



SALUD Y RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| CONCEPTOS BÁSICOS | 3 |
| IMPORTANCIA Y DESCRIPCIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES | 6 |
| SALUD, GÉNERO Y TRABAJO | 9 |
| UN POCO DE HISTORIA | 11 |
| PAUTAS GENERALES PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES..... | 18 |
| ¿CÓMO CONSEGUIMOS UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO? | 20 |

CONCEPTOS BÁSICOS

Sexo:

Comprende las diferentes características físico-biológicas con las que nacen mujeres y hombres.

Género:

Se compone de los roles, comportamientos, atributos y actividades que la sociedad construye, lo masculino y femenino, y asigna como características a mujeres y hombres.

Igualdad de trato:

Se refiere al idéntico tratamiento de un organismo, gobierno, sociedad o individuo hacia las personas con independencia de su sexo.

Doble jornada:

Es la necesidad de responder al trabajo asalariado, al trabajo doméstico y a la vida familiar en un mismo espacio de tiempo.

Prevención de riesgos laborales PRL:

Conjunto de medidas que se aplican en la actividad diaria de una organización con la finalidad de evitar o disminuir los riesgos derivados de la actividad de producción de la empresa.

Ergonomía y Psicosociología:

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

Agente biológico:

Cualquier ser vivo o derivado presente en el ámbito laboral que pueda producir un efecto perjudicial sobre la salud de las personas trabajadoras.

Agente físico:

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

Agente químico:

Es la necesidad de responder al trabajo asalariado, al trabajo doméstico y a la vida familiar en un mismo espacio de tiempo.

Riesgo laboral:

La posibilidad de que una trabajadora o trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

Daños derivados del trabajo:

las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Riesgo laboral grave e inminente:

Aquel que resulte probable que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud laboral.

Enfermedades profesionales:

Deterioro lento y paulatino producido por una exposición continuada a situaciones adversas en el puesto de trabajo.

Fatiga física:

Es el resultado de un conjunto de requerimientos del puesto de trabajo a lo largo de la jornada laboral, que obligan a la persona a ejercer un esfuerzo físico.

Fatiga mental:

Alteración temporal (disminución) de la eficiencia funcional mental y física; esta alteración está en función de la intensidad y duración de la actividad precedente y del esquema temporal de la presión mental.

Evaluación de riesgos:

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

Planificación preventiva:

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

IMPORTANCIA Y DESCRIPCIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Tenemos que ser conscientes de la importancia de la salud y de la PRL, porque las condiciones que se dan en el ámbito laboral, determinan la vida y la salud de las personas. El entorno laboral cambia de una forma muy desigual dependiendo de muchos factores como, por ejemplo; clase social, ocupación, puesto de trabajo, edad, sexo...

Si nos centramos en las desigualdades que hay cuando hablamos del sexo, nos surgen muchas preguntas como por ejemplo:

¿Podemos diferenciar una salud laboral para mujeres y hombres?

¿Tienen las mujeres las mismas condiciones de vida y de trabajo que los hombres?

El sexo es un factor determinante de la salud. El sexo de una persona puede influir de manera significativa en su estado de salud física, psicológica y social, así como en su nivel de bienestar durante los años vividos. Además, los condicionantes de género que se asignan a cada uno de los sexos también puede influir en la salud de las personas. Por tanto, entendemos que la salud de las mujeres y de los hombres, si es diferente, ¿por qué se trata igual?

La PRL engloba todas aquellas actividades o medidas de seguridad adoptadas en una empresa, con el fin de reducir o evitar los riesgos derivados del trabajo. Por ello, son un punto básico en la actividad de cualquier organización.

La protección de la salud de quienes trabajan en la empresa va a contribuir a su buen funcionamiento, mejorando la calidad del trabajo y generando un ambiente más saludable y agradable.

La PRL es muy importante ya que todas las empresas son responsables de cuidar y proteger la salud de las personas que forman parte de ella. Además, es imprescindible cumplir con la legislación vigente en esta materia. La prevención de riesgos está regulada en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, que debe ser cumplida por todas las empresas.

Es necesario tener en cuenta que cualquier empresa que tenga contratada a una persona trabajadora, deben cumplir con la normativa vigente sobre PRL. Éstas se centran en tres puntos fundamentale



Proteger la seguridad y salud de sus trabajadoras/es con todos los medios a su alcance.



Conocer los riesgos de su empresa y cómo éstos pueden afectar a sus trabajadoras/es.



Planificar y establecer las medidas para evitar o minimizar los riesgos.

