdad en la empresa?
- ¿Es conocida y se aplica en la empresa la regulación legal de aplicación relativa al acoso sexual y al acoso por razón de sexo? ¿La dirección de la empresa y la totalidad de la plantilla, la conocen?
- ¿Se ha puesto en marcha en la empresa alguna medida concreta y específica frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo aparte de las recogidas en el convenio colectivo de aplicación o alguna otra medida que suponga una mejora a lo que se establece la ley o el convenio colectivo?
- Cualquiera de estas medidas, ¿Han sido consensuadas con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras?
- En caso afirmativo, ¿estas medidas son evaluadas, revisadas y actualizadas periódicamente? ¿Cuándo ha sido su última revisión o actualización?
- ¿Hay alguna persona que sea responsable dentro de la empresa de los procedimientos de actuación y prevención, frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo implantados? ¿Y de su seguimiento y evaluación?
- Con el fin de detectar posibles actuaciones y/o situaciones de acoso o violencia sexista en la empresa ¿Se ha realizado algún tipo de estudio o encuesta?
- Valorando las respuestas se pueden sacar conclusiones y hacer una última pregunta. ¿La empresa está exenta de comportamientos sexistas?



BUENAS PRÁCTICAS

Las Delegadas o Delegados de prevención, con estas sencillas preguntas pueden saber si se está incorporando la variable de género en la actividad preventiva de la empresa:

- ¿Se han evaluado los puestos ocupados por mujeres?
- ¿La evaluación de riesgos contempla los riesgos asociados a todas las tareas que se realizan teniendo en cuenta la discriminación por sexo?
- ¿A qué colectivo se dirigieron mayoritariamente las acciones formativas realizadas el año pasado?
- ¿En los puestos ocupados por trabajadoras se practicó algún tipo de adaptación ergonómica? ¿Y en los ocupados por trabajadores?
- ¿En la evaluación de riesgos psicosociales se han tenido en cuenta factores vinculados al género como son: las dificultades para conciliar la vida personal, laboral, familiar así como las diferencias en la asignación de funciones y en la relevancia de las tareas asignadas, o como puede ser la existencia de brecha salarial, techo de cristal, etc.?
- ¿Se han hecho estudios para ver qué pueden hacer los distintos órganos preventivos - delegadas y delegados de prevención y comité de seguridad y salud laboral - en el día a día de la empresa para introducir la dimensión de género en las actividades?



BUENAS PRÁCTICAS

Legalmente al amparo de lo que establece el art 20 de la ley de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En el cual establece que: *“con objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:*

- a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

En resumen, se trata de separar cada dato recogido por sexo y reflexionar sobre cada ítem preguntado, analizando si la pregunta va dirigida a ambos sexos, a hombres o a mujeres.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales y el Plan de Igualdad, son dos herramientas básicas para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y la salud laboral, así como la coordinación e interrelación entre ambos planes es necesaria para la buena gestión de la prevención.

¡Ojo, atención!, Consultar a las compañeras y escuchar sus comentarios para poder buscar soluciones que integren la perspectiva de género en la prevención de riesgos de la empresa. ***Es una función básica de las delegadas y delegados de prevención.***



5

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO

Los diferentes estados de salud y por lo tanto de mayor vulnerabilidad, que se producen durante las distintas fases del embarazo así como durante la lactancia tienen sus consecuencias sobre las mujeres debido a sus procesos biológicos, fisiológicos y psicológicos. Todo ello nos exige **realizar una actividad preventiva que concebida en su máxima extensión, no actué solamente durante el período de embarazo y la lactancia, prolongándose incluso durante el estado previo de preconcepción, dando amparo tanto a mujeres como a hombres.**

Por lo tanto es necesario 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.

Dicha actividad preventiva se refleja de manera clara en la normativa española de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, más específicamente en sus artículos 25 y 26, estableciendo unas pautas de actuación cuando los riesgos no se pueden eliminar o reducir, como hemos dicho antes con el **último fin de proteger la salud de la mujer y su descendencia.**

Una vez dibujada la situación, la evaluación inicial de riesgos debe contemplar la posible existencia de riesgos para el embarazo y las medidas de prevención adecuadas con el objetivo de establecer una relación de puestos de trabajo sin riesgos **(debiéndose garantizar la participación de la representación sindical, para así poder dar traslado a las trabajadoras del resultado de esta actuación.)**



¡OJO! DELEGADOS Y DELEGADAS:

Actualmente la normativa española contempla qué riesgos deben ser evaluados, para ello disponemos de la Guía desarrollada por el Instituto nacional de seguridad y salud en el trabajo. “DIRECTRICES PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO”

¿CÓMO INCIDEN EN LA SALUD LOS RIESGOS QUE AFECTAN A LA REPRODUCCIÓN?

