

**Implantación de planes de igualdad
en organizaciones laborales.**

Materiales Divulgativos

Salud laboral





Salud laboral

Edita

Ministerio de Igualdad

Elaboración de contenidos

Fundación Mujeres

Diseño gráfico y de cubierta

Pablo Hueso & ACsl

Madrid - España 2010

índice

P.3

INTRODUCCIÓN

P.4

① CONCEPTUALIZACIÓN

P.7

② PREVENCIÓN DE RIESGOS Y PROTECCIÓN DE LA SALUD

P.12

③ PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

P.15

④ VIOLENCIA DE GÉNERO

P.18

⑤ ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

P.22

⑥ CLAVES PARA INTEGRAR LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA SALUD LABORAL

P.23

GLOSARIO

P.25

BIBLIOGRAFÍA
RECURSOS WEB

Introducción

La salud y el trabajo son dos aspectos fundamentales en la vida de las personas que se interrelacionan. A pesar de los cambios producidos en el mercado de trabajo, siguen existiendo diferencias entre las posiciones de mujeres y hombres en el mismo, lo que hace que su salud laboral se vea afectada de diferente manera.

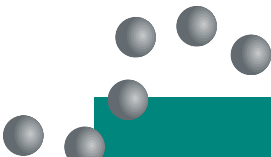
Para garantizar la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres es necesario incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y protección de la salud de las personas trabajadoras.

Este monográfico sobre Salud Laboral tiene como finalidad analizar la repercusión sobre la salud de las diferentes condiciones de trabajo de las mujeres, respecto a los hombres y cómo la incorporación de la perspectiva de género en las políticas preventivas puede contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones laborales.

Para ello, el documento se inicia con una aproximación a la conceptualización de la salud laboral desde la perspectiva de género. Asimismo, se realiza un análisis de los riesgos que inciden específica o fundamentalmente sobre la salud de las trabajadoras, indicando la forma de incorporar la perspectiva de género en cada caso y apoyado con la formulación de algunas buenas prácticas.

El texto recoge también los aspectos normativos que afectan a cada uno de los temas tratados, incidiendo en las modificaciones que han introducido tanto la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género en la normativa relativa a la prevención de riesgos laborales.

Por último, se aportan algunas claves para integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la salud de las organizaciones laborales.



El monográfico se enmarca en el Proyecto promovido por el Ministerio de Igualdad "SERVICIO DE APOYO AL DISEÑO Y EJECUCIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS"

1. Conceptualización

La salud laboral

El término **salud** es definido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como el caso de **completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.**

Así, la salud también incluye la idea de calidad de vida entendida como un ámbito básico de las personas que permite desarrollar su personalidad y al que contribuyen unas condiciones adecuadas de trabajo que consigan que las personas trabajadoras se sientan bien con su entorno laboral, tanto personal como material.

Se trata de una concepción de salud en el trabajo de carácter integral que se centra, no sólo en conseguir que no se produzcan accidentes o enfermedades profesionales (salud física), sino también en mejorar las condiciones de trabajo para evitar circunstancias como el estrés, la fatiga o la insatisfacción laboral, que inciden de forma perjudicial en la vida laboral y en otros ámbitos de la vida de las personas trabajadoras.

La perspectiva de género en la salud laboral

Las mujeres se han incorporado, en los últimos 25 años, al trabajo asalariado de manera paulatina pero imparable. Esta fuerte incorporación ha provocado cambios sociales y laborales importantes que hacen necesaria la introducción de la perspectiva de género en el análisis de las relaciones laborales y evidentemente también en las condiciones de trabajo y salud.


La promoción y protección de la salud de las personas trabajadoras debe articularse tomando en consideración las características físicas y psicosociales de las mujeres y de los hombres.

No se trata de marcar diferencias porque sí, sino que, de cara a la salud física, psíquica y emocional es importante dar a conocer y tratar de entender esas diferencias, ya que mujeres y hombres no enferman igual, no se ven afectados por igual por los mismos agentes externos y tienen diferentes cargas de trabajo.

Así, por ejemplo, pese a los avances realizados desde las políticas sociales y laborales, reforzadas por el desarrollo normativo, todavía no se ha conseguido sustituir el rol de la mujer como **“cuidadora de la familia”** por el rol de **“corresponsable en el cuidado de esa familia”**. El tiempo dedicado a este papel supone una carga añadida a la jornada laboral, conduce a un alargamiento de dicha jornada (lo que ha venido a denominarse como doble jornada, o triple, cuando hay una dedicación


a la participación social), y a la aparición de conflictos de intereses (personales y profesionales) que traen como consecuencia un incremento de los riesgos en el ámbito laboral ligados a la sobrecarga y al estrés.