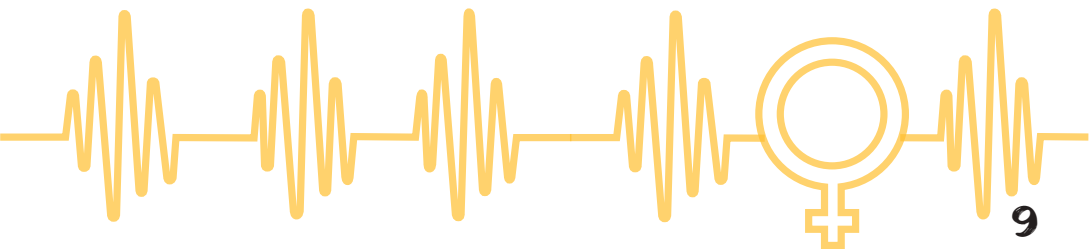
Con toda esta información podemos entender que la PRL es fundamental en cualquier empresa; ya que su implantación y la correcta ejecución facilitan el trabajo asegurando unas condiciones de seguridad y eliminación de los accidentes laborales.

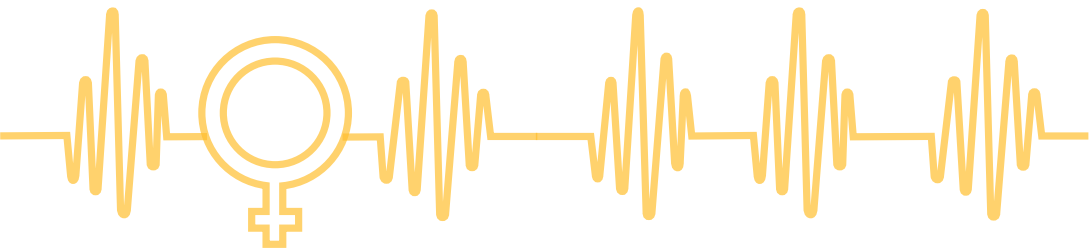
SALUD, GÉNERO Y TRABAJO

Queremos destacar con esta guía que la PRL se ha centrado en toda su trayectoria en el trabajo masculino y las características propias de los hombres, sin tener en cuenta que las mujeres también se encuentran inmersas en el mundo laboral, con unas características propias y necesidades acordes a ellas.

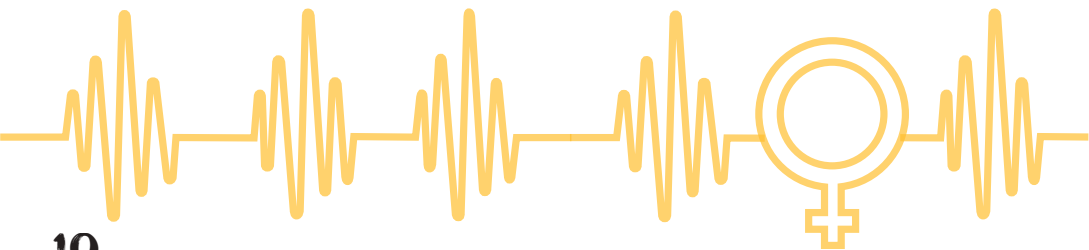
La aplicación desde el enfoque feminista debe de ser fundamental en las prácticas preventivas tanto en la seguridad como en la salud del trabajo, pues los riesgos laborales y las patologías causadas por ellas, afectan de manera desigual a mujeres y hombres.

La finalidad de esta guía es dar pautas para poder conocer, comparar y actuar ante la situación real de las mujeres en el mundo laboral, las condiciones de trabajo en las que se encuentran en relación a las condiciones de los hombres y cómo repercuten éstas en su salud.





Debemos ser conscientes de las diferencias de salud entre las mujeres y los hombres, partiendo de las diferencias biológicas; que hace referencia a la constitución física propia de la mujer (fuerza, estatura, tamaño de manos, pies, brazos, piernas...); su realidad biológica diferencial relacionada con la fertilidad, maternidad, y por tanto, el embarazo y el parto; y su rol social que le adjudica el papel de gestora del hogar, y todo lo relacionado con los cuidados, para así poder realizar una actividad preventiva eficaz y llevar a cabo una protección de la salud completa y lo más ajustada posible a las características de toda la plantilla.



UN POCO DE HISTORIA

Durante mucho tiempo la salud laboral de las mujeres se hacía pensando básicamente en el embarazo y la maternidad, sin prestar la atención necesaria a otros aspectos de las condiciones laborales que también pueden afectar a su salud.

Sin embargo, el tratamiento se ha ido ampliando progresivamente a otros aspectos más allá de la salud estrictamente reproductiva. Por eso, la Unión Europea planteó hace 10 años la idea de progresar en el ámbito de la igualdad y tener más en cuenta los aspectos de salud y seguridad específicos de las mujeres, algo que se ha introducido en el ordenamiento Jurídico Europeo y que afecta a todos los estados miembro, entre ellos España.

