

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO



LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO



ÍNDICE

· CARTA DE LA PRESIDENTA DE ATA CASTILLA Y LEÓN	05
· PRESENTACIÓN	07
1. CONCEPTOS BÁSICOS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS: EL TRABAJO Y LA SALUD; LOS RIESGOS PROFESIONALES Y FACTORES DE RIESGO	09
1.1.SALUD Y TRABAJO. CONCEPTOS BÁSICOS.....	09
1.2.RELACIÓN AMBIENTE-SALUD EN EL TRABAJO	09
1.3.TERMINOLOGÍA BÁSICA	11
1.4.FACTORES DE RIESGO LABORAL.....	12
2. SITUACIÓN ACTUAL DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO	15
3. PRINCIPALES SECTORES EN LOS QUE TRABAJAN LAS MUJERES Y POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS APLICABLES A ESTOS SECTORES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO	17
3.1.RIESGOS ESPECÍFICOS DE GÉNERO	18
4. RIESGOS ESPECÍFICOS DE LA MUJER EN EL EMBARAZO	25
4.1.REPRODUCCIÓN Y MATERNIDAD.....	25
4.2.EL TRABAJO, EMBARAZO Y LACTANCIA; SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER TRABAJADORA AUTÓNOMA, DURANTE EL EMBARAZO Y LA MATERNIDAD.....	31
5. MARCO NORMATIVO	35
5.1.PROTECCIÓN GENERAL DEL HOMBRE Y LA MUJER TRABAJADORA AUTÓNOMA, EN LA LEY DEL ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO	35
5.2.PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL	38
5.3.NORMATIVA EN MATERIA PREVENTIVA REFERIDA A EMBARAZO Y MATERNIDAD	41
6. EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	45
7. TERMINOLOGÍA BÁSICA PARA POTENCIAR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y SUPRIMIR CONDUCTAS NO ACORDES CON LA LEY Y LA INTEGRACIÓN DE SEXOS EN LA ACTIVIDAD LABORAL.....	47
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	51



CARTA DE LA PRESIDENTA DE ATA CASTILLA Y LEÓN

Es importante señalar que la salud de hombres y mujeres es diferente debido a razones biológicas pero también sociales. Las desigualdades en la salud de hombres y mujeres ajenas a las diferencias biológicas han sido poco estudiadas. La Perspectiva de Género es una metodología que se introduce en la construcción del conocimiento y, por otro lado, nos permite trasladar los análisis de la realidad que vivimos, señalando las diferencias y situaciones de desigualdad y discriminación a todos los ámbitos de decisión. En definitiva, un instrumento para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

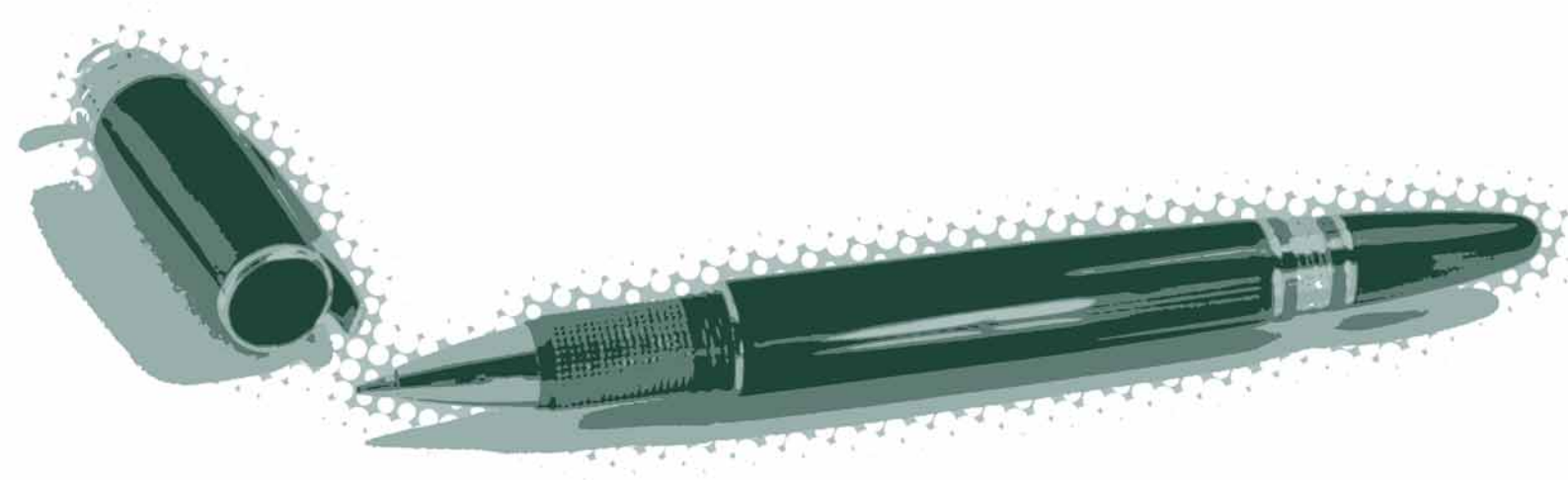
Por ello hay que tener presente el análisis de género al estudiar los patrones diferenciales sobre cómo enfermamos mujeres y hombres por causa de las diferencias biológicas y sociales, en una perspectiva sin discriminación en salud laboral. No hacerlo tiene como consecuencia que se subestimen e incluso descuiden los riesgos reales, especialmente para la salud de las mujeres considerando, a su vez, riesgos específicos derivados de particularidades del género femenino como la maternidad, la lactancia, etc.

Es necesario redefinir la salud laboral valorando en su justo término la variable de género no sólo respecto al factor biológico relacionado con la capacidad reproductora de las mujeres, sino a sus diferencias corporales, de socialización, de roles a desempeñar y de exigencias añadidas al puesto de trabajo por el hecho de ser mujer. Así mismo posibilitar un enfoque para la investigación, la política y la prevención que tenga en cuenta las diferencias de género a fin de garantizar una prevención eficaz e integral para las mujeres en el marco de la seguridad y la salud en el trabajo. Conseguir una efectiva igualdad de trato en salud laboral, adquiriendo y adoptando medidas de prevención de riesgos laborales, teniendo en cuenta la perspectiva de género pues, en muchas ocasiones, hombres y mujeres se encuentran en condiciones de trabajo distintas, con riesgos diferentes, frente a los que hay que adoptar medidas adaptadas.

ATA Castilla y León, defiende este discurso y participa activamente en cualquier iniciativa y medida igualitaria para todas las trabajadoras y trabajadores autónomos de nuestra comunidad Castellano Leonesa. Los llamados enfoques neutros no han favorecido la prevención de riesgos laborales que padecen las mujeres, sobre las que, además de los riesgos comunes, planean otros específicos como los psicosociales, entre otros. Se trata de una asignatura pendiente en el tema de la igualdad, el enfoque de la perspectiva de la igualdad de género en el mundo laboral.