Además, supone una reducción del tiempo para el descanso, el desarrollo personal y la recuperación, que incide también en una peor calidad de vida, y por lo tanto, en un peor estado de salud.



Para explicar las condiciones de salud de las mujeres trabajadoras es fundamental comprender esta doble o triple carga de trabajo, que determina un ámbito de desigualdad vinculado al género.

A ello habría que añadir las dificultades que pueden surgir de la compatibilización del trabajo remunerado con el trabajo doméstico y familiar. La organización del trabajo en la empresa puede facilitar o dificultar la convivencia armónica de ambos aspectos vitales, a través del mayor o menor desarrollo de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.



Las nuevas tendencias de estudio de las condiciones de trabajo tienen en cuenta la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar como factor que repercute en el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras.


Por otra parte, ese rol de “cuidadoras” que tradicionalmente han venido asumiendo las mujeres en el ámbito privado, se ha trasladado en gran medida al ámbito laboral, llevando a una concentración de la ocupación laboral de las mujeres en actividades relacionadas con dicho rol: educación, cuidado de personas dependientes, trabajo doméstico, industria textil y confección, etc.

Esta segregación **ocupacional** hace que en numerosas ocasiones las mujeres realicen tareas específicas y distintas a las de los hombres y, por tanto, se vean expuestas a diferentes riesgos laborales.

Existen otros riesgos de desigualdad, que derivan de las diferencias entre mujeres y hombres que aún persisten en su acceso al empleo. Además de la segregación ocupacional, surgen situaciones a considerar como la menor valoración profesional, la dificultad de desarrollo profesional, salarios más bajos, menor participación en la toma de decisiones, menor presencia en los puestos directivos o de relevancia en las organizaciones donde prestan servicios, precariedad laboral, temor a la pérdida del empleo con ocasión del embarazo o la maternidad. Todos estos factores inciden en la autoestima, la satisfacción y la capacidad de relacionarse con otras personas y, por tanto, afectan a la salud física y mental de las mujeres, siendo una fuente continua de malestar que suele traducirse en accidentes y enfermedades.

Las desigualdades entre mujeres y hombres respecto a las condiciones de trabajo se manifiestan en desigualdades en salud.

Las trabajadoras también sufren una serie de exigencias añadidas al puesto de trabajo derivadas por los **estereotipos de género**. Estas exigencias tienen que ver con su imagen y su comportamiento. todavía hoy, en muchos trabajos se exige belleza, apariencia “femenina” y delgadez, aún cuando esto suponga una incomodidad para realizar el trabajo, requiera dedicarle tiempo, dinero extra y pueda conllevar trastornos de la alimentación. También se espera que, por el hecho de ser mujeres, y sobre todo en las ocupaciones de atención al público o en trabajos socio-sanitarios, muestren una actitud de complacencia, así como estar disponibles y mostrarse agradables.



Para conseguir una efectiva igualdad en salud laboral, las medidas de prevención de riesgos laborales deben adoptarse teniendo en cuenta la perspectiva de género pues, mujeres y hombres se encuentran en condiciones de trabajo distintas, con riesgos diferentes, frente a los que hay que adoptar medidas también diferentes.

Por tanto, para aplicar una política preventiva igualitaria es necesario que las organizaciones apliquen la perspectiva de género en todas las prácticas preventivas.

En este marco las empresas cuentan con dos **herramientas clave**:


- **La negociación colectiva** es el marco más favorable donde la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras pueden aportar elementos de prevención y dar respuesta a las demandas respecto a la igualdad entre mujeres y hombres y la salud en el trabajo. Todo ello, a través de la introducción de cláusulas, en los convenios colectivos, que establezcan actuaciones preventivas y de protección de la salud que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres.
- **La elaboración y desarrollo de Planes de Igualdad**, en los que se aborde, con perspectiva de género, las posibles desigualdades entre mujeres y hombres en la organización, contemplando entre otros términos los referentes a salud laboral y se establezcan medidas para corregir esas desigualdades.

2. Prevención de riesgos y protección de la salud laboral

La prevención de la salud y la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales exigen una actuación en la empresa que va más allá del cumplimiento formal de un conjunto de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, de la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas.

El nuevo enfoque en la prevención de riesgos laborales se apoya sobre una serie de elementos básicos:

- la planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial,
- la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo
- su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias,
- la ordenación de un conjunto de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados,
- el control de la efectividad de dichas medidas, y
- la información y la formación de las personas trabajadora sobre prevención de riesgos laborales.



