

EL IMPACTO DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO



ÍNDICE

»»»	PRESENTACIÓN.....	3
»»»	1. CONTEXTO NORMATIVO.....	5
»»»	2. DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL.....	9
»»»	3. RIESGOS PSICOSOCIALES.....	13
	3.1.Incidencia de los riesgos psicosociales.....	14
	3.2.Acoso y violencia en el trabajo.....	16
	3.3.Salud mental y trabajo desde la perspectiva de género...	21
	3.4.Análisis de cláusulas en la negociación colectiva en materia de riesgos psicosociales.....	23
»»»	4. RIESGOS ERGONÓMICOS Y LESIONES MUSCULOESQUELÉTICAS.....	27
»»»	5. RIESGOS QUÍMICOS, FÍSICOS Y BIOLÓGICOS.....	33
»»»	6. PROTECCIÓN DEL EMBARAZO, MATERNIDAD Y LACTANCIA.....	39
»»»	7. RECOMENDACIONES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. REFUERZO DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	57
	7.1.Herramientas para la prevención.....	59
»»»	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	65



Según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), la perspectiva de género son las técnicas y los mecanismos que nos permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, y que quiere justificar dicha discriminación tomando de referencia las diferencias biológicas que existen entre mujeres y hombres.

Por tanto, la perspectiva de género debe crear todas las condiciones favorables para que se produzcan los cambios necesarios hacia una igualdad efectiva y real.

¿Cómo afecta la perspectiva de género a la prevención de riesgos laborales?

La perspectiva de género es una materia transversal para todas las disciplinas de la vida, incluida la prevención de riesgos laborales. Esta perspectiva de género debe proporcionar las medidas necesarias de seguridad y salud a todos los niveles necesarios para las mujeres trabajadoras y en todas las facetas de su vida.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 2.1 establece lo siguiente: “La presente Ley tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo”, por lo que es necesario aplicar la perspectiva de género a las medidas adoptadas para proteger tanto a unas como a otros.

En este mismo sentido se refiere el artículo 122 de la LOIEMH en su apartado g), indicando que los convenios colectivos deben “Eliminar cualquier posible riesgo para la salud de las trabajadoras y garantizar la aplicación de la perspectiva de género a la evaluación de riesgos laborales y la actividad preventiva de la empresa”.



Es evidente que las condiciones de trabajo determinan la vida y la salud de las personas trabajadoras. Condiciones que se distribuyen de manera muy desigual en las que influyen la clase social, la ocupación, el género y en menor medida, la edad y la etnia; cuestiones determinantes en la relación entre condiciones de trabajo y salud. El mercado laboral está segregado por sexo, por lo que hay ciertos sectores y ocupaciones donde los riesgos van a influir más en unos y en otras.

Esta guía, nos permitirá conocer las desigualdades de género en el mercado de trabajo, que puedan condicionar la exposición a riesgos laborales y sus posteriores efectos en la salud de las personas trabajadoras.

Más allá de la protección de la salud reproductiva y la maternidad es necesario identificar y cuantificar factores de riesgos desde una perspectiva de género, como pueden ser la distribución de la ocupación por sexo, sin dejar de lado las lagunas en las prácticas preventivas que obvian esa diferenciación y que por tanto no se recogen en los planes de prevención de riesgos laborales en las empresas.

La negociación colectiva tiene un papel relevante en la prevención de riesgos laborales; la negociación de protocolos contra la violencia y el acoso laboral, acoso sexual, discriminación se tornan esenciales para la protección de las mujeres trabajadoras, así como la inclusión de cláusulas en los convenios colectivos en las que se promueva la inclusión de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de los riesgos laborales en la empresa.

Este documento, ofrece las razones y herramientas para avanzar hacia la efectividad y eficacia de las medidas de prevención de riesgos laborales, incorporando la perspectiva de género, ello permitirá dar un paso muy importante para mejorar las condiciones de trabajo, alcanzar la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras y servir de referencia a las delegadas y delegados de prevención, al objeto de identificar y evaluar los riesgos que afectan individualmente a la mujer trabajadora en particular, y a la población trabajadora en general.



1 CONTEXTO NORMATIVO





Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS).

En su artículo 16, apartado 2, se incluye la obligación de las empresas de integrar la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las trabajadoras.

Además, en su artículo 12 establece que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

También podrán establecer medidas, que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

Es importante destacar que las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

Por tanto, también tiene consideración de riesgo psicosocial laboral la violencia sexual, incluyendo la ejercida a través de medios digitales, y debe ser evaluado en las empresas, en línea con el artículo 3 del Convenio 190 OIT.

Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

A través de esta norma, que mejora las condiciones laborales de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar, se modifica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con el objetivo de establecer el derecho de este colectivo a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico. A fecha de cierre de esta guía no se ha aprobado el reglamento que desarrolla este cambio en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.



Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, siendo la tercera que se firma en nuestro país en esta materia, conforma un marco en el que queda reflejada la colaboración entre las administraciones públicas y los interlocutores sociales, ya que se negocia y se acuerda entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las administraciones públicas tanto del Estado como de las Comunidades Autónomas.

En líneas generales esta Estrategia, que supone un avance sobre la anterior, alineada con el Marco Estratégico Europeo 2021-2027, incluye el abordaje de los nuevos riesgos que suponen las diferentes transiciones, digital, ecológica y demográfica, o temas tan fundamentales como el cáncer de origen laboral. La Estrategia establece que se revisará la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la integración de la edad y la diversidad generacional en la gestión preventiva y reforzar la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos psicosociales, además se fomenta la introducción del enfoque de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales. Para ello, se ha abierto una Mesa de Diálogo Social en la que se abordaran estos temas de manera negociada, como así se reclamaba desde UGT.

La Estrategia reconoce que se ha avanzado poco en el conocimiento de las causas que motivan las diferencias en el registro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales entre hombres y mujeres (diferencia de roles en cuanto a la asignación de puestos de trabajo, mayor o menor concienciación sobre los riesgos, factores biológicos, desequilibrios en el trabajo doméstico, etc.).

Es necesario destacar el Objetivo 5 de dicho documento: introducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, que tiene como prioridad incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas y en la gestión de la prevención. Entre sus líneas de actuación se incluye la revisión y actualización del marco normativo en materia de prevención de riesgos psicosociales para garantizar la protección de todas las personas trabajadoras, hombres y mujeres, por igual. Se incluyen en esta revisión la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, así como el listado de enfermedades profesionales.



La Estrategia incluye el impulso de la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de toma y análisis de información, así como en los estudios de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para mejorar el conocimiento de la exposición a riesgos laborales y daños a la salud de las mujeres.

Asimismo, promoverá la integración de la perspectiva de género en todas las disciplinas preventivas, al evaluar los riesgos y establecer prioridades de actuación. Se impulsarán acciones sobre actividades feminizadas y se potenciará la sensibilización sobre la necesidad de integrar la perspectiva de género de forma real y eficaz.

V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.

Suscrito por las Organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las Organizaciones sindicales CCOO y UGT, tiene una vigencia desde 2023 a 2025.

En su capítulo VIII sobre Seguridad y Salud en el Trabajo se reconoce que la negociación colectiva es la vía idónea para adaptar las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo a las características de cada sector o de la organización empresarial y de sus plantillas. Por ello, los convenios colectivos debieran recoger entre otras cláusulas, algunas que tienen influencia en la prevención de riesgos laborales en relación con la perspectiva de género, entre las que se mencionan:

- ▶▶▶ Incluir la perspectiva de género en la gestión de la prevención en la empresa.
- ▶▶▶ Avanzar en la gestión preventiva de los riesgos psicosociales, impulsando programas de prevención del estrés laboral.
- ▶▶▶ Elaborar y hacer seguimiento de protocolos de gestión de los conflictos psicosociales asociados a la violencia y/o el acoso en el trabajo, incluyendo el ciberacoso, mobbing y la violencia a través de los medios digitales.



2 DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL





Un aspecto fundamental para incorporar la perspectiva de género en la seguridad y la salud laboral es ser conscientes de las desigualdades significativas que hay en las condiciones laborales y de trabajo de mujeres y hombres que, como consecuencia, generan desigualdades en la exposición a los riesgos laborales.

En la actualidad, la seguridad y la salud laboral se suelen focalizar en los accidentes de trabajo, lo que da lugar a la existencia de una percepción sesgada de que los hombres están más expuestos a los riesgos laborales y que las mujeres llevan a cabo trabajos que son más “seguros”. Esta focalización en los accidentes comporta que los esfuerzos preventivos cubran sólo una parte de la salud laboral y que, prácticamente, no tengan en cuenta la exposición a otros riesgos, como los psicosociales y ergonómicos, que afectan a puestos ocupados por mujeres en mayor medida; hecho que implica que las necesidades de prevención de la mayoría de las mujeres no se valoren suficientemente.

Al hablar de la salud laboral de las mujeres se atiende básicamente a la salud reproductiva, pensando que las medidas de prevención de riesgos laborales dirigidas a la protección del embarazo y la lactancia son suficientes.

Por lo tanto, se debe conocer cómo la salud laboral de las mujeres y los hombres se ve afectada por las desigualdades de género, así como las limitaciones que aún hoy día se encuentran para detectar sus efectos. La estructuración social ha provocado desigualdades de género en el mercado de trabajo que condicionan la exposición a los riesgos laborales.

Las condiciones de trabajo no son iguales para las mujeres que para los hombres, ya que nos seguimos encontrando con la segregación por razones de género, concretamente con factores como la doble presencia laboral y familiar, la brecha salarial, la segregación vertical- que se refiere a la dificultad que tienen las mujeres en la promoción profesional y en la posibilidad de acceder a puestos de responsabilidad (“techo de cristal”)- y la segregación horizontal que refleja que no hay una representación igualitaria de mujeres y hombres y nos encontramos con sectores muy feminizados como el sector servicios. Dichos factores de riesgo tienen consecuencias como las dificultades de acceso y permanencia en el mercado de trabajo, unas condiciones laborales más precarias y la parcialidad más elevada.