Esperamos sinceramente que esta guía, que tiene en su poder, le ayude a seguir en el no fácil camino del emprendimiento, aprendiendo a gestionar la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género.

Soraya Mayo Alonso
Presidenta de ATA Castilla y León



PRESENTACIÓN

El trabajo autónomo posibilita, por un lado una respuesta a una necesidad de autoempleo, una alternativa al desempleo; pero también es una opción de salvar los obstáculos y dificultades que las mujeres encuentran en el desarrollo de su carrera por su condición femenina. Ya que en la actualidad todavía hay que hablar de desigualdad-discriminación: en las retribuciones, en las condiciones de acceso al empleo y en las posibilidades de desarrollo profesional.



El número de emprendedoras que deciden comenzar la aventura de ser trabajadoras autónomas va en aumento. Además es una salida o vía posible, en épocas de crisis económicas acuciantes. El motivo principal de la génesis de los comportamientos de mujeres emprendedoras ha sido el de realización personal, entendida como autonomía, conquista de independencia y de libertad.

El número de trabajadores autónomos en la comunidad de Castilla y León, asciende a un total de **213.330** – según datos de la Federación de Asociaciones de Trabajadores Autónomos-ATA, Septiembre de 2009. De los cuales, son varones **158.932** y **64.398** mujeres. El colectivo de trabajadoras autónomas Castellano Leonesas, centrará los contenidos de la Guía que aquí presentamos.

Toda mujer trabajadora tiene por “ser” y por “hacer” una serie de características propias que la definen:

- Su ser biológico: que hace referencia a la constitución física propia de la mujer: su fuerza, su estatura, el tamaño de sus manos, pies, brazos y piernas.
- Su realidad biológica diferencial, relacionada con la fertilidad, la maternidad y por tanto el embarazo y el parto.
- Su rol social: que le adjudican el papel de gestora del hogar y, sobre todo, de la atención principal de los ascendientes necesitados de terceros para su desarrollo ordinario y de los descendientes dependientes por su menor edad.



LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Los factores que hacen diferente la salud de la mujer son dos:

- Biomédico: genes, metabolismo y hormonas.
- Psicosocial: el papel de la mujer en la sociedad, la adscripción a determinadas tareas y la “doble presencia” que influyen en su patrón de enfermedad.

Hombres y mujeres están expuestos a riesgos diferentes; los trabajos que denominados “feminizados” por estar sobreocupados por mujeres, se caracterizan por presentar ante todos dos tipos claros de factores de riesgo:

- Riesgos ergonómicos u ósteo-musculares.
- Riesgos psicosociales.

Consecuentemente, encontramos diferencias en la SALUD entre trabajadores y trabajadoras.

El término **género** se utiliza además, para describir y analizar las características de hombres y mujeres que están basadas en factores sociales, mientras que sexo se refiere a las características que vienen determinadas biológicamente.

Usar un **enfoque de género** en salud es tener en cuenta que:

Las personas son siempre mujer u hombre y puede haber **diferencias por sexos** en el estado de salud y en la atención en los servicios sanitarios. Existe una construcción cultural y social distinta para cada sexo -construcción de género-, y puede haber diferencias debidas a estas **construcciones de género** en el estado de salud y en la atención sanitaria. En la sociedad existe **jerarquía entre los sexos**, siendo aún a veces minusvalorado o discriminado lo femenino y existiendo relaciones de poder entre hombres y mujeres. Son las **relaciones de género**.

Las posibles diferencias de salud, tanto debidas al sexo, como motivadas por factores y relaciones de género, pueden resultar discriminatorias y ser injustas y evitables. Es decir, pueden ser **desigualdades e inequidades** de género en el estado de salud y en la atención sanitaria.

El objetivo de esta guía es sensibilizar al colectivo de trabajador@s autónom@s en la nueva perspectiva de la Prevención de Riesgos teniendo en cuenta el enfoque de género.

1. CONCEPTOS BÁSICOS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS: EL TRABAJO Y LA SALUD; LOS RIESGOS PROFESIONALES Y FACTORES DE RIESGO.

1.1. SALUD Y TRABAJO. CONCEPTOS BÁSICOS.

En el concepto de salud, a pesar de sus múltiples enfoques y tratamientos, nos encontramos con una concepción más generalizada que las restantes basadas en la concepción médica del término en sus tres aspectos: somático o fisiológico, psíquico y sanitario.

De estos tres aspectos a considerar, es precisamente la concepción somática o fisiológica la que más importancia ha ejercido en la sociedad, la cual, al considerar la salud como el bienestar del cuerpo y el organismo físico, nos ha conducido hacia una definición negativa, generalmente utilizada, de ausencia de enfermedad que sólo conocemos y valoramos cuando la perdemos.

Pasando por las múltiples concepciones llegamos al concepto ideal de salud definida por la Organización Mundial de la Salud (O.M.S), como *“el estado de bienestar físico, mental y social”*.



Si analizamos la anterior definición podemos destacar en primer lugar el triple equilibrio somático-psíquico-social, pasando de la simple y generalizada concepción somática o fisiológica a otra mucho más amplia en la que tiene en cuenta que el hombre posee unas funciones psíquicas, intelectuales y emocionales y que, unido a su vida en sociedad, es capaz de manifestar sus sentimientos y en consecuencia, perder su bienestar.

Otro aspecto importante a destacar es el concepto de salud, humana, personal e individual, diferente para cada tipo de persona, ligado a su aspecto subjetivo y difícil de valorar hasta que se pierde.

A la vista de lo expuesto establecer que cuando hablamos de salud laboral nos estamos refiriendo al “estado de bienestar físico, mental y social” del trabajador que puede resultar afectado por las diferentes variables o factores de riesgo existentes en el ambiente laboral, bien sea de tipo orgánico, psíquico o social.

Dado que la salud se considera un derecho fundamental de la persona, el conseguir el más alto grado de salud constituye un objetivo social de primer orden, siendo preciso para su logro el aporte de otros sectores, sociales y económicos, además de el de la salud.

1.2. RELACIÓN AMBIENTE-SALUD EN EL TRABAJO.

El cada vez mayor conocimiento de los fenómenos físicos y químicos de nuestro planeta ha permitido que, desde su origen, la humanidad haya ido progresando y mejorando su nivel de vida a partir del mayor y mejor aprovechamiento de los recursos naturales disponibles.

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El hombre que no se ha limitado a la utilización de las sustancias naturales sino que, en su espíritu de superación, ha logrado la síntesis de nuevos productos con mejores calidades y la aplicación de nuevas formas de energía dando lugar a la aplicación tecnológica de estos conocimientos científicos y consecuentemente al gran desarrollo industrial de nuestro siglo, sin embargo también ha contribuido a aumentar los riesgos que estos procesos conllevan para la población en general y para el trabajador/a autónomo en particular, causando el deterioro de su salud y dando lugar a la aparición de nuevos daños derivados del trabajo.