La perspectiva de género aporta un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características y las necesidades de las personas (trabajadoras y trabajadores) y a la actividad concreta que realizan.

La **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales** (LPRL, en adelante) establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de las personas trabajadoras en materia preventiva.

La incorporación de la perspectiva de género en la promoción de la salud se ha visto fortalecida por la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** (LOIEMH en adelante), que recoge, en su art. 27 la integración del principio de igualdad en la política de salud, con una política específica de promoción de la salud de las mujeres, así como de “prevención de su discriminación”, en el marco de la educación sanitaria y la investigación científica y. en particular. en relación con la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

3. "Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones:

a) La adopción sistemática, dentro de las acciones de educación sanitaria, de iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de la salud de las mujeres, así como a prevenir su discriminación.

b) El fomento de la investigación científica que atienda las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la protección de su salud, especialmente en lo referido a la accesibilidad y el esfuerzo diagnóstico y terapéutico, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como asistenciales.

c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo."

Artículo 27.3 LPRL

Las políticas preventivas de riesgos laborales con enfoque de género no habían sido objeto de atención específica ni dentro ni fuera de nuestras fronteras, pues hasta las aportaciones realizadas por la LOIEMH, la consideración de las diferencias en la salud de las mujeres y de los hombres en el trabajo se han centrado, fundamentalmente, en aspectos biológicos especialmente relacionados con la maternidad o la lactancia, no teniendo en cuenta otras incidencias de género que interactúan con otros factores de exposición a riesgos laborales.

"Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, 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."

Artículo 5.4 LPRL

Para que no queden excluidos los riesgos que afectan a las trabajadoras, es necesario aplicar la perspectiva de género en todas las fases de las políticas de salud laboral (promoción de la salud, prevención de riesgos, protección de las personas y tratamiento de las alteraciones de la salud), garantizando de esta forma la igualdad entre mujeres y hombres respecto a la protección de su salud.

La Prevencción de Riesgos Laborales

La prevencción de riesgos es la actividad dirigida a prevenir, evitar o anticiparse a la producción de un daño previamente identificado, adoptando para ello las medidas correspondientes, evitando que este riesgo se materialice y, en su defecto, que las consecuencias o daños sean las menores.

El primer paso en la prevencción de riesgos laborales es realizar una evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo. La evaluación es una obligación empresarial, que busca identificar y eliminar riesgos presentes en el entorno de trabajo, así como la valoración de la urgencia de actuar.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevencción de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:


a. El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Art. 16.2. LPRL

Cuando se trata de valorar el riesgo, una carencia de los análisis ha sido la aplicación de estándares de medición y análisis que no tienen en cuenta si existen situaciones de riesgo que sólo afectan a las mujeres o que afectan a las mujeres de manera diferente que a los hombres. Los métodos, los indicadores y los criterios tratan a la población trabajadora desde una falsa homogeneidad basada en el modelo masculino.

La prevencción de riesgos laborales debe garantizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres, y para ello es necesario introducir **indicadores de género en la evaluación de riesgos**, que tengan en cuenta la existencia de riesgos que afectan en mayor medida a las trabajadoras o que les afectan de forma diferente que a los trabajadores, y que son consecuencia de las diferentes posiciones sociales (en el ámbito personal y en el ámbito laboral) de mujeres y hombres. Solo de esta forma será posible establecer una política de prevencción igualitaria.

La segregación ocupacional de mujeres y hombres por sectores y en determinadas categorías profesionales es uno de los motivos de las **diferencias entre la salud laboral de las trabajadoras y trabajadores**. En los trabajos ocupados mayoritariamente por mujeres predominan los riesgos relacionados con movimientos repetitivos, posturas sostenidas durante periodos prolongados, poca autonomía, monotonía y otros factores psicosociales. Constituyen un conjunto de riesgos a los que tradicionalmente se les ha prestado menor atención, puesto que las políticas preventivas se han interesado principalmente por riesgos más propios de actividades masculinizadas, de efecto más inmediato, que pueden desencadenar en accidentes de trabajo. Al quedar aquéllos en un segundo plano (cuya repercusión sobre la salud se visualiza más a medio y largo plazo), y al no ser identificados ni evaluados, no se han desarrollado actividades preventivas dirigidas a eliminarlos o disminuirlos.



Es necesario a la hora de adoptar medidas destinadas a la prevención de riesgos y protección de la salud, tener en cuenta esas diferencias que van más allá de la protección de la mujer en su condición reproductora.