La segregación de género en el trabajo remunerado es el elemento clave para explicar la distribución desigual de la exposición a los riesgos laborales.

El primer paso que debemos dar para incorporar y aplicar la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género es realizar el **análisis de los riesgos a nivel de “puesto de trabajo” o de “categoría” y de las actividades que se desarrollan**, ya que, bajo la misma denominación del puesto, las mujeres y los hombres presentan grandes diferencias en la dedicación a las tareas y realizan distintas actividades que pueden ser determinantes en su nivel de exposición a los riesgos y por lo tanto en los efectos en su salud.

Todo ello se puede ver en la existencia de una división tradicional de tareas en función del género: en las actividades desarrolladas principalmente por las mujeres, los riesgos más frecuentes son los relacionados con posturas de trabajo inadecuadas, largas jornadas de pie, trabajos repetitivos y exposición a agentes químicos y biológicos, exponiéndolas principalmente a los riesgos ergonómicos, psicosociales y también higiénicos. Mientras que en los trabajos ocupados mayoritariamente por hombres predominan los riesgos relacionados con la seguridad y la manipulación de objetos con un peso elevado.

Así podemos ver a jardineros que cavan y jardineras que colocan plantas; ayudantes de supermercado hombres que reponen mercancía y ayudantes mujeres que hacen de cajeras; personal de limpieza que siendo mujeres se le asignan la limpieza de zonas comunes y en el caso de los hombres el pulido de los suelos, etc.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que el diseño de los puestos de trabajo se ha pensado siguiendo un modelo masculino de trabajador, desde la organización de los espacios, pasando por los horarios basados en un modelo de disponibilidad constante por parte de las personas trabajadoras sin tener en cuenta las responsabilidades y necesidades relacionadas con el entorno familiar, los equipos y las herramientas diseñadas con parámetros anatómicos masculinos, así como los valores límite establecidos para la exposición a sustancias tóxicas que no tienen en cuenta que la respuesta toxicológica pueda ser diferente en mujeres y hombres.



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.**

Teniendo en cuenta las desigualdades de género y sabiendo cómo influyen en los riesgos laborales, podremos aplicar políticas y prácticas preventivas que protejan la salud laboral de todas las personas trabajadoras y también contribuir a erradicar las desigualdades de género en el ámbito laboral.





3 RIESGOS PSICOSOCIALES





Los **factores de riesgo psicosocial** son aquellas condiciones que existen en el entorno laboral, relacionadas directamente con la organización, el contenido y la realización del trabajo además del entorno social y que son susceptibles de afectar al desarrollo del trabajo y, lo que puede ser más grave, a la salud (física, psíquica o social) de las personas trabajadoras.

3.1. INCIDENCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Si las condiciones psicosociales durante el desarrollo del trabajo no son adecuadas, las consecuencias que se pueden provocar son la aparición de conductas y actitudes durante el trabajo que pueden originar daños en la salud de las personas trabajadoras. Los factores de riesgo psicosocial existen en todas las empresas sin importar su tamaño o actividad.

La complejidad de los factores psicosociales viene dada porque a estas variables del entorno laboral, hay que añadir el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y la trabajadora, y cómo les afecta.

Vamos a detenernos en los siguientes:

1 ► **Las exigencias psicológicas del trabajo**

Desde el punto de vista cuantitativo, se refieren al volumen de trabajo en relación con el tiempo disponible para llevarlo a cabo. Desde el punto de vista cualitativo, se distinguen básicamente entre las exigencias emocionales, cuando el trabajo expone a procesos de transferencia de emociones y/o requiere esconder sentimientos y opiniones, y las exigencias cognitivas, cuando el trabajo requiere un gran esfuerzo intelectual. Estas pueden ser perjudiciales para la salud cuando son excesivas o insuficientes.

2 ► **El control en el trabajo**

Se refiere principalmente a las oportunidades que la realización del trabajo ofrece para aplicar y desarrollar las habilidades y conocimientos, por ejemplo, en el caso de que se requiera iniciativa, si aporta nuevos aprendizajes y si las tareas son variadas, y al margen de autonomía en la realización de las propias tareas, puede darse el caso de si se puede decidir el orden de las tareas, el método que se utiliza y la cantidad de trabajo. La ausencia de estos aspectos positivos del trabajo podría ser un riesgo para la salud.



3► El apoyo social en el trabajo

Se refiere fundamentalmente a tres vertientes: el aspecto funcional de las relaciones en el trabajo, como el recibir ayuda y feedback de compañeras, compañeros y superiores; a la dimensión estructural, como las posibilidades de relacionarse que ofrece el trabajo y el componente emocional, como es el sentimiento de grupo. También son aspectos importantes la claridad del rol, esto es, la definición de las tareas, objetivos y margen de autonomía, así como la previsibilidad, entendida ésta como disponer de la información adecuada y a tiempo para hacer bien el trabajo y adaptarnos a los cambios. La ausencia de estas dimensiones es negativa para la salud.

4► Las compensaciones del trabajo

Se considera la estabilidad en las condiciones de trabajo- inexistencia de cambios contra la voluntad de la persona trabajadora- y la estima que es el reconocimiento del trabajo realizado, el respeto como persona y profesional y, al mismo tiempo, el trato justo. La ausencia de estas dimensiones es negativa para la salud, tanto para mujeres como para hombres.

5► La doble presencia

La doble presencia es un riesgo para la salud relacionado con la organización del tiempo de trabajo en las empresas. Se entiende por “doble presencia” la exposición procedente de las exigencias derivadas simultáneas de la actividad laboral y del trabajo doméstico y familiar, lo que conlleva dificultades para conciliar la vida laboral, familiar y personal; y al interactuar situaciones familiares con las laborales se incrementan los riesgos laborales.

Es importante tener en cuenta que existen diferencias de género en este asunto, generalmente, las mujeres presentan tasas superiores de depresión, estrés, ansiedad, somatizaciones y trastornos de la alimentación, mientras que los hombres padecen con mayor frecuencia abuso de sustancias y trastornos antisociales.

En el caso de las mujeres, la situación puede complicarse aún más en los procesos de embarazo y maternidad, cuando la falta de adopción de medidas en el lugar de trabajo puede terminar por apartarlas del entorno laboral. Históricamente su salud ha estado ligada a su papel de madre. Incluso actualmente, en muchos países todavía se sigue contemplando así.



Pero entre todos debemos esforzarnos por estudiar la relación entre trabajo y salud de las trabajadoras que indica la OMS, resaltando los siguientes aspectos:

- ▶ Trastornos de la salud mental conectados con el trabajo remunerado y no remunerado. Se tiene constancia de que existe una gran parte del empleo sumergido, que sigue siendo ocupada mayoritariamente por mujeres, y cuyas condiciones laborales son muy deficientes.
- ▶ En enfermedades crónicas: altas tasas de enfermedades osteomusculares y las depresiones.
- ▶ Violencia contra las mujeres. Esta lacra social, constituye una violación de derechos humanos que no se tiene que tolerar socialmente.
- ▶ La salud mental, la depresión y ansiedad actuales debidas a la división de los roles sociales como responsables de las diferencias entre hombres y mujeres.

Se advierte que, aunque los riesgos sean los mismos para hombres y mujeres, en éstas adquieren una dimensión diferente al verse condicionada por la desigual distribución en los sectores productivos.

Actualmente, la importancia de la salud mental está siendo debatida ampliamente tanto a nivel nacional como internacional, poniéndose de manifiesto la influencia del trabajo en la salud mental. La reparación del daño a la salud mental, actuando desde una perspectiva preventiva, es indispensable.

3.2. ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

En materia de acoso sexual, moral y violencia en el trabajo es necesario describir el siguiente acuerdo comunitario: *CONVENIO 190 DE LA OIT SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO*, el cual *adopta un enfoque inclusivo y con perspectiva de género para eliminar la violencia y el acoso, para promover la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, eliminando el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación.*



El 21 de junio de 2019 la Organización Internacional del Trabajo adoptó en Ginebra el Convenio 190. España suscribió y ratificó este instrumento internacional y fue publicado en el Boletín Oficial del Estado el 16 de junio de 2022.

Este Convenio es congruente con el impulso internacional en materia de derechos humanos y contribuye a la protección de la dignidad y a la garantía de derechos en el ámbito laboral y obliga a España a un amplio ejercicio de armonización legislativa, es decir, a modificar la normatividad española para hacerla acorde al contenido del Convenio.

Su principal eje se centra en hacer efectivo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. En él se reconoce que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente. En consecuencia, impulsa una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso. Un punto a destacar del Convenio es el reconocimiento del impacto de la violencia y el acoso en la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social.

En ese sentido, el Convenio resalta que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a mujeres y niñas y, por ello, es indispensable adoptar un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género.

¿Qué se entiende por violencia y acoso?

El Convenio 190 establece que la expresión **violencia y acoso en el mundo del trabajo** designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.



La expresión violencia y acoso por razón de género designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

¿A quién se aplica este Convenio?

Protege a las personas asalariadas de conformidad con la normatividad nacional y enfatiza que esta protección incluye a las personas trabajadoras en general cualquiera que sea su relación contractual, es decir, incluye a personas en formación, personas trabajadoras despedidas, voluntarias, personas en busca de empleo y postulantes a un empleo, y personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

¿En qué lugares se reconoce que puede realizarse la violencia y el acoso?