Por otra parte, si por ecología entendemos la “ciencia que estudia las relaciones existentes entre los organismos y el medio en que vive”, no cabe duda, que el sistema ecológico ocupacional, constituido por el hombre-ambiente de trabajo, constituye un subsistema de vital importancia en el suprasistema ecológico total de la población, ya que el hombre permanece un cuarto de la vida en el ambiente de trabajo y los trabajadores autónomos constituyen una parte importante de la población total.

El equilibrio individual de la salud no depende sólo del correcto funcionamiento de su estructura orgánica y psíquica, sino que se ve influenciado en gran medida por los factores ambientales, en el que se encuentra incluido y en primer lugar las condiciones de trabajo.

En este sentido, por ambiente o condiciones de trabajo no sólo debemos entender los factores de naturaleza física, química o técnica, que pueden existir en el puesto de trabajo, sino que también deberán considerarse incluidos aquellos otros factores de carácter psicológico o social que puedan afectar de forma orgánica, psíquica o social la salud del trabajador.

A partir de esta definición el ambiente de trabajo, lo podemos considerar subdividido en:

- Ambiente orgánico.
- Ambiente psicológico.
- Ambiente social.

Ambiente orgánico:

Constituido por aquellos factores ambientales que pueden dañar la salud física y orgánica del trabajador, comprendiendo:

- Factores mecánicos: elementos móviles, cortantes, punzantes, etc. De las máquinas, herramientas, manipulación y transportes de cargas, etc.
- Factores físicos: condiciones termohigrométricas, ruido, vibraciones, presión atmosférica, radiaciones ionizantes y no ionizantes, iluminación, etc.
- Factores químicos: contaminantes sólidos, líquidos y gases presentes en el aire.
- Factores biológicos: protozoos, virus, bacterias, etc.

Ambiente psicológico:

Consecuencia fundamentalmente de factores debidos a los nuevos sistemas de organización del trabajo derivados del desarrollo tecnológico (monotonía, automatización, carga mental, etc) que crea en el trabajador problemas de inadaptación, insatisfacción, estrés, etc.

Ambiente social:

Consecuencia de las relaciones sociales externas a la empresa afectadas cada vez más por problemas generacionales, cambio de esquemas de valores, etc. O internos a la empresa, sistemas de mando, política de salarios, sistemas de protección y ascensos, etc.

1.3. TERMINOLOGÍA BÁSICA.

En el artículo 4 de la **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales** aparecen una serie de definiciones que sirven de base y principio para cualquier análisis o estudio sobre la materia. A continuación, vamos a señalarlas, indicando entre comillas el texto literal de la Ley:

Prevención: se entiende como tal "el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo".

Riesgo laboral: se define como "la posibilidad de que un 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 son "las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo".

Riesgo laboral grave e inminente: es "aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores".

"Se entenderán como procesos, actividades, operaciones, equipos o productos **"potencialmente peligrosos"** aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan".

Equipo de trabajo: es "cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo".

Condición de trabajo: se entiende como tal "cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador".

Equipo de protección individual: es "cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin".



1.4. FACTORES DE RIESGO LABORAL.

Podemos considerar los factores de riesgo laboral clasificados en los siguientes grupos:

- Factores o condiciones de seguridad.
- Factores de origen físico, químico o biológico o condiciones medioambientales.
- Factores derivados de las características del trabajo.
- Factores derivados de la organización del trabajo.

Factores o condiciones de seguridad

Se incluyen en este grupo las condiciones materiales que influyen sobre la accidentalidad: pasillos y superficies de tránsito, aparatos y equipos de elevación, vehículos de transporte, máquinas, herramientas, espacios de trabajo, instalaciones eléctricas, etc.

Del estudio y conocimiento de los citados factores de riesgo se encarga la “seguridad del trabajo”, técnica de prevención de los accidentes de trabajo.

Factores de origen físico, químico y biológico

Se incluyen en este grupo los denominados “contaminantes o agentes físicos” (ruido, vibraciones, iluminación, condiciones termohigrométricas, radiaciones ionizantes – rayos X, rayos gamma, etc.- y no ionizantes – ultravioletas, infrarrojas, microondas, etc.- presión atmosférica, etc.). Los denominados “contaminantes o agentes químicos” presentes en el medio ambiente de trabajo, constituidos por materias inertes presentes en el aire en forma de gases, vapores, nieblas, aerosoles, humos, polvos, etc. y los “contaminantes o agentes biológicos”, constituidos por microorganismos (bacterias, virus, hongos, protozoos, etc.) causantes de enfermedades profesionales.

Del estudio y conocimiento de los citados factores de riesgo se encarga la “higiene de trabajo”, técnica de prevención de las enfermedades profesionales.

Factores derivados de las características del trabajo

Incluyendo las exigencias que la tarea impone al individuo que las realiza (esfuerzos, manipulación de cargas, posturas de trabajo, niveles de atención, etc.) asociados a cada tipo de actividad y determinantes de la carga de trabajo, tanto física como mental, de cada tipo de tarea, pudiendo dar lugar a la fatiga.

Del estudio y conocimiento de los citados factores de riesgo se encarga la “ergonomía”, ciencia o técnica de carácter multidisciplinar que estudia la adaptación de las condiciones de trabajo al hombre.

Factores derivados de la organización del trabajo

Se incluyen en este grupo los factores debidos a la organización del trabajo (tareas que lo integran y su asignación a los trabajadores, horarios, velocidad de ejecución, relaciones jerárquicas, etc.). Considerando:

- Factores de organización temporal (jornada y ritmo de trabajo, trabajo a turno o nocturno, etc.).
- Factores dependientes de la tarea (automatización, comunicación y relaciones, status, posibilidad de promoción, complejidad, monotonía, minuciosidad, identificación con la tarea, iniciativa, etc.).

Puede originar problemas de insatisfacción, estrés., de cuyo estudio se encarga la “psicosociología”.



2. SITUACIÓN ACTUAL DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO.

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo remunerado constituye una de las más importantes transformaciones sociales acaecidas en el presente siglo en la generalidad de economías occidentales. La trascendencia de este proceso es tal que se le puede relacionar con buena parte de las modificaciones económicas, sociales y culturales que definen nuestra historia reciente.

El análisis económico de la situación laboral de la mujer encuentra su relevancia al menos en dos argumentos. En primer lugar, las diferencias observadas, tanto respecto a las decisiones de participación como a los resultados laborales que de ellas se derivan, entre hombres y mujeres. En segundo lugar, los intensos procesos de cambio observados en estos comportamientos, especialmente intensos en el caso de las mujeres.

En el ámbito laboral, la inserción pareciera complicada debido a que, desde el principio, las reglas de juego fueron diseñadas por quienes dominaban el sector, es decir, los varones. De todas maneras, si bien las asimetrías y desigualdades de género provocan injusticias que perjudican la situación laboral de la mujer, el aumento de la precarización y vulnerabilidad laboral actúan como variables fundamentales que influyen de manera negativa en las condiciones de todos y cada uno de los trabajadores, independientemente de su género. Se observa que en función del nivel social y de la educación, las mujeres poseen diferentes razones para trabajar.