A Continuación se enumeran los riesgos que deben ser evaluados para la intervención en el marco de las empresas frente al riesgo en la reproducción:

- **Ergonomía y Riesgos Psicológicos:**
 - ✓ Fatiga mental y física y tiempo de trabajo.
 - ✓ Posturas forzadas asociadas a la actividad profesional.
 - ✓ Riesgos Psicosociales; estrés profesional, acoso moral o sexual.
 - ✓ Actividades realizadas de pie (bipedestación).
 - ✓ Actividades en posición sentada.
 - ✓ Ausencia de zonas de descanso.
- **Agentes Físicos:**
 - ✓ Ambiente térmico.
 - ✓ Radiaciones Ionizantes Y Radiaciones electromagnéticas no ionizantes.
 - ✓ Frío o calor extremos.
 - ✓ Trabajo en atmósferas de sobrepresión elevada.
 - ✓ Ruido.
 - ✓ Choques, vibraciones.

- **Agentes Biológicos:**
 - ✓ Grupos 2, 3 y 4.
 - ✓ Provocadores de abortos o lesiones físicas o neurológicas en el feto.
- **Agentes Químicos:**
 - ✓ Sustancias etiquetadas con las frases R40, R45, R46, R49, R61, R63 Y R64.
 - ✓ Preparados etiquetados sobre la base de la Directiva 83/379/CEE o 1999/45CE.
 - ✓ Mercurio y sus derivados.
 - ✓ Medicamentos antimicóticos (citotóxicos).
 - ✓ Con peligro de absorción cutánea como el Benceno, Arsénico.
 - ✓ Monóxido de Carbono.
 - ✓ Plomo y sus derivados.
 - ✓ Agentes Químicos y procedimientos industriales enumerados en el Anexo I de la Directiva 90/394/CEE.
 - ✓ Disruptores endocrinos.
- **Otras condiciones de trabajo:**
 - ✓ Manipulación manual de cargas.
 - ✓ Riesgos por movimientos y posturas forzadas.
 - ✓ Desplazamientos dentro y fuera de las instalaciones.
 - ✓ Trabajos de minería y subterráneos.
 - ✓ Trabajos con pantallas de visualización (PVD).
 - ✓ Equipos de trabajo de Protección Individual, pueden ser incómodos o inadecuados.
 - ✓ Trabajo en altura y en solitario.

ACCIONES DE MEJORA ¿Cómo podemos combatir los riesgos que afectan a la reproducción?

Una adecuada intervención preventiva en las empresas frente al riesgo en la reproducción deberá contemplar siempre:

- Concebir de manera conjunta y plena la fase anterior al embarazo (fase de preconcepción) así como el embarazo, valorando y distinguiendo la exposición de hombres y mujeres en las actividades preventivas.
- Contemplar los riesgos para el embarazo y la lactancia en la evaluación de riesgos inicial, para posteriormente actuar sobre ellos eliminándolos y de no ser posible minimizándolos.
- Previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, se deberá disponer de una relación de puestos de trabajo libres de riesgo para el embarazo y la lactancia.
- Ante la comunicación a la empresa de la situación de riesgo de embarazo o lactancia, se debe evaluar específicamente el puesto de trabajo y actuar en consecuencia con la mayor brevedad posible eliminando el riesgo. Ahora bien, si dicho riesgo no es posible eliminarlo, procederemos según la norma establecida (art.26 PRL):
 - Adaptando las condiciones o el tiempo de trabajo a la trabajadora.
 - Cambio de manera temporal del puesto de trabajo, siempre manteniendo la misma retribución que en su puesto de trabajo de origen y siguiendo las directrices que se reflejan en el Estatuto de los Trabajadores o convenio.
 - Suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o lactancia, percibiendo la trabajadora una prestación de la Seguridad Social considerada como contingencia profesional gestionada por las mutuas de trabajo y enfermedades profesionales, en la que se percibe el 100% de la base reguladora.
- Elaboración de un protocolo-procedimiento de actuación en el que se ordene y se describa paso a paso las acciones a seguir en cada momento cuando se comunica la situación de embarazo (cuándo, a quién, cómo...).
- Realización de exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto y demás permisos retribuidos establecidos legalmente o en convenios colectivos.
- Disponer de una zona de descanso bien acondicionada para mujeres embarazadas y lactantes.



¡OJO! DELEGADAS Y DELEGADOS; PRESTAR ATENCIÓN A ESTAS SITUACIONES, EN LA EMPRESA TAMBIÉN PUEDE EXISTIR ACOSO POR RAZÓN DE SEXO A CAUSA DE LA MATERNIDAD.

- Designar una tarea o actividad de inferior responsabilidad bien sea a su capacidad como a categoría profesional.
- Designar arbitraderamente tareas imposibles de lograr bien por su dificultad o por establecer plazos irracionales.
- Entorpecer la realización del trabajo impidiendo deliberadamente el acceso a los medios adecuados (información, documentos, equipamiento, etcétera).
- Denegar arbitrariamente y sin justificación permisos o licencias a las que tiene derecho.





PRL

- _____
- _____
- _____
- _____

6

CONCLUSIONES

Como hemos ido viendo a lo largo de estas páginas, la necesidad de aplicar la perspectiva de género a la seguridad y salud en el trabajo se fundamenta desde la base que supone la evidencia creciente de que los riesgos laborales y las patologías causadas por ellos afectan de manera desigual a los hombres y a las mujeres.