Sin duda, avanzar hacia la efectividad y eficacia de las medidas de PRL, incorporando un enfoque feminista, nos permite, no solo cumplir con la normativa en vigor, sino también dar un paso muy importante en la empresa para mejorar las condiciones de trabajo y alcanzar la igualdad de oportunidades de todas las personas trabajadoras

En esta materia resulta de gran interés seguir el impacto que han tenido las novedades que introdujo la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en materia de salud de la mujer: de forma directa (previsiones específicas sobre política sanitaria) e indirecta (acoso por razón de género y acoso sexual, y su prevención). Así, se incorporó el principio de transversalidad de género, consistiendo en desarrollar en cualquier política el impacto que puede tener sobre mujeres y hombres.

Los condicionantes de género, son aquellas atribuciones que la sociedad asigna a las mujeres por el hecho de nacer mujeres, afecta de forma directa a su trabajo y a su salud, aunque en muchos casos pasan desapercibidas.

La Ley Orgánica 3/2007 , que iremos mencionando, recoge por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual sea su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

Sabemos que existen riesgos laborales específicos de las mujeres. En la relación de condiciones de trabajo y salud se identifican los siguientes riesgos específicos de género: la doble presencia, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Acoso sexual

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art.7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Acoso por razón de sexo

Es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo (art.7.1 de la Ley Orgánica 3/2007).

Dobles jornadas o doble presencia

Riesgo que sí ha comenzado a ser tenido en cuenta en los primeros estudios de género y salud laboral. Es un hecho incontestable que las responsabilidades familiares incrementan los riesgos laborales al interactuar con ellos.

Este riesgo se origina por el aumento de la carga de trabajo, así como por la dificultad para responder a ambas demandas. Puede llegar a un deterioro de la salud mental, estrés, tensión, fatiga...y verse afectado en el ámbito laboral con disminución del rendimiento y de la atención, que puede dar lugar al aumento de los accidentes laborales, absentismo...

Se eliminarán las dobles jornadas, cuando se llegue a una corresponsabilidad real de mujeres y hombres en la realización de las tareas domésticas y en el cuidado de las personas dependientes, además de una organización del trabajo que permita verdaderamente conciliar la vida laboral y familiar.

Derivado de los roles de género hay determinadas actividades laborales que tradicionalmente han sido asignadas a las mujeres y que tiene que ver con cuidados, servicios, enseñanza, sanidad, limpieza, comercio y hostelería, textil...

Suelo pegajoso

Se dice de la realidad a través de la cual las mujeres sufren una serie de impedimentos que les impiden que se desarrollen en el mundo laboral o en la esfera de lo público.

Techo de cristal

Se dice del límite invisible desde el exterior que impide el crecimiento laboral o ascenso de las mujeres dentro de una empresa.

Brecha salarial

A la desigualdad de oportunidades y los desequilibrios en los puestos de responsabilidad, se suma también la brecha salarial. Ellas cobran, de media, menos que ellos en todos los países del mundo.

Estudios realizados en esta materia, ponen de manifiesto que las mujeres, en mayor proporción, llevan a cabo tareas monótonas, obtienen un salario inferior, tienen menos oportunidades de participar en la planificación de su propio trabajo y tienen menos expectativas de promoción profesional.

Hay que tener en cuenta que el diseño de los puestos de trabajo, desde la organización de los espacios, los horarios, equipos y las herramientas, se ha pensado siguiendo un modelo masculino. Por ejemplo, muchas herramientas manuales de trabajo se diseñan con parámetros anatómicos exclusivamente masculinos.

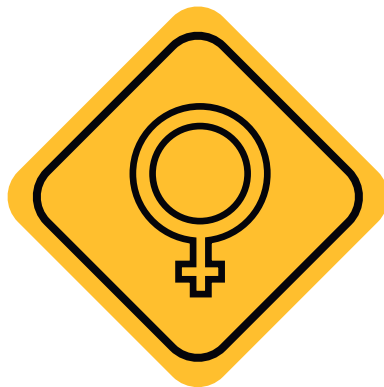
También la organización del tiempo de trabajo parte de un modelo de disponibilidad constante por parte de las personas trabajadoras, sin tener en cuenta las responsabilidades o necesidades relacionadas con el entorno familiar.

Por otro lado, una gran parte de los valores límite establecidos para la exposición a sustancias tóxicas no tienen en cuenta la posibilidad de que la respuesta toxicológica pueda ser diferente entre las mujeres y los hombres.