La protección de este Convenio tiene una aplicación en relación con el trabajo o como resultado del mismo. Por tanto, se establecen diferentes lugares en donde pueden suceder este tipo de actos:

- ▶ en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- ▶ lugares donde se paga a las personas trabajadoras, donde toman su descanso o donde comen, o en los que utilizan instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- ▶ los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- ▶ en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- ▶ en el alojamiento proporcionado por la parte empleadora, y
- ▶ los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.



¿Qué obligaciones adquiere España al suscribir este Convenio ?

Las obligaciones particulares de la suscripción de este Convenio se encuentran en la **prohibición legal de la violencia y el acoso**; así como velar que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso.



España adquiere la obligación de adoptar medidas de carácter legislativo para:

- exigir a los empleadores a adoptar y aplicar, en consulta con las personas trabajadoras y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;
- tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
- identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de las personas trabajadoras y sus representantes y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos; y
- proporcionar a trabajadores y trabajadoras y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, sobre los derechos y responsabilidades en relación con la aplicación de la política de violencia y acoso.

Además, se deberán establecer medidas de seguimiento de la implementación de la normatividad, garantizar el acceso a mecanismos de atención a la violencia y el acoso, mecanismos de solución de conflictos, en caso de que procedan, medidas de protección, acceso a la justicia y reparación de las víctimas.

Finalmente, se deberán crear medidas de prevención, sensibilización, orientación y formación para la aplicación efectiva del Convenio en cuestión.



¿Cuáles son los desafíos que impone el inicio de vigencia de este Convenio?

▶ Es previsible una reformulación de conceptos como el de **acoso moral (mobbing)** o los de violencia y el acoso por razón de género para incluir la prevención de estas situaciones en las obligaciones de seguridad y salud, porque el Convenio incide especialmente en **la prevención de riesgos psicosociales, como son la violencia y el acoso en el trabajo.**

▶ Las empresas deben adoptar procedimientos y metodologías de evaluación de riesgos psicosociales a la hora de prevenir conductas que puedan calificarse como violencia y acoso en el trabajo. El deber de protección de las personas empresarias alcanza la protección frente al acoso y puede ser objeto de sanción e incluso de recargo en prestaciones de Seguridad Social cuando se incumpla.

▶ Identifica puestos de trabajo susceptibles de sufrir una mayor incidencia de situaciones de violencia causada por terceros, y sobre los cuales, previsiblemente, se deberá llevar una especial vigilancia desde la perspectiva preventiva. Adquiere protagonismo que la situación de acoso se produzca “con ocasión del trabajo”, y tiene menos importancia el concepto de “en el lugar de trabajo”. En este punto, surgen cuestiones especialmente complejas como son la protección de la intimidad en el marco de las relaciones laborales.

▶ Adquiere relevancia la prevención del **ciberacoso**. Muchas de las conductas constitutivas del acoso o violencia se producen actualmente utilizando medios telemáticos -redes sociales, Internet, sistemas de mensajería instantánea-. Habrá que adaptar las políticas de protección de datos y de los protocolos para la prevención del acoso en las empresas a estas conductas. La propia OIT propone posibles formas de contrarrestarlo y la Agencia Española de Protección de Datos dispone de unas recomendaciones a la hora de incluir el ciberacoso en los protocolos de prevención.

▶ El Convenio brinda una oportunidad para la deseable ordenación de la fragmentaria y dispersa regulación en materia de acoso laboral, por razón de sexo o sexual.



En conclusión, **el Convenio 190 de la OIT es una excelente oportunidad para garantizar los derechos de las personas trabajadoras.** En la adecuación normativa española no se debe perder de vista la importancia de considerar un enfoque inclusivo y de derechos, que atienda a la realidad y permita establecer acciones certeras que proteja ampliamente a las víctimas que, como bien sabemos son, en su mayoría, mujeres.

3.3. SALUD MENTAL Y TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El concepto de salud mental es definido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad.

En el contexto socioeconómico actual, la incertidumbre, el miedo, la inseguridad, etc., se instalan entre los trabajadores y las trabajadoras de nuestro país.

Es una realidad **que las personas trabajadoras están sufriendo las consecuencias de una deficiente gestión de los riesgos psicosociales en sus puestos de trabajo** y, sin duda, las condiciones laborales en las que trabajan tienen influencia sobre su salud mental.

Los problemas de salud mental en el trabajo deben ser abordados de forma decidida para acabar con ellos y garantizar una protección adecuada de la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Todos conocemos personas trabajadoras estresadas por los altos ritmos de trabajo, la conectividad permanente, la imposibilidad de desconectar o la sobrecarga de tareas y la alta intensidad de las mismas. Tampoco se puede olvidar a aquellas que sufren mobbing laboral, lo que les provoca cuadros depresivos y ansiosos.

El 12 de febrero de 2024 se abrió la Mesa de Diálogo Social en materia de prevención de riesgos laborales, en la que se gestó la firma de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.



El objetivo de esta Mesa de Diálogo Social es actualizar la normativa en prevención de riesgos laborales y entre los distintos aspectos a abordar se encuentra la incorporación de la perspectiva de género y los riesgos psicosociales de origen laboral.

Así, se **considera necesaria la mención específica de perspectiva de género a la hora de gestionar los riesgos laborales**. Actualmente las evaluaciones de riesgo se están desarrollando tomando como referencia un modelo masculinizado en el que no se tienen en cuenta las características propias del sexo femenino.



No hay que olvidar a las trabajadoras del hogar, debe avanzarse en la protección de su seguridad y salud en el trabajo, no descuidando los aspectos psicosociales, ya que son un colectivo vulnerable y pueden llegar a estar mayormente expuestas a situaciones de violencia, acoso, acoso sexual, etc. En estos aspectos se debería ser especialmente cuidadoso a la hora de regularlos.

Es importante incrementar las inversiones en la protección de la salud mental, tanto las empresas como las administraciones. Se debe dejar de ver la prevención de los riesgos laborales que pueden afectar a la salud mental como un coste y empezar a considerarlo como una inversión. De esta manera se evitarían bajas laborales, se mejoraría el clima laboral y, sin duda, mejoraría la productividad. Igualmente se ahorraría el padecimiento de las patologías asociadas a los riesgos psicosociales de origen laboral y lo que ello conlleva.

INFLUENCIA DEL TELETRABAJO EN LA SALUD MENTAL

La pandemia del COVID-19, entre otras consecuencias, trajo de la mano el teletrabajo o trabajo a distancia. En muchos casos, fue un teletrabajo improvisado y repentino dadas las circunstancias que se vivieron durante los primeros momentos. De lo que hoy ya se tiene certeza es que el teletrabajo no es inocuo para la salud de los trabajadores, sino que lleva asociados riesgos laborales, que son eminentemente de carácter psicosocial y los cuales, si no son controlados, pueden perjudicar a la salud de las personas trabajadoras en forma de estrés laboral, adicciones al uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación y problemas de conciliación de la vida personal y familiar, entre otros.



Por lo tanto, existen una serie de factores psicosociales y organizativos a los que se debe prestar atención y prevenirse para que no se materialicen en daños para la seguridad y salud de los trabajadores, como por ejemplo el tiempo de trabajo, la hiperconectividad, la carga de trabajo cuantitativa, la sobrecarga cualitativa, la demanda psicológica de naturaleza cognitiva, etc.

Los daños para la salud ya están presentes entre la población trabajadora, por ejemplo, el tecno estrés que viene derivado de la sobrecarga o exceso de demanda en el trabajo y está influido por el aumento de la despersonalización favorecido por la comunicación a través del ordenador, también podemos mencionar, las interrupciones continuas o el exceso de supervisión facilitado por las nuevas tecnologías o el caso de las tecno adicciones como la nomofobia o fobia a los móviles o el phubbing o no prestar atención a los demás, sino que solo se atiende al teléfono, ya forman parte del panorama psicosocial de nuestro tiempo.

Para evitar las consecuencias negativas que pudieran llegar a tener los riesgos asociados al teletrabajo es indispensable su gestión preventiva, a través de la realización de una evaluación de riesgos que analice los factores de riesgo psicosocial y ergonómico y que se apliquen las medidas preventivas necesarias.

3.4. ANÁLISIS DE CLAÚSULAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

El compromiso de evaluar los riesgos psicosociales se expone en los artículos 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con el fin de aplicar las medidas adecuadas para proteger la seguridad y salud de los trabajadores.

Son todavía escasos los convenios colectivos que regulan los riesgos psicosociales. En relación con los convenios colectivos que abordan esta materia, la mayoría incluyen medidas sobre acoso moral. Son minoritarias las cláusulas de la negociación colectiva que incluyen el estrés y en general el riesgo psicosocial. A diferencia de la violencia en el trabajo y los tipos de acoso, hay pocos protocolos contra el estrés en los convenios colectivos.



Sin embargo, la negociación colectiva tiene muchas posibilidades para mejorar la salud mental de las personas trabajadoras. Sería conveniente que sean los convenios colectivos de sector los que se encarguen de abordar esta materia. De esta forma se evita la regulación fragmentada y dispar del conjunto de las personas trabajadoras del sector y se economiza el tiempo invertido por los negociadores para lograr el acuerdo.

Área: Evaluación de riesgos psicosociales

La negociación colectiva tiene la oportunidad de mejorar la regulación legal prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sobre evaluación de los riesgos. A continuación, se formulan algunas recomendaciones y ejemplos, al objeto de incluirlas en los convenios colectivos:

- ▶ Concretar los factores de riesgo psicosocial con más incidencia del sector de aplicación.
- ▶ Incluir de forma explícita la obligación de evaluar los factores de riesgos psicosociales.
- ▶ Incorporar en la evaluación de riesgos, los riesgos derivados de la organización del trabajo fomentando la transparencia en cuanto a las tareas y roles.