En consecuencia, para realizar una **evaluación de riesgos con perspectiva de género**, a la vez que dar cumplimiento a la normativa de prevención de riesgos laborales, se recomienda:

- **Identificar** todos los riesgos, por áreas y por puestos de trabajo y las personas que pueden sufrir daños, reconociendo la existencia de características biológicas y psicosociales que pueden hacer que las mujeres sean especialmente sensibles a determinados riesgos.
- **Tener en cuenta:** Los riesgos que derivan de la segregación ocupacional, la doble jornada y otros riesgos de desigualdad, así como la interacción de estos factores con la organización del trabajo.

Protección de la Salud

Una vez evaluados los riesgos se determinan las medidas para eliminarlos o reducirlos y si esto no es posible, es necesario contemplar la protección de las personas trabajadoras frente a los mismos. Para la protección es necesario proporcionar y adecuar, los equipos de trabajo y de protección individual, así como las instalaciones, a las características de las trabajadoras y trabajadores.

Por tanto, resulta necesario adaptar los equipos de trabajo a unas condiciones mínimas de seguridad y salud laboral que se establecen normativamente:

“El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos...”

Art. 17 LPRL

Para que las **medidas de protección sean efectivas** tanto para trabajadores como para trabajadoras, en su diseño y adecuación, **es necesario incorporar la perspectiva de género**, ya que mujeres y hombres presentan características físicas diferentes y por tanto, la adecuación, tanto de equipos de trabajo, de protección individual como de los lugares de trabajo, deben tener en cuenta estas diferencias.

Así, por ejemplo, en los trabajos que requieren la utilización de máquinas es necesaria, para garantizar una protección con enfoque de género, identificar las personas (hombres o mujeres) que las utilizan y adaptar todos los dispositivos a las características personales, ya que habitualmente las mujeres presentan una constitución física diferente a la de los hombres.

Igualmente importante es adaptar los equipos de protección individual como son guantes, calzados, cascos, ropa, arneses..., así como la configuración del puesto de trabajo (mobiliario, iluminación, espacios, distancias), evitando daños de tipo musculoesquelético, que afectarían mayoritariamente a las mujeres si no se toman en consideración tales diferencias físicas.

Ejemplos de Buenas Prácticas:

- Formación en Igualdad entre mujeres y hombres, dirigida a las personas responsables de prevención de riesgos laborales.
- Formación en prevención de riesgos laborales con perspectiva de género dirigida al equipo directivo y al conjunto de la plantilla.
- Definición de acciones para identificar, dimensionar y actuar sobre aquellos riesgos que inciden sobre la salud de las trabajadoras, principalmente a través de:
 - la distribución del tiempo de trabajo;
 - la difusión y ampliación de los derechos recogidos en la normativa existente relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral;
 - la garantía de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones laborales.


3. Protección de la maternidad

En los últimos años han aumentado las enfermedades infantiles relacionadas con la exposición prenatal a contaminantes ambientales. La incidencia de asma, alergias y otras enfermedades auto-inmunes están aumentando, así como, las enfermedades del sistema nervioso, incluyendo problemas de aprendizaje, déficit de atención e hiperactividad.

La exposición en el trabajo a radiaciones, sustancias químicas peligrosas, frío o calor extremo, vibraciones, ruido, agentes biológicos; posturas forzadas, manipulación de cargas, horarios inadecuados, el estrés y otras condiciones de trabajo pueden suponer un riesgo para la salud de la mujer embarazada y su descendencia, que en algunos casos pueden tener graves repercusiones.

Algunas condiciones de trabajo también pueden incidir negativamente en la lactancia, ya sea por poner en riesgo la salud de las niñas y niños (exposición a tóxicos, radiaciones ionizantes, etc.) o por reducir la capacidad de lactar de las trabajadoras (fatiga, estrés, condiciones ambientales, etc.).

El embarazo y la lactancia son etapas vitales naturales. La mayoría de las mujeres pueden trabajar durante el embarazo y se incorporan de nuevo a sus puestos durante el periodo de lactancia. Sin embargo, algunos de los peligros existentes en los lugares de trabajo (sustancias peligrosas, ruido, estrés, etc.), que suponen riesgos para la salud de las personas trabajadoras, se acentúan en el caso de trabajadoras embarazadas, de aquéllas que han dado a luz recientemente o que están en periodo de lactancia debido a los cambios biológicos que ocurren durante tales periodos. Estos mismos riesgos se aplican sobre la posibilidad de dañar a los fetos en desarrollo o recién nacidos/as. Los riesgos laborales que afectan el embarazo y la lactancia se pueden prevenir, ya sea eliminándolos o adoptando las medidas necesarias para evitar la exposición.