Los trabajos feminizados se caracterizan por presentar principalmente riesgos ergonómicos y psicosociales, mientras que los hombres se exponen en mayor medida a los riesgos de seguridad. Como consecuencia, se producen efectos distintos en la salud; en el caso de las mujeres, a menudo se trata de efectos que aparecen a largo plazo y que son de etiología multicausal. Los hombres, en cambio, sufren más accidentes físicos y traumáticos.

Llegamos a la conclusión que mujeres y hombres se sitúan en condiciones y posiciones sociales y económicas diferenciales en el mercado de trabajo, lo que implica una exposición a riesgos distintos y que desarrollarán problemas de salud diferentes.

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.



PAUTAS GENERALES PARA INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PRL






Por todo esto y tras analizar la necesidad de aplicar la perspectiva de género a la seguridad y salud en el trabajo, pasamos a señalar algunas claves generales que pueden ser útiles a las empresas para introducir estos cambios.



Promover en el ámbito laboral, la organización y gestión desde una mirada feminista dando así importancia a la igualdad real entre mujeres y hombres en el entorno laboral.



Concienciar, sobre todo a quienes ocupan puestos de responsabilidad, de la necesidad de integrar la perspectiva de género en la prevención, de forma que se cuide la salud de toda la plantilla, haciéndoles conscientes de las razones y beneficios que tiene este enfoque para la empresa y para avanzar hacia la igualdad real en el ámbito laboral.

-  Promover la igualdad y el compromiso a la tolerancia cero en las conductas discriminatorias.
-  Adecuar la prevención de los riesgos teniendo en cuenta características de la persona, sexo, edad, especial sensibilidad (art. 15.1 Ley 31/95), diferencias en las consecuencias de la exposición a determinados factores por las diferencias biológicas, derivados de la manipulación de agentes químicos, factores ergonómicos etc...
-  Distinguir los niveles de exposición a los riesgos teniendo en cuenta las tareas, condiciones y tiempo dedicado a las tareas. La protección deberá ser individual y los equipos de protección de trabajo se ceñirán a las diferencias físicas de su personal y teniendo especial atención a la repercusión profesional, los roles y cargas familiares de cada persona trabajadora.
-  Fomentar la participación equilibrada y proporcionada de mujeres y hombres tanto en el acceso a la información como en los niveles de decisión
-  Realización de un plan de igualdad de la empresa personalizado. Es obligatorio para empresas con una plantilla superior a 50 trabajadoras y trabajadores, y recomendable para empresas de menos de 50 trabajadoras y trabajadores. El no cumplimiento de esta obligación supondrá una sanción grave para la empresa.

¿CÓMO CONSEGUIMOS UNA PRL DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO?

Para conseguir una PRL con enfoque feminista, analizaremos las características de los centros de trabajo, identificaremos el material o los equipos que se utilizan en la jornada laboral, tendremos que conocer las distintas máquinas, equipos y vehículos, tanto para su utilización normal, como para su mantenimiento, reparación o limpieza.

Si conocemos el número y el tratamiento de los accidentes, incidentes y enfermedades derivadas de la actividad profesional podremos hacer una prevención basándonos en la realidad de nuestro ámbito laboral. Respecto al personal laboral de la empresa, se debe conocer sus condiciones laborales y su situación personal, las tareas que desempeña en su rutina laboral y las condiciones del material y del lugar de trabajo.

Identificar los diferentes factores de riesgo de discriminación, analizar las diferencias salariales, las edades del personal, cualificaciones requeridas y antigüedad en el empleo de las trabajadoras y trabajadores. Valorar las necesidades de conciliación y apoyarlas para que se hagan efectivas indistintamente de las mujeres y los hombres. Afrontar los riesgos a los que las mujeres están expuestas con programas específicos... en definitiva, conocer al personal empleado y sus características.

Por último y no menos importante, tenemos que conocer las medidas de vigilancia y control para conseguir que los riesgos se mantengan en unos valores tolerables.

La integración del enfoque de género en el análisis de los peligros y en la evaluación de los riesgos, nos llevará a conocer los factores que influyen en la salud de las mujeres y en el impacto diferencial en los accidentes y enfermedades según si lo sufren las mujeres o los hombres. Además, una representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los procesos del entorno laboral ayudará a la tolerancia cero en las conductas discriminatorias y a eliminar las desigualdades.





Asociación La Rueda



laruedabur



LaRuedaBurgos



648 66 23 42



C/ Cabestreros, 2C
(09003) Burgos



947 20 51 27



larueda@laruedaburgos.org



www.laruedaburgos.org



**Junta de
Castilla y León**



Servicios Sociales
de Castilla y León



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo



Obra Social "la Caixa"

gutierrez f manrique
FUNDACIÓN



**Ayuntamiento
de Burgos**