Área: Vigilancia de la Salud

Como se ha dicho, la vigilancia de la salud debería focalizar más en la prevención de los riesgos psicosociales. Al respecto, se proponen algunas medidas para las personas que intervienen en la negociación colectiva:

- ▶ Establecer mecanismos de detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.
- ▶ Asumir el compromiso de fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras en la vigilancia de la salud.
- ▶ Incluir la posibilidad de los controles aleatorios de consumo de alcohol.



Área: Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y delegados y delegadas de prevención

El papel del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y las delegadas y delegados de prevención es clave en la prevención de los riesgos psicosociales. Algunas propuestas para las personas integrantes del proceso de negociación en esta materia son:

- ▶ Negociar la obligación de formar a los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y las delegadas y delegados de prevención en la materia de los riesgos psicosociales.
- ▶ Incorporar como competencia del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o las personas delegadas de prevención, el desarrollo y promoción de los procedimientos necesarios en orden a conocer y cooperar en acciones de ayuda personas trabajadoras que padezcan problemas de alcohol, drogas o ludopatía.



4 **RIESGOS** **ERGONÓMICOS Y** **LESIONES** **MUSCULOESQUELÉTICAS**



Existe un **principio preventivo general** que tiene como objetivo principal la **adaptación de los entornos de trabajo a las personas trabajadoras**, esto quiere decir que si se aplica correctamente la ergonomía en toda su extensión ya se estará trabajando desde una perspectiva de género.

De cara a la prevención de los riesgos ergonómicos es preciso tener en consideración la **perspectiva de género a la hora de evaluarlos**, así como de **implantar medidas preventivas**. Según los datos obtenidos de la 6ª EWCS (Encuesta Europea sobre las condiciones de trabajo)- España, destaca “*la mayor exposición de las mujeres a los esfuerzos derivados del movimiento de personas*” además de un “*nivel de exposición muy alto a movimientos repetitivos y a mantener posiciones dolorosas o fatigantes. Por ello no es de extrañar que se traduzca en una prevalencia superior a la de los hombres en dolencias musculares y dorsales*”.

Los **trastornos musculoesqueléticos** son los daños provocados por el trabajo más frecuentes en el tejido empresarial de nuestro país. Pueden agruparse en los accidentes laborales, debidos a un hecho puntual o repentino y, por otro lado, existen las enfermedades profesionales causadas por agentes físicos, las cuales tienen relación con movimientos repetitivos y posturas forzadas.

Según un estudio realizado por Ana María Seifert “El trabajo de la mujer y los riesgos de lesiones músculo esquelético” basándose en la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, las condiciones de trabajo de las mujeres implican más factores de riesgo musculoesquelético debido a:

- ▶ Tipo de tareas que realiza habitualmente: movimientos repetitivos, posturas forzadas, más tiempo de pie o sentada, etc.
- ▶ Habitualmente no existe una adecuada adaptación de las herramientas de trabajo a sus características físicas.
- ▶ Mayor exposición al riesgo debido a que normalmente las mujeres permanecen más tiempo que los hombres en el mismo puesto de trabajo.
- ▶ Las mujeres tienen menor fuerza muscular que los hombres, por lo que, si la exposición al riesgo se da en las mismas condiciones, tienen mayores efectos sobre ellas.
- ▶ Las responsabilidades fuera del trabajo (domésticas o de cuidados) incrementa sensiblemente el riesgo en el trabajo.



- ▶ Los aspectos hormonales propios o en interacción con las condiciones de trabajo incrementan las situaciones de riesgo.
- ▶ La relación entre los factores de riesgo psicosocial o de organización del trabajo y los riesgos de lesiones musculoesqueléticas.

Por ejemplo, la elevada proporción de afectaciones lumbares en mujeres que trabajan en el sector de la salud está relacionada directamente con la naturaleza del trabajo y se concentra en las trabajadoras de enfermería. Igualmente, muchas mujeres que trabajan en oficinas presentan signos de sobrecarga en la zona cervical debido a las posiciones que adoptan frente al ordenador. Las lesiones de muñeca se presentan mayoritariamente en tareas de montaje de pequeña pieza o en cadena, en costureras, cajeras o empaquetadoras, que llevan a cabo principalmente mujeres.



FACTORES DE RIESGO ERGONOMICO QUE CAUSAN TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS

La mayoría de lugares de trabajo están pensados para las dimensiones medias de los hombres, lo cual hace que las mujeres se tengan que adaptar a los lugares de trabajo existentes y se vean obligadas a realizar posturas forzadas que se traducirán en trastornos musculoesqueléticos.

Habitualmente el diseño de los puestos de trabajo en relación con la altura/anchura de los distintos planos de trabajo, distancias de alcance, espacio libre disponible para piernas, brazos, dimensiones y peso de las herramientas de trabajo, EPIs, etc., no se ajusta a las especificidades antropométricas de la mujer y de su capacidad física, en aquellos puestos que tradicionalmente han sido ocupados por hombres.

Ellas, por lo general alcanzan menor estatura, tienen las manos más pequeñas y los brazos más cortos, por lo tanto, el uso de herramientas mal dimensionadas para ellas, como aquellas demasiado pesadas o demasiado grandes, llevan a forzar muñecas, manos y brazos. Las superficies de trabajo demasiado altas provocaran dolor en las extremidades superiores debido a la hiperextensión para alcanzarla.



Los **principales factores de riesgo laboral** relacionados con el desarrollo de este tipo de trastornos que afectan al sistema musculoesquelético de las personas son los que se describen a continuación:



Posturas forzadas, movimientos de repetición y manipulación manual de cargas.

En la mayoría de sectores las trabajadoras están más expuestas a posturas dolorosas o fatigantes, al trabajar, por ejemplo, con la espalda flexionada o girada; a posturas estáticas de forma prologada como puede ser estar mucho tiempo de pie o sentada en una silla inadecuada; y a movimientos repetidos generalmente de las extremidades superiores que implican la realización de esfuerzos o movimientos rápidos de pequeños grupos musculares. Los principales factores de riesgo relacionados con este tipo de tareas son el esfuerzo muscular, las posturas inadecuadas, los periodos de descanso insuficientes, etc.

Las diferencias más importantes entre hombres y mujeres se dan respecto a los movimientos repetidos y al mantenimiento de la misma postura.

Por otra parte, estas diferencias también se reflejan en las tareas asignadas a hombres y mujeres: en algunas categorías ocupacionales las mujeres están expuestas a mayor riesgo ergonómico que los hombres con un estatus ocupacional comparable.



Diferencias biológicas.

En lo que se refiere al tamaño de la persona y la fuerza, las mujeres tienen menor fuerza muscular y suelen tener menor talla que los hombres, por lo que la adaptación a los espacios hace que, en ocasiones, tengan que mantener posturas forzadas.

Por otra parte, respecto al embarazo: los factores asociados a la gestación (crecimiento del abdomen, inflamación de piernas...), se asocia a mayores riesgos ergonómicos (posturas, alcances, esfuerzos) si el trabajo no está bien diseñado.



PAUTAS DE PREVENCIÓN ERGONÓMICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Para prevenir los trastornos musculoesqueléticos incorporando las necesidades tanto de los hombres como de las mujeres, se recomiendan las siguientes pautas generales de prevención:

DISEÑO ADECUADO DE LUGARES DE TRABAJO

- **Prevenir el riesgo de posturas forzadas.**

Realización de análisis posturales que incluyan muestra de ambos sexos y análisis antropométrico que establezca las dimensiones adecuadamente de los lugares de trabajo, consiguiendo que las personas no tengan que adoptar posturas forzadas de espalda o de las extremidades, o se vean obligadas a hacer alargamientos forzados de los brazos.

- **Prevenir el riesgo de manipulación manual de cargas.**

La medida genérica de prevención idónea en estos casos es la incorporación al puesto de trabajo de medios mecánicos facilitadores de la tarea, lo cual eliminará el riesgo.

- **Adaptación de los equipos de protección individual y la ropa de trabajo a la hora de hacer su implementación.**

CORRECTA ORGANIZACIÓN DE LAS TAREAS: teniendo en cuenta la organización adecuada de los ritmos de trabajo, las rotaciones y las pausas adaptadas al tipo de tareas que se realizan. El objetivo es proporcionar tiempo para recuperar los diferentes grupos musculares implicados en el desarrollo de un determinado trabajo y prevenir alteraciones musculoesqueléticas en las tareas en las que se realizan movimientos de repetición.

Y, por otra parte, realizar una distribución equilibrada de las tareas, teniendo en cuenta el sexo, pero evitando los estereotipos de género.

FORMACIÓN DE HÁBITOS POSTURALES EN EL TRABAJO Y PREPARACIÓN FÍSICA.

Se debe enseñar a las personas a usar adecuadamente los elementos del lugar de trabajo una vez se tenga un adecuado y correcto diseño ergonómico. Esta formación tiene que ser específica para el puesto de trabajo y la tarea que ocupa, así como la realización de ejercicios de estiramiento y calentamiento adaptado a las tareas que se realizan.



5 RIESGOS QUÍMICOS, FÍSICOS Y BIOLÓGICOS



Los **contaminantes ambientales** son agentes extraños al organismo humano que pueden producir alteraciones a la salud de las personas trabajadoras cuando están presentes en el ambiente. La **exposición a estos agentes químicos, físicos y biológicos** puede manifestarse de manera diferente y tener efectos diferentes en las trabajadoras y trabajadores. También se debe considerar que la segregación horizontal y vertical puede condicionar el tipo de afecciones más frecuentes entre mujeres y hombres.