Está claro que desde el punto de vista de género, un plan de prevención neutro que articule su desarrollo desde un punto de vista integrador del género en todas sus facetas (desde la organizativa, pasando por la identificación, evaluación y posteriores medidas preventivas) contribuye a reducir la brecha existente entre hombres y mujeres, haciendo visible esta realidad y tratando las necesidades diferenciales entre ambos sexos respecto la prevención de riesgos laborales, dando solución así una situación en la que no se puedan subestimar los riesgos laborales a los que se exponen las trabajadoras y los trabajadores.

Por lo tanto, es fundamental ejercer una **participación activa** en todos y cada uno de los estamentos de las empresas y entidades para concienciar a todas y todos sobre la necesidad de incorporar la dimensión -y perspectiva- de género en la gestión preventiva diaria de la empresa. Llevando un paso mas lejos la actividad preventiva mediante la perspectiva de genero, posibilitando que no se quede solamente en abordar y dar solución a la casuística de la maternidad y lactancia, sino ampliando el concepto de riesgo y tratando la problemática del acoso sexual y por razón de sexo así como la doble presencia desde las herramientas que nos facilita la ley 31/1995 de Prevención de Riesgo Laborales. Pues la actual división del trabajo por sexo que tradicionalmente ha asignado al hombre las tareas vinculadas a la producción (el empleo) y a la mujer las tareas de reproducción (trabajo doméstico y cuidado) no hace más que perpetuar una organización social donde el trabajo doméstico y de cuidados no se reparte con corresponsabilidad.

Las mejores herramientas sin duda para lograrlo es la adecuada interrelación entre el plan de igualdad y el plan de prevención de riesgos labores.

Para ello no debemos olvidar realizar el **análisis diferencial de los diferentes puesto de trabajo**, para definir los objetivos e indicadores de prevención con perspectiva de género. Además de llevar a **cabo la sensibilización de los principales colectivos implicados** (personal técnico, delegados/as de prevención, responsables de dirección, mandos intermedios, etc.)

Recordar la importancia de la recogida de información y también la observación de las condiciones de trabajo, preguntando y escuchando la problemática que las trabajadoras y trabajadores puedan encontrarse en su puesto de trabajo diferenciando y analizando los procesos de producción entre hombres y mujeres y así poder plantear la mejora de sus condiciones de trabajo **mediante la normalización de la aplicación de la perspectiva de género.**

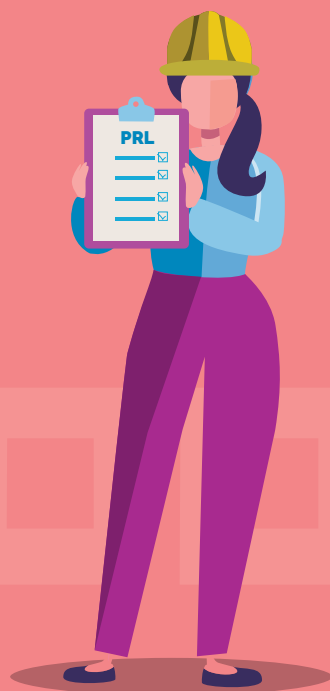
La propuesta de la presente guía se argumenta en la investigación y en la acción bajo las pautas de los principios de la acción preventiva que desarrolla el artículo 15 de la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Reforzándose con una perspectiva de género con la que canalizamos la participación activa de las trabajadoras para visibilizar las condiciones de trabajo.

Para conseguir esta visualización es fundamental, la labor de las delegadas y delegados de prevención agitando conciencias para que las mujeres tomen la palabra mediante las herramientas de información, consulta y participación en materia de prevención que dispone la ley 31/ 1995 de Prevención de Riesgos Laborales a través de su artículo 18. Para que la prevención argumentada mediante la perspectiva de género sea una realidad es imprescindible la implicación del conjunto de las personas, y que éstas vean recompensadas su participación con su correspondiente impacto sobre las actuaciones.

Para terminar, recalcar que la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género es otro factor, otra condición a tener en cuenta en el análisis de las situaciones de riesgo para poder ver como afecta a la salud las condiciones de trabajo tanto para hombres como para mujeres, buscando soluciones mediante medidas preventivas que puedan integrar resultados que protejan la salud de ambas partes y no se debe olvidar tener en cuenta en el trabajo preventivo.

DELEGADAS Y DELEGADOS, RECORDAR:

- Conocer los conceptos básicos de la prevención y de la igualdad de género.
- Comprobar en la evaluación de riesgos que se desarrollan las mismas funciones en una misma categoría, sin diferenciación de sexo.
- Fomentar la negociación colectiva para incidir en la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, así como también en la negociación del tiempo de trabajo y su distribución.
- Implementar un protocolo de actuación o Plan de Igualdad para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Consultar a las compañeras y escuchar sus comentarios para poder buscar soluciones y llevar a cabo una evaluación de riesgos adecuada.
- Evaluar los riesgos Psicosociales.





FINANCIADO POR:

AT 2018 / 0024



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



comisiones obreras
de Castilla y León