Es necesario que la evaluación de riesgos incluya los riesgos sufridos por la trabajadora habitualmente y su incidencia sobre el embarazo y la lactancia, así como aquéllas otras condiciones de trabajo inocuas en condiciones normales, pero que suponen un riesgo durante el embarazo y la lactancia.

En el momento en que la organización tiene conocimiento de una situación de embarazo (si bien la trabajadora no está obligada a comunicarlo), debe reevaluar los riesgos. En este sentido, si se aprecia la existencia de riesgos para la seguridad y salud, ya sea de la mujer o de su descendencia, habrá que adoptar las medidas necesarias para evitar el daño.

La maternidad constituye una **situación de especial protección**, amparada por la LPRL (**artículo 26**). Como otros aspectos de la salud laboral, esta protección se ha visto reforzada a través de

modificaciones introducidas por la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y, más recientemente por la LOIEMH. Teniendo en cuenta las novedades introducidas, la protección de la maternidad y de la lactancia pasa por el desarrollo de las siguientes actuaciones:

1. Identificación de los riesgos. Situaciones generales o peligrosas, agentes físicos, biológicos o químicos, condiciones de trabajo que pueden suponer un riesgo potencial para la salud de la mujer embarazada, que ha dado a luz recientemente o en periodo de lactancia.

La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Art. 26.1. LPRL

2. Eliminación de los riesgos que se hayan identificado. No es necesario esperar a hacer una evaluación técnica detallada para eliminar agentes o situaciones de riesgo para la maternidad o lactancia, evidentes. Ej. posturas forzadas, manipulación de cargas, etc.

3. Evaluación de los riesgos no eliminados, que comprenderá la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o en periodo de lactancia, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras, el feto o el/la lactante.

4. Establecimiento de la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos para el embarazo y/o lactancia, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras.

5. Establecimiento de medidas preventivas ante el embarazo y la lactancia. Entre las medidas a aplicar la normativa establece las siguientes, por orden de prioridad:

- **Adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo**, incluyendo la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. **Si las adaptaciones consiguen eliminar los factores de riesgo debe ser la primera elección.**

- **Cambio de puesto de trabajo.** Si la adaptación (de las condiciones o del tiempo de trabajo) no fuera posible o, a pesar de aplicar las adaptaciones, se mantuviera el riesgo, habría que recurrir al cambio de puesto de trabajo.

En el caso de que tal cambio no se dedujese de la evaluación de riesgos, también podría iniciarse el proceso a partir de un informe médico de los servicios médicos del INSS o de la mutua con la que la organización tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, que certificase que las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto.

- **Suspensión de contrato por riesgo,** si no fuese posible la eliminación del riesgo para el embarazo o la lactancia (adaptación o cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible), con derecho a percibir el correspondiente subsidio. Esta suspensión se mantendrá mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Ejemplos de Buenas Prácticas:

- Información y formación dirigida a las trabajadoras sobre los riesgos para el embarazo y la lactancia de su puesto de trabajo, y las medidas de prevención y protección establecidas, así como de los derechos legalmente establecidos para estas situaciones.
- Coordinación entre el servicio de prevención y el de vigilancia médica, lo que ayudará a identificar cualquier tipo de alteración en relación con las condiciones de trabajo.
- En todo momento analizar los casos de forma personal, porque en situaciones similares las respuestas de las trabajadoras pueden ser muy diferentes, ya que influyen factores adicionales tanto personales como familiares, así como las características físicas y psíquicas individuales.

4. Violencia de género

La violencia de género es un problema social cuya erradicación precisa de profundos cambios en el proceso de socialización de las personas. La perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales considera la violencia de género sufrida por la trabajadora, como un factor de riesgo en tanto que puede interactuar en el medio laboral con otros riesgos para potenciarlos y exponer a aquélla, a un mayor nivel de riesgo. Además una trabajadora que esté sufriendo malos tratos verá afectado su estado de salud, pudiendo dar lugar a absentismo, bajas laborales, etc., afectando e incluso impidiendo, su desarrollo profesional.

Por tanto, es necesario orientar la prevención de riesgos laborales en este sentido para considerar la especial sensibilidad a los riesgos, especialmente psicosociales, a los que se expone la trabajadora en esta situación. Además, resulta fundamental que las trabajadoras encuentren apoyo en sus centros de trabajo, a través de medidas internas de organización e información sobre servicios especializados en el territorio.

En este sentido, la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género** (LOMPIVG) establece una serie de medidas relativas a derechos laborales y de Seguridad Social de las mujeres víctimas de violencia de género, a la vez que modifica el articulado del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley General de la Seguridad Social, para reforzar dicha protección desde sus respectivos ámbitos de competencia.