Quienes pertenecen a sectores pobres deben hacerlo para cubrir el presupuesto familiar básico del hogar, es decir, son trabajadoras de la crisis, se insertan en el mercado cuando la economía de la casa tambalea y el sueldo del varón no alcanza a cubrir los gastos. En el caso de mujeres con mejores situaciones económicas, el trabajo se convierte en un complemento de los gastos del hogar y en una fuente extra de ingresos. Por último, para las mujeres que han alcanzado una formación universitaria o de grado superior el trabajo representa mucho más que un medio para abastecerse, provee vínculos extrafamiliares, brinda prestigio y status social y les permite sentirse exitosas.



En última instancia, el trabajo se convierte en el principal sostén de la identidad. La desigualdad de condiciones entre hombre y mujer se verifica también respecto de los puestos ocupados por cada género. Las mujeres predominan en los puestos no calificados, en tanto encuentran importantes restricciones para acceder a tareas de dirección y control.

Por otro lado, se constata que aumenta la proporción de mujeres altamente cualificadas que desarrollan ocupaciones meramente técnicas con el agravante de que la tendencia es contraria en el caso masculino. En este sentido, se puede afirmar que existe una subocupación por el desaprovechamiento de las calificaciones personales. Otra de las desventajas de la situación laboral femenina, reside en que, debido a la necesidad de obtener un ingreso dentro del hogar, no es posible redefinir sus roles. En consecuencia, se produce una sobrecarga laboral: en su lugar de trabajo y en su casa. Las condiciones precarias de la situación actual del mercado de trabajo, es decir, el deterioro grave que se produce respecto de la estabilidad y de los salarios, afecta por igual a todos los trabajadores.

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Sin embargo, en el caso de la mujer, se produce una crisis grave en la autoestima dado que el trabajo actúa como un sostén de la identidad. La cuestión, entonces, se encuentra en dos frentes: la desigualdad de géneros y la situación actual del mercado laboral. En este segundo caso, las soluciones no se encuentran al alcance de la mano, sólo trabajar bien y a conciencia con la responsabilidad de que la sociedad se construye con las acciones de cada miembro.

El trabajo autónomo por otra parte posibilita, por un lado una respuesta a una necesidad de autoempleo, una alternativa al desempleo; pero también es una opción de salvar los obstáculos y dificultades que las mujeres encuentran en el desarrollo de su carrera por su condición femenina. Ya que en la actualidad todavía hay que hablar de desigualdad-discriminación: en las retribuciones, en las condiciones de acceso al empleo y en las posibilidades de desarrollo profesional.

El número de emprendedoras que deciden comenzar la aventura de ser trabajadoras autónomas va en aumento. Además es una salida o vía posible, en épocas de crisis económicas acuciantes. El motivo principal de la génesis de los comportamientos de mujeres emprendedoras castellano leonesas ha sido el de realización personal, entendida como autonomía, conquista de independencia y de libertad.

3. PRINCIPALES SECTORES EN LOS QUE TRABAJAN LAS MUJERES Y POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS APLICABLES A ESTOS SECTORES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, justifican ampliamente la necesidad de incorporar la dimensión de género en la evaluación y prevención de riesgos en la salud laboral. Es por tanto imprescindible abordar de forma conjunta las dimensiones: salud, mujeres y trabajos, para avanzar en la mejora de las condiciones de trabajo y salud de las mujeres, ya que nos permite ir más allá de la protección de la salud reproductiva y de la maternidad.

La fuerte incorporación de las mujeres al mercado laboral ha provocado cambios sociales y laborales importantes que obligan a introducir la perspectiva de género en el análisis de las relaciones laborales y evidentemente también en el binomio condiciones de trabajo y salud. Las mujeres y los hombres se ocupan de forma desigual en determinados sectores económicos y ramas de actividad y tienen asimismo una presencia desigual en las diferentes ocupaciones y categorías profesionales, provocando lo que se denomina, respectivamente, segregación horizontal y segregación vertical.

En relación a la segregación horizontal encontramos que en los sectores agrícolas, industriales, de construcción y alguna rama importante de los servicios (transportes y comunicaciones) donde más reducida es la presencia de mujeres. Por el contrario la presencia laboral de las mujeres se concentra principalmente en el sector servicios, donde en algunas de sus ramas más importantes (sanidad, educación, hostelería, empleadas de hogar y actividades inmobiliarias y servicios empresariales) las mujeres tienen la mayor representatividad, tanto en el trabajado asalariado como **autónomo**.

La segregación ocupacional vertical o concentración de hombres y mujeres en determinadas ocupaciones y categorías profesionales, tiene como origen un fuerte componente cultural que ha inclinado tanto a las mujeres como a los hombres hacia una preparación profesional fuertemente estereotipada, que lógicamente está presente en las empresas ejerciendo una fuerte presión en los procesos de selección, formación y promoción. En las diferentes ocupaciones, incluyendo los niveles técnicos, se manifiesta en una falta del reconocimiento del valor del trabajo que tiene su traslación al salario y que repercute también negativamente en su salud.

En los trabajos ocupados mayoritariamente por mujeres predominan los riesgos relacionados con las posturas de trabajo inadecuadas, largas jornadas de pie, trabajos repetitivos, manipulación de numerosos objetos de poco peso y riesgos relacionados con la organización del trabajo. En los trabajos ocupados mayoritariamente por hombres predominan los riesgos relacionados con la seguridad y la manipulación de objetos de elevado peso.

Los riesgos a los que están expuestas mayoritariamente las mujeres por el tipo de tareas que desarrollan, principalmente producen daños que aparecen de manera lenta y progresiva, como son las lesiones en el cuello y en los brazos y alteraciones de la salud psíquica, no reconocidas legalmente como enfermedades profesionales y consecuentemente no visualizadas en su relación con el trabajo. En los puestos ocupados más frecuentemente por los hombres son mucho más frecuentes las lesiones relacionadas con los accidentes de trabajo, que se reconocen más fácilmente por su relación inmediata entre la causa y el daño.

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Las políticas y prácticas de prevención ponen el énfasis de su actividad en los riesgos relacionados con los accidentes de trabajo de manera que es habitual que los riesgos y daños que afectan de manera más frecuente a las mujeres no se identifiquen, ni se avalúen, y, consecuentemente no se actúe sobre ellos para eliminarlos o disminuirlos.

3.1. RIESGOS ESPECÍFICOS DE GÉNERO.

Aunque en nuestra sociedad han avanzado los derechos de las mujeres, todavía persiste de manera muy marcada una diferenciación de roles de género -de las mujeres se espera que sean cuidadoras, de los hombres que sean productivos- y una situación de preponderancia y poder social para los hombres. Así mismo cabe señalar que las mujeres se han incorporado al mercado de trabajo sin cambios sustanciales en cómo y quién realiza el trabajo doméstico; esta realidad social también determina las condiciones del trabajo y de salud y provoca la aparición de riesgos que afectan principalmente a las mujeres.