► RIESGOS QUÍMICOS

Laboralmente algunas de las ocupaciones donde la población femenina supera a la masculina son también algunos sectores donde existe una mayor presencia de **productos químicos** en los mismos, como el sector de limpieza y los disolventes, el sector textil y los tintes, el sector sanitario y el formaldehído... implicando que muchas mujeres están más expuestas a determinadas sustancias químicas que los hombres, y sus efectos nocivos incluyen irritaciones, asma, enfermedades del sistema nervioso y determinados cánceres.



Sin embargo, nos encontramos con la realidad de la falta de estudios sobre los efectos nocivos de los riesgos químicos en los trabajadores y trabajadoras, pero esa **falta de información toxicológica es todavía más significativa en relación con las mujeres**. Muchos estudios se han desarrollado principalmente en sectores masculinizados y cuando la presencia femenina en el mercado laboral aún era reducida, lo que hace que esa información genérica se extrapole a las mujeres trabajadoras sin tener en cuenta sus circunstancias, obteniendo de esta manera conclusiones que pueden llevar a error sobre el riesgo que suponen los agentes químicos sobre ellas.

► RIESGOS FÍSICOS

El ruido.

Los trastornos auditivos en el ámbito laboral son más frecuentes en hombres que en mujeres, ya que en sectores masculinizados como la construcción y la industria metalúrgica la presencia de trabajadores es más elevada y existen más problemas relacionados con el ruido.





Por su parte, también hay sectores en los que la presencia de mujeres es elevada y existen altos niveles de ruido, como las industrias textiles, alimenticias y de bebidas. Si bien no hay indicios de que el ruido pueda provocar lesiones auditivas diferentes en hombres y mujeres, sí puede causar molestias y estrés.



Las vibraciones.

Las vibraciones son todo movimiento transmitido al cuerpo humano por estructuras sólidas capaz de producir un efecto nocivo o cualquier tipo de molestia. El uso prolongado de herramientas vibratorias puede provocar alteraciones vasculares, neurológicas y trastornos músculo esqueléticos y se manifiestan por la pérdida de destreza y sensibilidad, la disminución de la fuerza de agarre, etc.

Existen **vibraciones de mano-brazo** que, en determinadas ocupaciones como en el sector textil y en las cadenas de montaje, hay un número elevado de mujeres que utilizan herramientas vibratorias y, por lo tanto, pueden estar expuestas a vibraciones de mano-brazo.

Las **vibraciones de cuerpo entero** son aquellas que el cuerpo recibe cuando gran parte de su peso se encuentra sobre una superficie vibrante. Algunos de los riesgos que se pueden asociar a este tipo de vibraciones son alteraciones del sistema nervioso central y de la esfera psíquica alteraciones de la columna vertebral y alteraciones oftalmológicas. Las ocupaciones con mayor exposición a vibraciones de cuerpo entero tienen presencia mayoritaria de hombres, como son las personas conductoras de autobús y camión, de carretillas y de tractores, aunque la presencia de mujeres en estas ocupaciones está aumentando.

En consecuencia con lo expuesto, se deben tener en cuenta estas posibles diferencias en las evaluaciones de prevención.

Las condiciones termohigrométricas son condiciones físicas y ambientales de temperatura, humedad y ventilación en las que se desarrolla el trabajo.

La exposición a las condiciones ambientales en los lugares de trabajo con **ambientes calurosos o fríos** puede causar molestias y, en condiciones extremas, puede dar lugar a golpes de calor o congelación.



Los ámbitos laborales donde se pueden dar estas situaciones en los que la presencia de mujeres predomina son cocinas, lavanderías e invernaderos; igualmente en la industria procesadora de carne y otros alimentos, donde a menudo se trabaja en ambientes fríos.



Existen algunas características biológicas diferentes entre mujeres y hombres como son la superficie corporal, la cantidad de sudor producido y el grueso de la grasa cutánea, y la relación entre el peso y la altura, que llevan a pequeñas diferencias respecto a su capacidad de reacción al frío o al calor como pueden ser una mayor tolerancia de los hombres a ambientes calurosos y secos, mientras que las mujeres a menudo toleran mejor los ambientes húmedos y calurosos. A pesar de estas pequeñas diferencias, hay factores más importantes como el estado de salud, la condición física y la capacidad de aclimatación.

► AGENTES BIOLÓGICOS

Los **agentes biológicos** (bacterias, virus, parásitos y hongos) como los **productos derivados de éstos** (micotoxinas y endotoxinas) están presentes en variados sectores económicos, algunos de ellos con gran presencia de mujeres, tales como la industria alimenticia, el sector sanitario y el sector servicios.



En el sector sanitario, la exposición puede ocurrir por contacto con sangre o fluidos corporales contaminados, por pinchazos accidentales con agujas infectadas o por presencia de patógenos en el aire. Las personas que trabajan con niños están expuestas, además, a agentes biológicos responsables de enfermedades de la infancia.

También existen enfermedades de la piel a las que las mujeres están mucho más expuestas que los hombres ya que ellas suelen trabajar más en ocupaciones donde se utilizan disolventes, detergentes o agua, como la limpieza, cuidado de la salud, peluquerías y cocina, entre otros.



Para concluir, y como acciones que se deben promover para intentar solucionar los problemas mencionados, se deben impulsar las investigaciones y los estudios específicos sobre el riesgo químico y los efectos en la salud de las mujeres que están expuestas, así como mejorar la detección y la declaración de enfermedades profesionales.

Además, se debe tener en cuenta que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo va en aumento, también en sectores tradicionalmente masculinizados, por lo tanto, resulta imprescindible incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos que se lleven a cabo. En este sentido, es necesario evaluar desde un enfoque de género los posibles riesgos asociados a las nuevas industrias y a la aplicación de las nuevas tecnologías.



6 PROTECCIÓN DEL EMBARAZO, MATERNIDAD Y LACTANCIA



El embarazo es un estado natural de la vida de la mujer que merece una protección y prevención específicas. Los cambios fisiológicos y psicológicos que se producen en la mujer conllevan la adaptación del puesto de trabajo con el objetivo de evitar riesgos que repercutan en el estado de salud de la trabajadora y del feto.

Se puede trabajar durante el **embarazo** y durante el período de **lactancia**, la clave es **informar** a las trabajadoras embarazadas, trabajadoras recién incorporadas de su maternidad y trabajadoras en periodo de lactancia, y, por otro lado, comprometer a la empresa a la **inclusión en sus planes de prevención de medidas preventivas y de protección**, así como de **medidas de conciliación** que permitan el desarrollo profesional de las mismas.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de
Prevención de Riesgos Laborales
(LPRL)

La ley establece que la protección de la salud, entre ella la salud reproductiva de las trabajadoras y los trabajadores, forma parte del derecho a la salud:

- Artículo 25 "Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos".
- Artículo 26 "Protección a la maternidad".

El artículo 26 de la LPRL modificado por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incorporó la **lactancia natural** como nueva situación de protección para las mujeres, estableciendo que se podrá declarar la suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos e hijas menores de 9 meses, tal como establece el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores.

De esta forma, el artículo 26 de la LPRL establece que la evaluación de riesgos tiene que 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 su salud, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.



PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN DEL EMBARAZO

En ocasiones, anunciar el embarazo a la empresa supone un trago difícil para la trabajadora embarazada, sobre todo si son madres primerizas. Lamentablemente, aún son muchos los prejuicios en torno a la maternidad en el ámbito laboral y las dudas suelen ser habituales.

No hay una obligación legal de comunicar el embarazo a la empresa. No obstante, la **recomendación** es la de comunicar a la empresa el embarazo para que active medidas de prevención y protección ante esta nueva situación, ya que las funciones que realizan diariamente podrían suponer un riesgo para la salud de la madre y del bebé.



Recomendamos su comunicación por escrito y acuse de recibo.

La **empresa** debe de conocer los cauces existentes para la comunicación y trámite con su servicio de prevención de la reevaluación del puesto de trabajo tras la comunicación del embarazo y la lactancia.

Las **delegadas y delegados de personal y de prevención**, deben de estar informados sobre los cauces de comunicación y siempre que la trabajadora preste su consentimiento podrán ser ellos los que comuniquen la situación de la trabajadora a la empresa y que esta lo haga extensible a su servicio de prevención; además podrán hacer un seguimiento acerca del cumplimiento del protocolo, así como de la actuación del servicio de prevención en la reevaluación del puesto de trabajo.

RELACIÓN DE PUESTOS EXENTOS DE RIESGOS

La empresa tiene la obligación legal de evaluar todos los puestos de trabajo y de reevaluarlos cuando la situación de las trabajadoras cambie estimando cuales son los riesgos a los que están expuestas y valorando aquellos puestos de trabajo exentos de riesgos para estas trabajadoras, según se establece en el artículo 26.2 de la LPRL. Las evaluaciones de riesgos serán realizadas por el personal técnico del servicio de prevención de la empresa.



En el caso de no existir ningún puesto de trabajo compatible y exento de riesgos, la empresa no podrá garantizar la seguridad de la trabajadora procediendo a comunicar a la Mutua la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.



No se debe confundir RIESGO POR EMBARAZO con EMBARAZO DE RIESGO. Si la causa de los problemas de salud con el embarazo no la origina el trabajo, habrá que solicitar una baja médica normal y no se puede acceder a la prestación.

INCAPACIDAD TEMPORAL POR EMBARAZO DE RIESGO

Se produce cuando el embarazo es de riesgo

Es una baja por contingencias comunes

La prestación económica es del 60% de la base reguladora entre el día 4 y 20, y del 75% de la base reguladora del día 21 en adelante (esta prestación se puede mejorar por Convenio Colectivo).