Así, en materia de **derechos laborales** que deben tener en cuenta las organizaciones laborales se encuentran medidas de reorganización del tiempo y el espacio de trabajo, ausencias o faltas de puntualidad al trabajo (art. 21.4 LOMPIVG), o de modificación de las condiciones contractuales (art. 45.1 ET, art. 48.6 ET, art.49.1 ET).

“7. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.”

Art. 37.7 ET

“La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva”

Art. 40. 3 bis ET

Asimismo, la LOMPIVG y la LOIEMH han introducido modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores, referentes a la **protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género frente al despido** y a la búsqueda activa de empleo:

El contrato podrá extinguirse:

d) Por faltas de asistencia al trabajo...

No se computarán como faltas de asistencia..., ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda”

Art. 52 ET

“Cuando el empresario no cumpliera...

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

b)... y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley”

Art.53.4 ET

“Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley,...

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

b)... y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

Art. 55.5 ET

Por lo que respecta a los derechos relacionados con la Seguridad Social, la LOMPIVG ha introducido modificaciones a la Ley General de la Seguridad Social relacionadas con la situación de desempleo y el cómputo de cotizaciones (art. 124.5, art. 208.1, art. 210.2, art. 231.2 y Disposición adicional cuadragésima segunda).

Ejemplos de Buenas Prácticas:

- Identificación, en el plan de prevención de riesgos laborales, de la violencia de género como una situación de especial protección, por tratarse de un factor que puede potenciar otros riesgos y exponer a las trabajadoras a un mayor nivel de riesgo.
- Elaboración de manuales o protocolos de actuación en la empresa ante casos de violencia de género.
- Promoción de campañas de sensibilización (cartelería, dípticos...) animando a las mujeres víctimas de violencia de género a denunciar.
- Inclusión, en el manual de acogida, del Protocolo de Actuación de la empresa ante situaciones de violencia de género.
- Información a toda la plantilla sobre las medidas de actuación en la empresa ante casos de violencia de género.

5. Acoso sexual y por razón de sexo

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas violentas, que atentan contra la dignidad de las personas y constituyen una forma de discriminación, asociadas al entorno laboral y tipificadas como infracciones disciplinarias, que repercuten sobre la salud de las personas trabajadoras.

El **acoso sexual** es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de una persona en el trabajo. Puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, define el acoso sexual como:

“Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atacar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”

Artículo 7.1

Se identifican dos tipos de acoso sexual:

- **Chantaje sexual** es el producido por superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.
- **Acoso ambiental** es toda conducta que crea un entorno laboral discriminatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. Tiene efectos importantes en el ambiente de trabajo, en la organización de la empresa y también, sobre la salud de la persona que lo padece.

Por consiguiente existe una tipificación amplia de comportamientos que pueden ser considerados como acoso sexual y que resultan inaceptables si dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma. Dentro de estos comportamientos se encuentran:

- Las bromas y comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- El uso de imágenes, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito.
- Las comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Las invitaciones persistentes para participar en actividades sociales, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que no son deseadas.
- Las invitaciones o peticiones de favores sexuales, cuando éstas estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Los comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incorpora el concepto de **acoso por razón de sexo**, que junto con el acoso sexual constituyen conductas discriminatorias.

“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 u ofensivo.”

Artículo 7.2

En ambos casos se produce una degradación del ambiente de trabajo, con repercusiones negativas sobre las personas trabajadoras y sobre la salud de las personas que lo sufren, apareciendo alteraciones de la salud psicológica, reacciones relacionadas con el estrés como traumas emocionales, ansiedad, depresión, estados de nerviosismo, sentimientos de baja autoestima, etc. También puede afectar a la salud física apareciendo trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, hipertensión, en definitiva, sintomatología física asociada al estrés.

Existen factores relacionados con las condiciones de trabajo que incrementan la probabilidad de ser objeto de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, tal y como se desprende del perfil más habitual de víctima de acoso:

- Mujeres que desarrollan su trabajo en actividades o en categorías profesionales tradicionalmente masculinas, y con escasa presencia de mujeres.
- Mujeres que acceden a su primer empleo.
- Mujeres con condiciones laborales precarias, como la temporalidad.

Otros rasgos frecuentes entre las víctimas de acoso son:

- Mujeres sin pareja y con responsabilidades familiares.
- Mujeres jóvenes.
- Mujeres inmigrantes.
- Personas homosexuales.