La doble presencia se define cuando recae sobre una misma persona la necesidad de responder a las demandas del espacio de trabajo doméstico y de trabajo asalariado. La doble presencia como riesgo para la salud está determinada por el aumento de las cargas de trabajo, así como de la dificultad para responder a las demandas del trabajo realizado fuera del hogar y el trabajo doméstico cuando aparecen de manera simultánea.

A pesar de los avances en la igualdad de oportunidades, todavía existen dificultades para que la mujer trabajadora alcance el más alto grado de salud física, psíquica y social que propugna la Organización Mundial de la Salud (OMS). Los nuevos modelos de relaciones laborales inmersos cada vez en un mundo más globalizado; hacen que hombres y mujeres deban conciliar trabajo y vida personal de la mejor forma posible.

La importancia de la conciliación de la vida laboral y personal es fundamental en una sociedad en la cual diariamente se dedica gran parte del tiempo al trabajo. Diferentes investigaciones sobre el uso del tiempo han puesto en evidencia que las mujeres trabajan más horas que los hombres si tenemos en cuenta el trabajo doméstico y el trabajo remunerado y que la presencia de hombres y mujeres en estos ámbitos sigue una distribución totalmente desigual.

Así, pese a los esfuerzos de la normativa internacional, comunitaria, estatal y autonómica; todavía no se ha conseguido sustituir el rol de la mujer como “cuidadora de la familia” por el rol de “corresponsable en el cuidado de esa familia”. Todo ello conduce al alargamiento de la jornada y al conflicto de roles que traen como consecuencia un incremento de los riesgos en el ámbito laboral ligados a la sobrecarga y al estrés. Además, generalmente, ese rol de mujer “multitareas” es minusvalorado por el conjunto de la sociedad.



LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO



La igualdad es el elemento clave para construir una sociedad que valore la contribución de las mujeres tanto como la de los hombres y que respete la necesidad de ambos de conciliar los compromisos laborales y familiares. Esta ambigüedad de roles, desempeñados por la mujer trabajadora, se agravan o tiene su punto álgido cuando nos referimos al colectivo de las **mujeres autónomas**.



Las mujeres sufren en gran medida de estados de estrés y ansiedad, ya que el trabajo que realizan supera con creces el tiempo real del cual disponen – según se refleja en observaciones hechas por ellas mismas – . Ciertas características propias de cada trabajadora (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.) determinarán la magnitud y naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias que sufrirá.

No debemos olvidar por tanto, la importancia de los riesgos psicosociales, los cuales afectan al conjunto de la población trabajadora. Las encuestas de condiciones de trabajo y salud ponen en evidencia que los riesgos psicosociales son uno de los riesgos más señalados por los trabajadores y trabajadoras.

Tanto en el trabajo como fuera de él, las personas se ven expuestas a una gran cantidad de factores que ponen a prueba su capacidad de adaptación. Esta capacidad es limitada: así, el efecto sinérgico de estos factores sobre la persona van minando su capacidad de resistencia o de adaptación, de manera que, tal vez, un aspecto, en principio nimio, sea el que desencadene una reacción en la persona. La realidad psicosocial hace referencia no tanto a las condiciones que objetivamente se dan sino a cómo son percibidas y experimentadas por la persona.

Debe señalarse, no obstante, que esta protección de la salud de los trabajadores no puede articularse de la misma forma para el componente femenino que para el masculino. Para aplicar medidas preventivas que no dejen en situación de inferioridad a la mujer trabajadora respecto al hombre trabajador y resulten realmente efectivas hay que tener en cuenta que las mujeres se encuentran, en el desarrollo de su actividad laboral, en circunstancias diferentes a los hombres.

Así mismo, la trabajadora autónoma como titular del centro de trabajo u establecimiento, deberá velar para evitar o erradicar, conductas no apropiadas y totalmente ilícitas. Tales como el acoso sexual y el acoso moral.

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La OIT define el acoso sexual como un comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos.

El acoso sexual puede presentarse de dos formas:

- 1) Quid Pro Quo, cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral - aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo - para que acceda a comportamientos de connotación sexual.
- 2) Ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.

Comportamientos que se califican como acoso sexual:

Físico Violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios.

Verbal Comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas.

No verbales Silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.

El acoso sexual es una forma de discriminación por razón del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto. Si bien los hombres pueden ser también objeto de acoso sexual, la realidad es que la mayoría de víctimas son mujeres. El problema guarda relación con los roles atribuidos a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica que, a su vez, directa o indirectamente, afecta a la situación de las mujeres en el mercado del trabajo.

El acoso sexual lleva a la frustración, pérdida de autoestima, absentismo y una merma de la productividad. El acoso sexual impide el logro de la igualdad, condona la violencia sexual y tiene efectos negativos sobre la eficacia de las empresas, que entorpecen la productividad y el desarrollo.

Los estudios de la OIT indican que las políticas y prácticas contra el acoso sexual debería incluir cuatro elementos principales: una declaración de criterios; un procedimiento de denuncia adaptado al acoso sexual, que respete la confidencialidad, sanciones disciplinarias progresivas, una estrategia de formación y comunicación. La protección contra las represalias debe constituir también un elemento clave en todo procedimiento de denuncia. Para conseguir que el lugar de trabajo esté libre de acoso sexual no bastan las leyes, la prevención es el mejor enfoque del problema. Crear una atmósfera laboral que rechace la intimidación sexual y la conducta sexual no recibida con agrado, a la vez que promueva unas relaciones y un ambiente de trabajo relajados; en el que se respete por parte de todos la dignidad de cada uno de los trabajadores.

El Mobbing, o acoso moral en el trabajo, cada día es más usual. Las consecuencias que esto trae aparejado son realmente muy graves en las personas que lo sufren, generando en ellas serios inconvenientes emocionales, orgánicos o físicos.

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El acoso en este ámbito suele tener como acosador a un superior, que emplea contra su subordinado repetidos comportamientos hostiles, técnicas de desestabilización, maltratos psicológicos, discriminaciones, persecuciones, presiones excesivas sin tener en cuenta el cargo del empleado. Toda una serie de actos no éticos, provocando graves problemas psicológicos en las víctimas. Los jefes que actúan de esta manera, según los especialistas, suelen hacerlo por sentir una sensación amenazante de contar con empleados que gozan de la aceptación, en sus diversos aspectos, de todo el entorno. Actúan a la defensiva, correspondiendo a perfiles de tipo narcisista, paranoide, o psicópata organizacional, tratando de humillar a los empleados para fortalecer su autoestima y demostrar su poderío. También, el Mobbing se presenta de manera horizontal, cuando es el acoso entre compañeros o empleados de igual rango, pero en menor medida.

Los síntomas psicósomáticos son numerosos, reflejándose, en la mayoría de los casos, en insomnio, irritabilidad, cefaleas, taquicardias y falta de concentración. Esto, a su vez, produce bajas laborales intermitentes y, según los estudios sobre el tema, en un mediano y largo tiempo, la mitad de esos casos desembocan en cuadros como los síndromes de “Estrés postraumático” o los del “Trabajador quemado”, o bien en cardiopatías y cánceres.