En este caso, tendrías que solicitar la baja médica por incapacidad temporal el tiempo que necesites con las condiciones económicas reguladas en tu convenio colectivo.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

Se produce cuando el trabajo que desempeñas y el puesto que ocupas en la empresa implican riesgos para tu embarazo

Es una baja por contingencias profesionales

La prestación económica es del 100% de la base reguladora

Esta prestación es gestionada por el Instituto Nacional de Seguridad Social o por la Mutua colaboradora con la Seguridad Social, dependiendo de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de las contingencias profesionales.



EVALUACIÓN DE RIESGOS DEL PUESTO DE TRABAJO DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA Y/O EN PERÍODO DE LACTANCIA:

La evaluación de riesgos se realizará en el plazo más breve desde la comunicación a la empresa. Ante cualquier cambio en la gestación, la trabajadora embarazada podrá pedir una nueva revisión de su puesto de trabajo. También en este caso podrá acudir a las delegadas y delegados de prevención para que sean ellos los que comuniquen a la empresa que tiene que evaluar de nuevo el puesto de trabajo.

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, la empresa 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, según establece el artículo 26 de la LPRL.

RIESGOS QUE DEBEN SER ELIMINADOS:

► **Desplazamientos:** la empresa, durante el periodo de embarazo o lactancia evitará el riesgo que se puede originar durante los desplazamientos, in itinere e incluso los originados durante la jornada, facilitando de forma inmediata el traslado de la trabajadora a otro puesto de trabajo. Si el traslado supone cambiar de centro de trabajo este será lo más cercano a su domicilio.

► **Manipulación de cargas:** se eximirá a la trabajadora embarazada de manipular peso, de archivar por riesgo a subirse en una escalera o a levantar cajas con peso elevado y a posiciones elevadas. Las trabajadoras en periodo de lactancia pueden experimentar cierto malestar debido al aumento de tamaño y sensibilidad de los senos por lo que se limitarán estas actividades lo máximo posible.

Más información en la NTP número 413 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo:





► **Movimientos repetitivos:** se evitará a la embarazada realizar trabajos en los que el uso de máquinas obligue a adoptar posturas inadecuadas, con torsión lateral, extensión más allá de la longitud del brazo.

► **Posturas: actividades de pie y sentada.** Se le permitirá realizar ejercicios con los pies o darse un paseo y se les enseñará aquellos ejercicios que faciliten el fortalecimiento de los músculos de las partes afectadas. Realizará descansos cada dos horas como mínimo o bien cuando necesite descansar por otros problemas como vómitos o mareos, bajadas de tensión, diabetes, etc.

► **Trabajo en altura:** por el riesgo de caídas que supone, no se permitirá que el mismo sea realizado por las trabajadoras embarazadas.

► **Exposición a riesgos psicosociales:**

● **Respecto a la jornada laboral:** la embarazada o la trabajadora en periodo de lactancia deberá tener una jornada que no se realice en horario nocturno, sin que ello suponga prolongación de la jornada. Se recomiendan no realizar jornadas superiores a 8 horas diarias o 40 horas semanales desde el embarazo y durante la lactancia hasta el año después del nacimiento, como medida de prevención y protección frente al riesgo de carga física y psicológica derivada del aumento de horas, sin que suponga una disminución del salario.

● **Se realizarán periodos de descansos no inferiores a 10 minutos cada dos horas y en el momento que la embarazada se encuentre indispuesta.**

● **Exposición a trabajos que generen estrés, ansiedad y depresión:** la empresa deberá observar y evaluar de una manera especial los riesgos psicosociales en este colectivo evitando los mismos y enseñando a la trabajadora cómo recuperar su tranquilidad o reposo (Artículo 19 LPRL), esta formación será facilitada por la empresa a través de su Servicio de Prevención.

● **Violencia en el trabajo:** serán de aplicación los protocolos para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

► **Riesgos ligados a las condiciones de higiene:**



La empresa facilitará a las trabajadoras en periodo de lactancia un lugar apto, con las instalaciones higiénicas adecuadas para poder amamantar o extraerse la leche materna.

Asimismo, facilitará que las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia puedan abandonar sus puestos de trabajo con mayor frecuencia de lo habitual y con poco tiempo de preaviso, siempre que esta situación así lo requiera.

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.



Los anexos VII y VIII incluyen:

- Lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural, del feto o del niño durante el periodo de lactancia natural.
- Lista no exhaustiva de agentes y condiciones de trabajo a los cuales no podrá haber riesgo de exposición por parte de trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural.

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

Es la situación en la que se encuentra la trabajadora durante el período de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, cuando debiendo cambiar de un puesto de trabajo a otro compatible con su estado y que no afecte negativamente a su salud o la del feto, no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda exigirse por motivos justificados.



La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que, **en caso de RIESGO DURANTE EL EMBARAZO**, la empresa:

- Debe **adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo** para que desaparezca el riesgo.
- Si esto no es posible, o aun siéndolo, no desaparece dicho riesgo, debe **asignar a la trabajadora un puesto diferente compatible con su estado, dentro de su grupo profesional o categoría equivalente** mientras persista el riesgo.
- Si tampoco esto fuera posible, **la trabajadora puede ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente**, conservando el conjunto de retribuciones de origen.

En ningún momento a la trabajadora se le remunerará por debajo de su salario actual, aunque las nuevas funciones que desempeñe correspondan a una categoría profesional inferior a la suya. Si por el contrario realizara funciones superiores a las que le corresponde se le aplicará un complemento salarial mientras dure esta situación.

- Si el citado cambio tampoco resulta técnica ni objetivamente posible, o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados, puede **declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de baja por “riesgo durante el embarazo”** mientras exista el mismo (artículo 45.1 apartado e) del Estatuto de los Trabajadores).

La empresa comunicará la situación de esta trabajadora a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o al INSS para proceder a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo (depende de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales). Estos servicios deben emitir un certificado médico en el que se exponga que las condiciones del puesto de trabajo y la actividad laboral pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora y/o del feto.



Todo este proceso es aplicable a la situación de riesgo durante la lactancia natural, hasta los 9 meses del lactante, igualmente contemplado en el art. 45.1 e) del Estatuto de los Trabajadores.



Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo: cuando la empresa no puede garantizar la seguridad de la trabajadora, debe de informarla para el inicio de los trámites de la suspensión del contrato de trabajo. No es una baja médica, el contrato se suspende y la trabajadora pasa a depender de la Mutua de AT/EP hasta la maternidad. Art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), art 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores (E.T.) y art 135 y 136 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).

De conformidad con lo que prevé el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en lo que respecta a la protección de la maternidad, la **negociación colectiva** debe constituir el marco para establecer los procedimientos, las fórmulas y los mecanismos más adecuados para que las empresas, previa consulta con el Comité de Seguridad y Salud y, en todo caso, con los delegados y delegadas de prevención, puedan llevar a cabo los posibles cambios de puesto de trabajo o de funciones pertinentes, de conformidad con la normativa de referencia y la evaluación de puestos realizada.

SEMANA EN LA QUE SE DEBE PROCEDER A LA SUSPENSIÓN

La evaluación de riesgos del puesto de trabajo es fundamental a la hora de evaluar en que semana se puede iniciar los trámites de la suspensión.

La legislación obliga a la empresa a adaptar el puesto de trabajo o conformar la baja cuando exista un riesgo en el embarazo. No define la semana, y simplemente recoge dos anexos en los que se indican agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente o a los cuales no podrá haber riesgo de exposición por parte de la trabajadora (Anexo VII y VIII del Real Decreto 39/1997 de los Servicios de Prevención).

Ante la ausencia de referencia normativa, en el año 2010 el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia (SEGO) y la Asociación de Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional (AMAT) desarrollaron un documento conjunto, elaborando una tabla orientativa (conocida como **tabla SEGO**).



En ella se establecen los factores de riesgo y recomendación de la semana en la que se debe dar la baja en función de las actividades que realice la trabajadora. Estas tablas han sido modificadas, publicando su tercera edición en 2020, para lo que el Instituto Nacional de la Seguridad Social ha elaborado una guía que recoge toda la información al respecto:

- ▶ Guía de ayuda para la valoración del riesgo laboral durante el embarazo



A continuación, se exponen algunos de los factores de riesgo de origen laboral a tener en cuenta para proceder a la **suspensión por riesgo durante el embarazo**:

- ▶ **Ruido**, en condiciones de ruido excesivo (más de 85 decibelios), se debe dar la baja en la semana 20.
- ▶ En **condiciones frío o calor**: se debe medir el estrés por frío en todos aquellos trabajos con temperaturas inferiores a 10° (sin lluvia), el estrés térmico por calor se considera perjudicial con cifras superiores a 33° (suficiente con valores de temperatura y humedad relativa).
- ▶ Si la trabajadora tiene **contacto con algunas sustancias** (incluida en el Anexo VII del Real decreto comentadas anteriormente) tales como mercurio o derivados, medicamentos antimetabólicos, pesticidas, disolventes, monóxido de carbono o cualquier otra sustancia tóxica como antimonio o arsénico, el SEGO recomienda dar la baja desde el inicio del embarazo.
- ▶ **Actividades físicas**:
 - Bipedestación: estar o permanecer de pie:



Bipedestación estática, ininterrumpida y prolongada

SEMANA DE INICIO DEL RIESGO EMBARAZO UNICO			SEMANA DE INICIO DEL RIESGO EMBARAZO MULTIPLE		
Tiempo de exposición al riesgo			Tiempo de exposición al riesgo		
>5 h/día	3-5 h/día	2-3 h/día	>5 h/día	3-5 h/día	2-3 h/día
22	26	30	20	24	26