El acoso constituye un fenómeno de difícil percepción a causa de la existencia de elementos que tienden a invisibilizar su ocurrencia. Las víctimas son reacias a denunciar (el índice de denuncias por acoso es muy reducido) por miedo a ser culpabilizadas, a ser ridiculizadas, o a haber hecho una mala interpretación de la situación, etc., lo que lleva a que se desconozca el alcance verdadero del problema en las organizaciones laborales.

La inexistencia de denuncias no significa necesariamente que no existan situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Para erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, las empresas deben establecer medidas dirigidas, tanto a la prevención de las situaciones de acoso como de actuación y sanción ante las mismas. Además, para ello, deben contar con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, tal como determina la LOIEMH:

“Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

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.”

Artículo 48.1

Las **medidas preventivas** pueden incluir acciones de difusión del posicionamiento de rechazo de la organización; de información y formación de la plantilla sobre las situaciones que constituyen acoso, como evitarlo y como denunciarlo; establecer códigos de conducta y buenas prácticas en la materia, etc.

Asimismo, las organizaciones laborales deben establecer **actuaciones para la intervención, investigación y sanción de estas situaciones**, entre las que se encuentra el establecimiento de un Protocolo de Actuación. Este protocolo incluirá:

- Declaración de la organización rechazando el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Información relativa al concepto y la tipología del acoso.
- Recursos humanos, técnicos y materiales puestos a disposición de la actuación ante el acoso.
- Cauces de denuncia y medidas cautelares.
- Procedimientos informales y formales de intervención.
- Régimen disciplinario y sancionador.

Estas medidas se podrán incluir en los contenidos de los planes de igualdad, tal y como recoge la LOIEMH:

“Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.”

Artículo 46.2

Ejemplos de Buenas Prácticas:

- Información y sensibilización a través de cursos de formación y jornadas, dirigidas al conjunto de la plantilla sobre identificación, prevención y denuncia del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.
- Elaboración de una declaración de principios en la que la empresa indique su compromiso con la erradicación del acoso, defendiendo el derecho del conjunto de la plantilla a ser tratada con dignidad, recogiendo las responsabilidades de cada una de las partes y las consecuencias de las conductas de acoso.
- Difusión entre la plantilla del posicionamiento de la empresa de rechazo hacia cualquier forma de desigualdad y especialmente hacia el acoso sexual y por razón de sexo.
- Elaboración y aplicación de un Protocolo de Actuación frente al acoso sexual, que contenga: procedimiento a seguir por las personas que sean objeto de acoso, compromiso de un tratamiento serio, rápido y confidencial por parte de la empresa, protección frente a represalias y tratamiento de estas conductas como faltas sancionables, en diferentes grados.
- Designación de una persona o Comisión específica, que se encargue de proporcionar asesoramiento y asistencia a las víctimas de acoso, y que vele por el cumplimiento de la normativa existente y del procedimiento de denuncia y sanción establecido.
- Inclusión, dentro de la formación en salud laboral, de formación en prevención de cualquier tipo de acoso.
- Incorporación de las definiciones de discriminación directa, indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo en el Convenio Colectivo.

6. Claves para integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la salud pública

- 1** La incorporación de la perspectiva de género en la política preventiva de la empresa es esencial para garantizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres y mantener un entorno laboral seguro para todas las personas trabajadoras.
- 2** En todo el proceso preventivo, es necesario tener en cuenta que la empresa está formada por trabajadoras y trabajadores, con características y necesidades diferentes.
- 3** Para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la política preventiva de la empresa, es necesario formar en igualdad entre mujeres y hombres a las personas responsables de prevención de riesgos.
- 4** De igual manera, resulta preciso incorporar en los programas formativos de la organización, la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, dirigida tanto a los equipos directivos como a toda la plantilla.
- 5** Tanto la evaluación de riesgos laborales como los planes de prevención, han de incidir en aquellos aspectos que se derivan de situaciones de desigualdad de género, la maternidad, el acoso sexual o por razón de sexo y la violencia de género.
- 6** Los planes de igualdad deben de incluir acciones para la prevención y protección de la salud de las personas trabajadoras con el objetivo de dar respuesta a situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en materia de salud laboral.
- 7** Se debe considerar la situación de las víctimas de violencia de género como de especial sensibilidad, ya que puede interactuar con otros riesgos laborales, potenciándolos y exponiendo a la trabajadora a un mayor nivel de riesgo.
- 8** La organización debe actuar sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, para garantizar un entorno laboral respetuoso con la dignidad de las personas, configurando una cultura organizacional de rechazo a las desigualdades entre mujeres y hombres y a la discriminación por razón de sexo.

Glosario

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 u ofensivo.