Muchas personas en estas situaciones poco pueden hacer, no hay recursos específicos para prevenirlo, aunque se están evidenciando movimientos y progresos en el tema. Iñaki Piñuel, uno de los mayores especialistas reconocidos y pionero en la investigación y divulgación del **Mobbing o acoso psicológico en el trabajo** en el ámbito español y europeo, ha reclamado la implantación de “Protocolos antiacoso” en las distintas organizaciones sociales, como única forma de prevenir un fenómeno que supone actualmente uno de los **riesgos laborales** más importantes. Estos protocolos deben mencionar taxativamente los comportamientos inaceptables y su sanción, como canales para receptar quejas y protecciones a las víctimas.

Por otra parte, las mujeres deben hacer frente a una doble jornada laboral. Y la primera enfermedad profesional con la que nos topamos es el stress laboral. Junto a esta doble jornada, justificada moralmente, ya que las mujeres son las responsables del cuidado de los demás y, de hecho, han sido educadas para que este trabajo lo hagan sin pedir nada a cambio y, llegando a considerarlo, en sí mismo, gratificante porque están ayudando a los demás.

Otro punto de interés, nos lo muestra las diferentes encuestas de condiciones de trabajo y salud, tanto a nivel del Estado español como de Europa. Señalando que las lesiones músculo-esqueléticas son las lesiones relacionadas con el trabajo más frecuentes en el conjunto de la población trabajadora, y se repiten dos aspectos específicos de género: las lesiones músculo-esqueléticas son más frecuentes entre las mujeres y las zonas del cuerpo lesionadas entre mujeres y hombres son diferentes (mientras que las mujeres presentan más lesiones en cuello y columna dorsal, los hombres presentan más lesiones en columna lumbar, brazos y rodillas).

Las condiciones de trabajo de las mujeres implican más factores de riesgos músculo-esqueléticos debido a:

- El tipo de tareas asignadas y realizadas por las mujeres (siendo más frecuente la realización de movimientos repetitivos, que requieren gran precisión y las posturas forzadas).
- La interacción persona y puesto de trabajo (habitualmente las herramientas y útiles de trabajo son estándares y no tienen en cuenta la persona que trabaja).

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

- La duración del trabajo con exposición a riesgo es mayor en las mujeres.
- Las mujeres tienen menos fuerza muscular que los hombres, las mismas condiciones tienen efectos mayores sobre ellas.
- Las responsabilidades familiares combinadas con las condiciones de trabajo, aumentan el riesgo.
- Los factores hormonales solos o en interacción con las condiciones de trabajo producen mayor riesgo.
- Las mujeres expresan más sus problemas de salud.
- Por la interacción entre los factores de riesgos psicosociales o de organización del trabajo y los riesgos de lesiones músculo-esqueléticas.

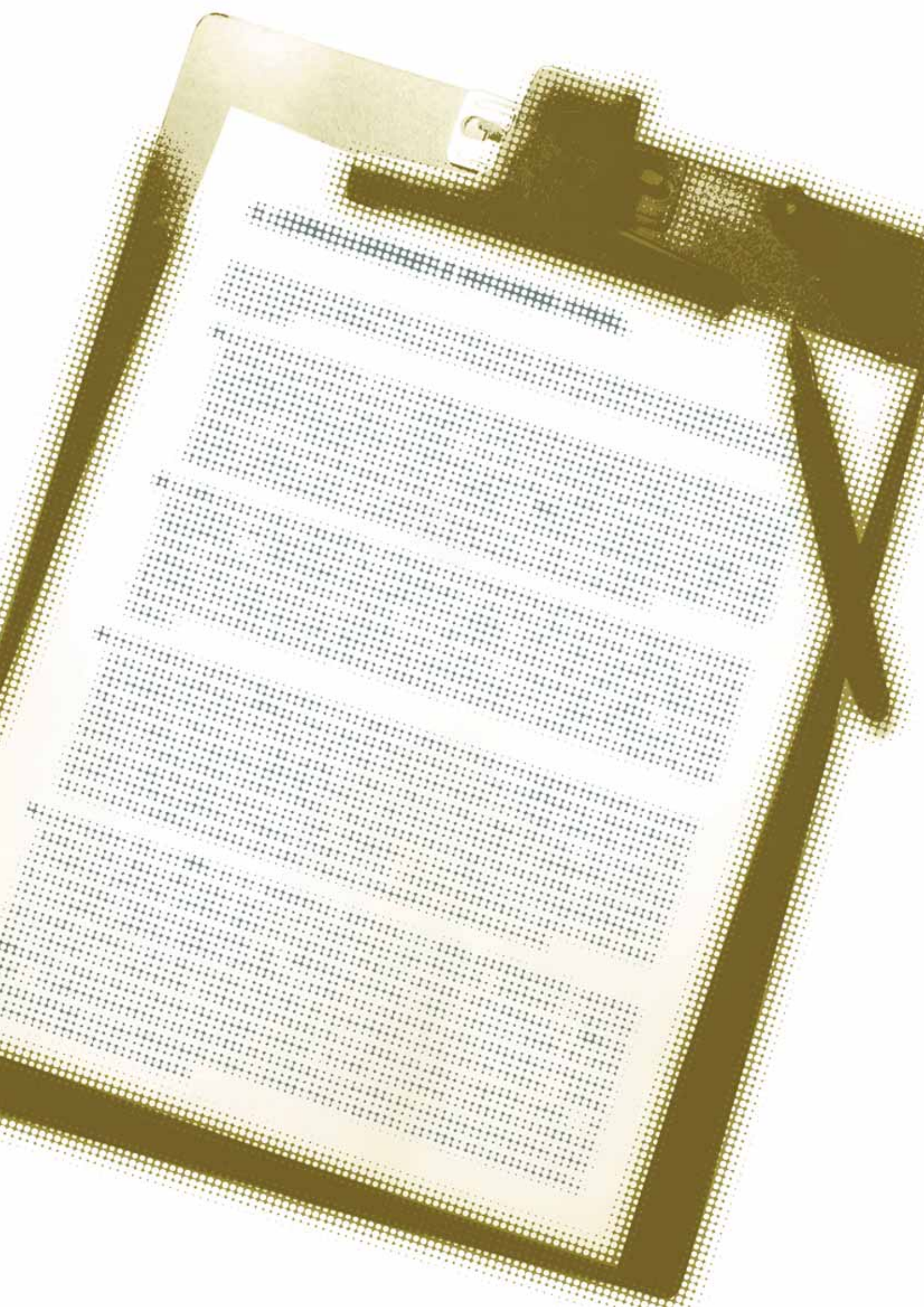
Así mismo, muchos de los trabajos y actividades que más intensamente utilizan sustancias químicas están altamente feminizados: tintes en el textil; n-hexano en el calzado; formaldehído en la sanidad; organoclorados en la agricultura; organofosforados en la fumigación de edificios; disolventes en la limpieza, microelectrónica o farmacéutica... Si existe poca información sobre el riesgo químico para el medio ambiente y la salud humana en general, existe menos aún sobre los riesgos específicos en las mujeres, puesto que la mayoría de los estudios sobre efectos de las sustancias o sobre exposición de la población trabajadora se realiza con hombres. Sin embargo, las sustancias químicas pueden afectar de forma diferente y específica a mujeres por diversas razones:

- Naturaleza y propiedades de las sustancias que causan enfermedades específicas de la mujer: ciertos compuestos organoclorados están ligados a cáncer de mama u ovarios; el cadmio está relacionado con la osteoporosis.
- Diferencias biológicas: anatómicas (área superficial), fisiológicas (contenido grasa) o bioquímicas (procesos hormonales).
- Diferencias sociales, culturales, psicológicas....(percepción riesgos, la salud o la relación con el cuerpo...).
- Exposición múltiple a sustancias químicas en el trabajo y en la vida cotidiana (p.e. productos de limpieza en el hogar; medicamentos (antidepresivos, PMS, menopausia); cosméticos (ftalatos en champú, laca pelo, esmalte uñas).
- Hábitos: aumento consumo tabaco y alcohol en mujeres.
- Los niveles de protección frente al riesgo químico pueden resultar insuficientes.

Además, algunas sustancias químicas juegan un papel clave en la alteración de la reproducción y transmisión de la contaminación a las siguientes generaciones. En este sentido, la disrupción endocrina es uno de los problemas emergentes más preocupantes. Los disruptores endocrinos son sustancias químicas capaces de alterar el sistema hormonal y ocasionar diferentes daños sobre la salud de las mujeres y hombres y, de forma especial, a sus hijas e hijos por exposición durante el embarazo y la lactancia.

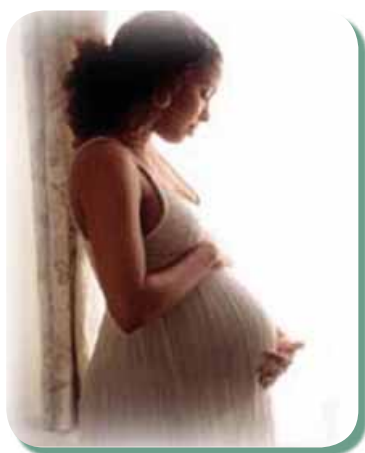
LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Las consecuencias pueden ser graves y a menudo irreversibles, e incluyen efectos nocivos sobre el sistema inmunológico, la reproducción, el desarrollo cognitivo de los niños y hasta aspectos del comportamiento psicosocial. Existen, de momento, más de 550 sustancias que se caracterizan como disruptores endocrinos, muchos de ellos encontrándose en los lugares de trabajo: ftalatos, PCB, estireno, bisfenol-A, percloroetileno...



4. RIESGOS ESPECÍFICOS DE LA MUJER EN EL EMBARAZO.

Una mujer **embarazada** no es, en ningún caso una mujer enferma ya que, en realidad, está a punto de dar vida, pero el embarazo es un período especialmente vulnerable tanto para la futura madre como para su futuro hijo.



Aunque socialmente se le da mayor importancia al tema del embarazo que al de la reproducción, el conocimiento científico evidencia que no podemos abordar las políticas de prevención durante el embarazo, si no lo hacemos desde un ámbito más general y completo como es el de la salud reproductiva, y ello por varios motivos:

- La prevención persigue el objetivo de garantizar la capacidad de procreación, la salud de la mujer y la salud del feto y recién nacido/a.
- Las alteraciones de la reproducción (infertilidad, aborto, malformaciones congénitas...) pueden ser debidas a alteraciones en la información genética de las células sexuales, es decir, por exposiciones anteriores a la concepción o por la exposición laboral de hombres y/o mujeres.

4.1. REPRODUCCIÓN Y MATERNIDAD.



Cuando la mujer se encuentra en estado de embarazo, en ella se producen alteraciones que cambian a una situación de especial sensibilidad frente a los riesgos derivados del trabajo, de tal manera que se debe realizar una nueva evaluación de su puesto y proteger la salud de una forma especial, de tal manera que si existe un riesgo en su puesto para su maternidad. Deberá adaptarse dicho puesto a sus posibilidades. La no observación de estas normas se considerará infracción de carácter muy grave.

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Con motivo de la transposición de los dos anexos de la Directiva 92/85/CEE, que contienen la lista no exhaustiva de los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo a los que debe prestarse especial atención en la evaluación de riesgos porque pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o del feto, así como de las trabajadoras en periodo de lactancia para que no puedan verse obligadas en ningún caso, a realizar actividades que, de acuerdo con la evaluación de riesgos, supongan el riesgo de exposición a los mismos, cuando se ponga en peligro su seguridad o su salud, se ha abierto un debate a cerca de en qué momento y bajo qué supuestos ha de darse la baja a la trabajadora embarazada por motivo de la presencia de un riesgo laboral. La sociedad española de ginecología y obstetricia, a petición de la Seguridad Social, ha emitido un informe detallado sobre el embarazo en la mujer trabajadora y los riesgos que pueden producirse durante el mismo, tanto para la madre, como fundamentalmente para el hijo, diferenciando los que tendrían su origen en el trabajo realizado por la embarazada, de los que no. Es muy importante entender que este es un estudio científico sin consecuencias legales y que en ningún caso marca la pauta a seguir por los facultativos de las Mutuas de Accidentes de Trabajo, que siguen vinculados a la norma. El hecho de no existir una evidencia científica de que la causa de un aborto haya sido de origen laboral, no significa que ésta no exista. Del estudio que se detalla a continuación se infiere que la mayoría de abortos y de daños en el feto que se producen son de causa desconocida y por tanto, no puede descartarse el origen laboral de la misma.

Se considera embarazo todo retraso o cese de la menstruación de más de 10 días en la mujer sana, en edad reproductora y con ciclos regulares. La legislación española tiene establecidas dos prestaciones económicas diferentes para dos posibles situaciones. Si la baja es achacable a la situación clínica del embarazo, riesgo genérico, podrá ser susceptible de **incapacidad temporal**. Si la situación es achacable a la existencia de un agente nocivo en el trabajo, riesgo específico, se debe valorar como riesgo **durante el embarazo**. Hay que distinguir entre dos tipos de factores, mutágenos, que causan alteraciones del ADN y teratógenos, que causan anomalías en el feto. Se define **teratógeno** como cualquier factor ambiental capaz de causar una anomalía en la forma o en la función actuando sobre el desarrollo embrionario o fetal. Un **factor de riesgo** es una característica o circunstancia identificable en una persona o grupo de personas que se asocia con un riesgo anormal de poseer, desarrollar o estar especialmente afectado de forma desfavorable por una enfermedad. Las **consecuencias de los factores de riesgo** cuando actúan y dejar de ser riesgo para convertirse en efecto patológico las podemos clasificar en tres clases:

Anomalías estructurales o funcionales. La producción de alteraciones congénitas, estructurales y/o funcionales en el producto de la concepción, en sus primeras fases de desarrollo, por acción de sustancias externas se denomina teratogénesis.