Bipedestación dinámica

SEMANA DE INICIO DEL RIESGO EMBARAZO UNICO			SEMANA DE INICIO DEL RIESGO EMBARAZO MULTIPLE		
Tiempo efectivo de trabajo			Tiempo efectivo de trabajo		
>5 h/día	3-5 h/día	2-3 h/día	>5 h/día	3-5 h/día	2-3 h/día
30	34	Riesgo tolerable	28	32	Riesgo tolerable

● Sedestación: posición del cuerpo sentado:

	SEMANA DE INICIO DEL RIESGO EMBARAZO UNICO			SEMANA DE INICIO DEL RIESGO EMBARAZO MULTIPLE		
	Tiempo de exposición al riesgo			Tiempo de exposición al riesgo		
	>5 h/día	3-5 h/día	2-3 h/día	>5 h/día	3-5 h/día	2-3 h/día
Sin posibilidad de cambios de postura	33	37	Riesgo tolerable	31	34	Riesgo tolerable
Con posibilidad de cambios de postura	Riesgo tolerable	Riesgo tolerable	Riesgo tolerable	Riesgo tolerable	Riesgo tolerable	Riesgo tolerable



● Trepar escaleras:

ESCALAS Y POSTES VERTICALES			
FRECUENCIA (nº veces/jornada)	DISTANCIA AL SUELO	SEMANA DE INICIO DEL RIESGO EMBARAZO ÚNICO	SEMANA DE INICIO DEL RIESGO EMBARAZO MÚLTIPLE
< 4 veces/jornada	Más de 1 metro	26	24
	Menos de 1 metro	34	32
4 a 8 veces/jornada	Más de 1 metro	20	18
	Menos de 1 metro	26	24
> 8 veces/jornada	Más de 1 metro	18	16
	Menos de 1 metro	20	18

ESCALERAS MANUALES			
FRECUENCIA (nº veces/jornada)	DISTANCIA AL SUELO	SEMANA DE INICIO DEL RIESGO EMBARAZO ÚNICO	SEMANA DE INICIO DEL RIESGO EMBARAZO MÚLTIPLE
< 4 veces/jornada	Más de 1 metro	37	32
	Menos de 1 metro	Riesgo tolerable	Riesgo tolerable
4 a 8 veces/jornada	Más de 1 metro	30	28
	Menos de 1 metro	34	32
> 8 veces/jornada	Más de 1 metro	26	24
	Menos de 1 metro	30	28



● Flexión del tronco: inclinaciones por debajo de la rodilla:

	SEMANA DE INICIO DEL RIESGO EMBARAZO UNICO			SEMANA DE INICIO DEL RIESGO EMBARAZO MULTIPLE		
	Tiempo de exposición al riesgo			Tiempo de exposición al riesgo		
	>5 h/día	3-5 h/día	2-3 h/día	>5 h/día	3-5 h/día	2-3 h/día
Repetidamente (más de 10 veces/hora)	20	22	24	18	20	22
Intermitentemente (entre 2 y 10 veces/hora)	28	34	36	26	32	34
Intermitentemente (menos de 2 veces/hora)	Riesgo tolerable	Riesgo tolerable	Riesgo tolerable	Riesgo tolerable	Riesgo tolerable	Riesgo tolerable

● Manipulación manual de cargas:

	FRECUENCIA	SEMANA DE INICIO DEL RIESGO EMBARAZO UNICO			SEMANA DE INICIO DEL RIESGO EMBARAZO MULTIPLE		
		Tiempo de exposición al riesgo			Tiempo de exposición al riesgo		
		>5 h/día	3-5 h/día	2-3 h/día	>5 h/día	3-5 h/día	2-3 h/día
> 10 kg	> = 4 veces/hora	20	22	24	18	20	22
	< 4 veces/hora	24	26	28	22	24	26
Entre 4 y 10 kg	> = 4 veces/hora	24	28	30	22	26	28
	< 4 veces/hora	28	34	36	26	32	34
4 kg		Riesgo tolerable	Riesgo tolerable	Riesgo tolerable	Riesgo tolerable	Riesgo tolerable	Riesgo tolerable



La SEGO entiende que es preciso **realizar una evaluación** respecto a si el trabajo que realiza la trabajadora, comporta algún riesgo para el embarazo con base en los siguientes **parámetros**:

- ▶ Tipo de trabajo, condiciones y horario.
- ▶ Tareas que requiere.
- ▶ Estado físico de la mujer.
- ▶ Características ambientales.
- ▶ Materiales que se manipulan.

INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

La empresa deberá garantizar que cada trabajadora embarazada y en periodo de lactancia reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

Como norma general, la empresa tiene la obligación de informar al personal de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo, así como de las medidas preventivas y de protección aplicables a dichos riesgos. Esta información también les será facilitada a las delegadas y delegados de prevención.

A continuación, se expone la **información que debe de recibir cada una de las partes implicadas**, embarazadas, trabajadoras en situación de lactancia, delegadas y delegados de prevención, así como de la información con la que debe de contar la empresa.

Trabajadoras embarazadas

- ✔ Comunicación del embarazo
- ✔ Petición reevaluación de riesgos y adaptación del puesto de trabajo a su actual situación.
- ✔ Activación del protocolo y de las medidas preventivas: pausas, cambio de posturas, salas de descanso.
- ✔ Ausencias remuneradas para asistir a consultas médicas y de preparación al parto.



Trabajadoras en período de lactancia

- ✓ Comunicación del estado de lactancia y el disfrute del permiso por cuidado del lactante.
- ✓ Petición reevaluación de riesgos para conocer si existen riesgos de transmisión al bebé a través de la leche materna.
- ✓ Habilitar salas higiénicas para la lactancia y la extracción de leche materna.

Delegadas y delegados de prevención

- ✓ Conocedores y participes de esta situación, en bases a los artículos 18, 33, 34 y 35 de la LPRL 31/95 de 8 de noviembre, podrán actuar en representación de la trabajadora solicitando a la empresa cuantas acciones preventivas sean necesarias.
- ✓ Recibir relación de trabajadoras afectadas.
- ✓ Recibir relación de puestos de trabajo con riesgos para las trabajadoras afectadas.
- ✓ Recibir relación de puestos de trabajo exentos de riesgos.
- ✓ Conocer los mecanismos de comunicación entre empresa, servicio de prevención y mutua.

Empresas

- ✓ Tras la comunicación de embarazo y lactancia la empresa solicitará a su servicio de prevención la evaluación de riesgos del puesto de trabajo. Artículo 26 “protección maternidad” y artículo 27 “protección trabajadores especialmente sensibles”, Ley 31/95, 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.
- ✓ Adaptará el puesto de trabajo a su situación, incluyendo medidas preventivas que mejoren las condiciones de trabajo.
- ✓ Tras recibir la evaluación de riesgos del puesto de trabajo de su servicio de prevención, si en este caso existen riesgos y no se pueden eliminar, tendrán que poner en marcha el mecanismo de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, para ello deberá de informar a la trabajadora y contactar de inmediato con la Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- ✓ Deberá mantener informado a las delegadas y delegados de prevención en todo momento y en su defecto a los de personal.



✓ Elaborar un listado de puestos de trabajo libres de riesgos para las trabajadoras embarazadas, garantizando la participación de la representación de las personas trabajadoras, para poder trasladar la información a las trabajadoras.



ASPECTOS QUE DEBEMOS SABER:

Artículo 26 LPRL: se incluye la obligación empresarial de realizar una evaluación de riesgos en la que sean tenidos en cuenta aquellos procedimientos o condiciones de trabajo que pudiesen afectar negativamente a la salud de las trabajadoras. Si la evaluación revelase la existencia de dichos riesgos, la empresa deberá implementar las medidas preventivas necesarias para evitar la exposición de la embarazada, pudiendo adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo e incluyendo en caso necesario la no realización del trabajo nocturno o a turnos.

Según el **artículo 37.3.f) del Estatuto de los Trabajadores**, las trabajadoras embarazadas, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Este permiso es retribuido.

Artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores. Se considerarán nulos los despidos de las trabajadoras en período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia natural, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural.

Igualmente será nulo el despido de las trabajadoras embarazadas desde la fecha de inicio del embarazo hasta que se inicie el periodo de suspensión del contrato de trabajo, así como los despidos de las personas trabajadoras que se produzcan tras la reincorporación al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha del nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.



La protección de la maternidad debe garantizar, en primer lugar, la seguridad y salud de la trabajadora y del feto, y en segundo lugar la continuidad en su puesto de trabajo. A la vez que se protege a la trabajadora y a sus descendientes de los riesgos derivados del trabajo, se debe velar por la igualdad de oportunidades y no discriminación de las mismas, por el hecho de ser madres, en cuanto al mantenimiento del empleo, posibilidades de ascensos, formación, ocupación de cargos de responsabilidad dentro de la empresa, subidas salariales, etc.



7 **RECOMENDACIONES** **EN LA NEGOCIACIÓN** **COLECTIVA.**

REFUERZO DE LA
ACTIVIDAD PREVENTIVA
DESDE LA
PERSPECTIVA
DE GÉNERO



Desde el momento que la Ley establece que **para realizar la evaluación de riesgos es necesario tener en cuenta las características de las trabajadoras y los trabajadores que van a ocupar el puesto de trabajo**, ya se está indicando que no basta sólo tener en cuenta la naturaleza o el trabajo en sí, sino que también tenemos que tener en cuenta **todas** las características de las personas que lo realizan. Es decir, el sexo de la persona, pero también la edad, tanto por si fueran menores o personas mayores, o cualquier otro rasgo pueda hacer necesario una adaptación para reducir el riesgo de generar daños a la salud de las personas trabajadoras proporcionando las medidas preventivas adecuadas.

El **Plan de Prevención de Riesgos Laborales** recoge las características fundamentales de la política y la práctica de la prevención en la empresa, así como su organización.