Acoso sexual

Conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

Carga de trabajo

Conjunto de exigencias psíquicas y físicas de un puesto de trabajo. Es decir, al conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ven sometidas las personas trabajadoras a lo largo de su jornada laboral.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Estrategia que permite la construcción de un entorno social y laboral donde los hombres y las mujeres puedan articular la actividad laboral, las responsabilidades familiares domésticas y el desarrollo de otras facetas de su vida.

Corresponsabilidad

En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Discriminación directa por razón de sexo

Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Equipo de trabajo

Cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

Estrés

Es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación.

Evaluación de Riesgos

Es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que la empresaria esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Género

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan graves variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de la misma cultura.

Igualdad entre mujeres y hombres

Participación activa y equilibrada de mujeres y hombres en todas las esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...).

Plan de Igualdad

Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Riesgo Laboral

Combinación de la frecuencia o probabilidad y las consecuencias que puedan derivarse de la materialización de un peligro.

Roles de género

Papeles sociales atribuidos a hombres y mujeres como propios de su sexo. Tienen que ver con capacidades, valores, funciones, habilidades y tareas asignados en función de los estereotipos de género y son construidos cultural e históricamente; por lo tanto, son también modificables.

Salud laboral

Estado completo de bienestar físico, psíquico y social y no sólo como ausencia de enfermedad de las personas trabajadoras como consecuencia de la protección frente al riesgo.

Sexo

Características biológicas que distinguen al hombre de la mujer. Se refiere exclusivamente al ámbito de lo biológico y lo natural, a las diferencias biológicas entre personas, las que determinan la presencia del cromosoma X o Y en el cuerpo humano.

Bibliografía

- Artazcoz Lazcano, L. "Retos de la salud laboral ante los cambios sociales y del mercado de trabajo". Manu Robles- Arangiz Institututa. Septiembre 2004.
- Artazcoz Lazcano, L. "Salud laboral". Agència de Salut Pública de Barcelona. Barcelona, 2005.
- Brunel, S. y Neus Moreno, N. "Salud, mujeres y trabajos. Guía para la mejora de las condiciones de salud y trabajo de las mujeres". Secretaría confederal de la Mujer de CC.OO. y Secretaría confederal de Medio Ambiente y Salud Laboral de CC.OO. Marzo 2004.
- Instituto de la Mujer. "Salud Laboral de las mujeres". Instituto de la Mujer. Madrid, 2003.
- Moreno, N., Dolores Romano, D. y Susana Brunel, S.. "Guía Sindical para la prevención de riesgos durante el embarazo y la lactancia". Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., Secretaría Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente de CC.OO. Enero 2008.
- Pedrosa Alquézar. S.I. "La salud integral de la mujer trabajadora: carencia de una efectiva protección". 2002
- Rivas Vallejo, P. "Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral", en Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, nº Extra 74, 2008.
- Sánchez Polidoro, E. "Salud Laboral y Prevención de Riesgos, aproximación desde una perspectiva de género". EMAKUNDE Instituto Vasco de la Mujer.
- Sánchez-Urán Azaña, Y. "Igualdad de género y salud laboral: propuestas institucionales, realidad normativa y práctica convencional", en Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, nº 53, 2004.
- Secretaría confederal de la Mujer de CCOO. "Derechos laborales y de seguridad social de las mujeres víctimas de la violencia de género". Secretaría confederal de la Mujer de CCOO. Marzo 2009.
- Secretaria de Salud Laboral CC.OO. Castilla y León. 2007. "Guía sobre Riesgos Laborales durante el Embarazo".
- Secretaria de Salud Laboral CC.OO. Castilla y León. 2007.
- Torada, R., Neus Moreno, N. "Salud Laboral y Género". (Capítulo publicado en Mujer y trabajo. Problemática actual. Valencia. Editorial Germania, 2009.

Recursos web

- Comisiones Obreras Salud Laboral: http://www.ccoo.es/csccoo/menu.do?Areas:Salud_laboral
- Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad: <http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/>
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud: <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=1233>
- Ministerio de Igualdad: http://www.migualdad.es/ss/Satellite?pagename=MinisterioIgualdad/Page/MIGU_home
- Organización Internacional del Trabajo: <http://www.ilo.org/>
- Red Española de Seguridad y Salud en el trabajo: <http://osha.europa.eu/fop/spain/es/>
- Riesgo laboral. Net, Prevención de Riesgos Laborales:
<http://www.riesgolaboral.net/el-experto/un-enfoque-diferente-a-la-desigualdad-.html>
- UGT Salud Laboral: <http://www.ugt.es/saludlaboral/>