En lo que respecta al tema objeto análisis en esta guía, para saber si las políticas y prácticas de prevención tienen en cuenta la perspectiva de género, debemos reflexionar acerca de las siguientes cuestiones:

- ➔ ¿En mi empresa se analizan las condiciones de trabajo, los riesgos y la salud laboral teniendo en cuenta el género?
- ➔ ¿En mi empresa las políticas y las prácticas de prevención tienen en cuenta la perspectiva de género?

En el caso de que las respuestas a estas preguntas sean negativas, siendo este el escenario que nos encontramos y al mismo tiempo analicemos, ofrecemos algunas orientaciones para avanzar en dicho ámbito. **Para incorporar, por tanto, la perspectiva de género en la evaluación de riesgos es necesario:**

- ▶ Utilizar instrumentos sensibles a las desigualdades de género para identificar y evaluar los riesgos, que tengan en cuenta el mayor espectro de diversidad de exposiciones y que permitan utilizar el mismo instrumento para todos los puestos de trabajo. Se tienen que utilizar técnicas de obtención de datos validadas y fiables.

- ▶ Presentar sistemáticamente todos los datos y los análisis objeto de estudio y registro desagregado por sexo.



- ▶ Examinar las tareas que efectivamente se lleven a cabo y el contexto de trabajo real, para evitar posibles desviaciones entre las funciones previstas que la persona trabajadora tiene que realizar y las que efectivamente ejecuta.
- ▶ Favorecer y garantizar la consulta y la participación directa y delegada de las trabajadoras, y asegurarse de que los comités de prevención tengan una representación equilibrada entre mujeres y hombres.

En definitiva, la **planificación de la actividad preventiva** es la concreción y la implantación de las medidas preventivas necesarias para eliminar, reducir y controlar los riesgos. Para ello, sería recomendable dar respuesta a los resultados de dicha evaluación de riesgos, cuyo objetivo principal, debe ser reducir las desigualdades en la exposición a los riesgos laborales, así como proteger al conjunto de la población trabajadora.

Y como señalábamos al inicio de este epígrafe, en la misma línea, es necesario aplicar los **requisitos legales del artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, que serán primordiales para la eficacia de la prevención:

- ▶ En la medida de lo posible, actuar desde la situación origen.
- ▶ Adaptar el trabajo a la persona trabajadora en cuestión, tanto en la concepción de los puestos de trabajo, como en la elección de los equipos y de los métodos de trabajo y producción.
- ▶ En caso de que no se pudiera actuar desde el origen se deben priorizar las medidas colectivas frente a las individuales.

7.1. HERRAMIENTAS PARA LA PREVENCIÓN

De las obligaciones que fija la Ley de Prevención de Riesgos Laborales entendemos que hay que destacar y desarrollar principalmente tres de ellas: la **evaluación de riesgos**, la **formación** y la **vigilancia de la salud de las personas trabajadoras**.



➔ La evaluación de riesgos

De acuerdo con lo previsto en el **artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales** y en el artículo 3.2 del Reglamento de los Servicios de Prevención, la empresa deberá consultar a los representantes legales de las personas trabajadoras, o al personal de plantilla en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.

En las **evaluaciones de riesgos siempre deben analizarse las condiciones de trabajo**, es decir, las tareas que se realizan, quien las realiza, los lugares en los que se desarrolla el trabajo, los equipos de trabajo que se utilizan, las labores de mantenimiento y limpieza, las condiciones ambientales del lugar, presencias de sustancias químicas, biológicas o agentes físicos que puedan ocasionar daños a la salud, factores ergonómicos (posturas, movimientos repetitivos, posturas forzadas...), organización del trabajo (jornadas, horarios, turnos, carga mental, autonomía) y factores psicosociales (violencia, estrés, discriminación, acoso...). Todas estas cuestiones deben analizarse y evaluarse teniendo en cuenta para cada una de ellas la variable sexo.

En las evaluaciones de riesgos debe tenerse en cuenta si hombres y mujeres que trabajan en el mismo puesto realizan las mismas tareas y de la misma forma.

Para que los resultados de la evaluación reflejen la situación real sobre los riesgos y los posibles daños a la salud de las personas trabajadoras es imprescindible su participación. Las personas que realizan el trabajo son las que mejor conocen lo que hacen y cómo lo hacen y por tanto las que pueden describirlo mejor.

Aspectos a tener en cuenta para una adecuada estimación del riesgo:

- Las mujeres deben participar en la identificación y valoración de riesgos y en el establecimiento de soluciones preventivas.
- Analizar las tareas que realmente se hacen y de la manera que se hacen.
- Identificar peligros menos obvios y daños a la salud y enfermedades que se hayan producido entre mujeres.
- Analizar el riesgo para el embarazo, la lactancia natural y salud reproductiva e implantar protocolos de actuación.



- Identificar y detectar si puede haber, acoso sexual, por razón de sexo, discriminación, participación en toma de decisiones, conflictos de equilibrio entre la vida laboral y familiar.
- Los protocolos deberán evaluar e interpretar de forma adecuada las exposiciones en el trabajo, las diferencias de sexo (antropométricas, distribución de la grasa corporal...) y de género (aún en ocupaciones similares).

➔ La formación

La formación de las personas trabajadoras debe contar con **programas de formación sobre riesgos específicos del puesto de trabajo y las tareas reales que se desarrollan**. Además, es recomendable que aparte de la formación específica en PRL, exista formación en habilidades y aptitudes valorando los conocimientos previos de las personas y su capacitación previa. Es importante que los planes de formación de la empresa incluyan **formación en igualdad** y evitando los estereotipos de género. Por supuesto, debemos recordar que la formación se realizará en horario de trabajo, y en caso de no ser posible se computarán las horas como horas de trabajo.

Atendiendo al RD 39/1997, de 17 de enero, en su Anexo VI, se realiza una concisa referencia a los **riesgos psicosociales** en el apartado de la formación. En concreto, se refiere al estrés y otros problemas psicosociales y las consecuencias de los factores psicosociales nocivos y su evaluación como contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel superior del Técnico de Prevención de Riesgos Laborales. Sin embargo, este contenido formativo debería ampliarse y concretar los principales riesgos psicosociales. La práctica de la prevención advierte que no son muy conocidos los riesgos psicosociales entre la población trabajadora.

➔ La vigilancia de la salud orientada a la prevención.

Es la recogida, el análisis y la interpretación sistemática de los datos de salud con el fin de proteger a ésta y prevenir los daños relacionados con el trabajo.



La investigación y las experiencias en torno a la vigilancia de la salud sensible al género son limitadas, siendo el objetivo de esta vigilar que los riesgos se mantienen dentro de niveles tolerables. Algunas de las **orientaciones** para abordar este tema son:

- A la hora de diseñar los objetivos y el contenido de la vigilancia de la salud se tienen que tener en cuenta las exposiciones mayoritarias en las mujeres, así como las diferencias biológicas y las desigualdades sociales.
- Deben realizarse de forma que se incluyan todas las personas expuestas, también las que trabajan a tiempo parcial (que mayoritariamente serán mujeres), en todos los turnos.
- Identificar indicadores que se puedan cuantificar y analizar por sexo para controlar la evolución y los cambios que originen las medidas preventivas implantadas.
- Es importante poner énfasis en las enfermedades relacionadas con el trabajo.
- Los resultados colectivos de la vigilancia epidemiológica siempre se presentarán por sexos y se analizarán de forma completa y diferenciada.
- Durante la planificación de las inspecciones o actividades de vigilancia y control, deben establecerse los equipos de personas que intervendrán en ellas, contando también con mujeres. Durante las tareas de inspección deben recogerse las opiniones de las personas trabajadoras afectadas para conocer su valoración.
- Los protocolos actualmente existentes en vigilancia de la salud deberían ser revisados con el objetivo de profundizar en la perspectiva de género.
- Por último, hay que indicar que el **Plan de Igualdad**, como instrumento para alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, es una herramienta clave para mejorar la actividad preventiva en las empresas.

REFERENCIAS LEGISLATIVAS Y BIBLIOGRÁFICAS



LEGISLACIÓN

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura.
- Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por Real Decreto 39/1997 de 17 de enero.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS).
- Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

BIBLIOGRAFÍA

- Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).
- Convenio sobre la violencia y el acoso (OIT 190).
- 10 porqués para una salud y una seguridad laboral con perspectiva de género, Generalitat de Catalunya, departamento de trabajo, octubre 2010.
- UGT Secretaría de Salud Laboral: “Guía: Análisis comparado de los protocolos de actuación frente al acoso en el trabajo”. Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT. 2018.
- UGT Secretaría de Salud Laboral: “La perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales”. Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT. 2019.
- Informe: Salud mental y trabajo, Secretaría de Salud Laboral de UGT, octubre 2022.
- Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST) 2023-2027.
- Análisis de la siniestralidad laboral desde la perspectiva de género, Secretaría de Salud Laboral Confederal, UGT marzo 2024.
- Guía de ayuda para la valoración del riesgo laboral durante el embarazo (2020). Instituto Nacional de la Seguridad Social.

*Edita: Oficina de Igualdad de Género en el Empleo de UGT Extremadura
Calle La Legua, 17 - 06800 Mérida
Fecha de edición: Mérida, octubre de 2024
Depósito legal: BA-000629-2024*



**Si necesitas recibir información o
asesoramiento puedes dirigirte a la
OFICINA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN
EL EMPLEO de UGT Extremadura**

Calle La Legua, 17 (Mérida)

Teléfonos:

924 48 53 70/60

633 14 53 97 / 633 75 05 67

Correo electrónico:

porlaigualdad@extremadura.ugt.org



imex | Instituto
de la *Mujer*
de Extremadura

JUNTA DE EXTREMADURA
Presidencia