Al evaluar la toxicidad del puesto de trabajo para el desarrollo de la gestación, se debe determinar y clasificar la exposición para cada periodo crítico. Es también importante la valoración de las dosis y el efecto de las mismas, ya que si bien pequeñas exposiciones pueden conllevar ausencia de efectos, dosis más elevadas pueden ser letales para el feto, igualmente habrá que valorar el tiempo de exposición. La actuación de un agente teratogénico depende de:

- Las propiedades tóxicas de la sustancia.
- El momento preciso de la exposición.
- La constitución genética del embrión.
- El estado fisiológico o patológico de la madre.

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Muerte del organismo en desarrollo. Se distinguen cuatro posibilidades: el aborto espontáneo, el feto nacido muerto, la muerte neonatal precoz y la muerte neonatal tardía. Tanto el aborto como el feto muerto pueden ser presentados o alegados como consecuencia de los efectos negativos del trabajo. De hecho muchos de los agentes presentes en los puestos de riesgos para el embarazo producen como efecto negativo la interrupción más o menos temprana del embarazo.

Alteraciones del crecimiento. La prematuridad (y en general los embarazos resueltos antes de término) se considera uno de los riesgos de algunos puestos de trabajo y pueden ser alegados como tal. Un apartado especial son los denominados de crecimiento intrauterino retardado (CIR). **La identificación de los factores de riesgo.** Un factor de riesgo es una característica o circunstancia identificable en una persona o grupo de personas que se asocia con un riesgo anormal de poseer, desarrollar o ser especialmente afectado de forma desfavorable por una enfermedad. El hecho de considerar un embarazo de riesgo no tiene que estar relacionado únicamente con la actividad laboral. Se debe identificar por tanto dos aspectos concretos: los riesgos clínicos y los riesgos laborales.

La incapacidad para desarrollar una actividad laboral durante el embarazo puede deberse a tres causas:

1. Por el embarazo propiamente dicho.
2. Por la existencia de complicaciones propias del embarazo.
3. Por la exposición ocupacional.

LISTA NO EXHAUSTIVA DE LOS AGENTES, PROCEDIMIENTOS Y CONDICIONES DE TRABAJO que pueden considerarse riesgo laboral.

- Riesgos físicos
- Riesgos químicos o tóxicos
- Riesgos biológicos
- Riesgos ambientales
- Riesgos de procedimientos industriales.

1. Riesgos físicos

- 1.1. Carga física: está demostrado por la bibliografía que un exceso de carga física es un claro riesgo para partos prematuros. Como normal general se considera que la manipulación de toda carga que pese más de 3 kilos, puede entrañar un potencial riesgo.
- 1.2. Posturas: también está demostrado que el trabajo en bipedestación prolongada (más de tres horas seguidas) es de riesgo para el embarazo con posible resolución antes de término.

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

- 1.3. Radiaciones: dependiendo del tipo de radiación varía el efecto teratogénico de las mismas. Si se trata de radiaciones ionizantes, no está claro qué dosis puede recibir una mujer sin que tenga repercusión sobre el feto, por tanto la única dosis que podemos considerar de seguridad absoluta es la dosis cero. Si hablamos de isótopos radiactivos es uno de los supuestos claros de riesgo durante el embarazo que obliga al cambio o a recibir la prestación desde la confirmación del embarazo. Para las microondas, las radiofrecuencias, los campos electromagnéticos y los ultrasonidos, no se ha demostrado que tengan un efecto negativo en el embarazo y consecuentemente no deben tenerse en cuenta en este sentido.
- 1.4. Vibraciones: los efectos patológicos para el embarazo son desprendimientos de placenta, mayor probabilidad de parto pretérmino y abortos espontáneos. Son un riesgo para el embarazo, sobre todo en el último trimestre.
- 1.5. Ruido: se menciona como riesgo para el embarazo en las directivas de la CE para trabajos con intensidad del ruido.
- 1.6. Temperaturas extremas: si estas son por ambiente caluroso, se estima que la mujer embarazada debe ser retirada de puestos de trabajo en condiciones de temperatura extrema (por encima de 36°C) desde el inicio de la gestación. Los trabajos en presencia de frío extremo tienen efectos negativos para el embarazo y como consecuencia se estima que la mujer embarazada debe ser retirada del puesto de trabajo en condiciones de temperatura extrema (inferior a 0°C) también desde el inicio de la gestación.

2. Riesgos químicos.

Para las sustancias que en la etiqueta de embalaje presenten las siguientes identificaciones, y que sean manejadas por una mujer embarazada, implican que ésta debe ser apartada de dicha sustancia (R60: puede perjudicar la fertilidad, R61: riesgo durante el embarazo de efecto adverso para el feto, R62: posible riesgo de perjudicar la fertilidad y R63: posible riesgo durante el embarazo de efectos adversos para el feto).

Algunas de las sustancias más conocidas por su efecto negativo en el embarazo son: metales (plomo, antimonio, arsénico, cadmio y mercurio), disolventes, pesticidas, gases anestésicos, cauchos y productos farmacéuticos. Respecto a los distintos agentes químicos indicados, es evidente que la utilización por una trabajadora embarazada de una de las sustancias identificadas como de riesgo implica la determinación de riesgo laboral y su alejamiento de la fuente de dicha intoxicación una vez confirmado el embarazo.

3. **Riesgos biológicos.** Cuando se habla de riesgo biológico laboral para el embarazo, se está mencionando el riesgo de que, en presencia de un contagio infeccioso de la madre, se transmita al feto.

Pese a vivir en un medio estéril, protegido por la placenta, el feto puede ser infectado por distintas vías: vía hematogénica (transplacentaria), vía ascendente (transamniótica), vía descendente (desde trompas, cavidad uterina, etc) y contagio en el canal del parto.

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

- 3.1. Toxoplasmosis: es una zoonosis y una de las infecciones más frecuentes en los humanos de todo el mundo. Las consecuencias de infección en el feto pueden ser fatales. Se considera fundamental mantener a la embarazada lejos de los posibles focos de infección como trabajos en agricultura.
- 3.2. Rubeola: es una enfermedad viral que cuando afecta a la mujer embarazada en el primer trimestre ocasiona una terrible enfermedad llamada embriofetopatía rubeólica o síndrome de rubeola expandido. En el feto produce malformaciones oculares, cardíacas y auditivas dependiendo de la semana en que sea infectado. La mujer embarazada debe ser apartada de los trabajos de riesgo como colectividades infantiles.
- 3.3. Parvovirus: es un virus pequeño, de ADN, que provoca en el feto anemia, miocarditis y afectación endotelial que puede llevar a la muerte del feto y al aborto. La infección se transmite por vía respiratoria y la población con mayor riesgo es la formada por maestros, profesores y personal sanitario.
- 3.4. Varicela: es una enfermedad infecto-contagiosa vírica. Aunque la mayor parte de la población presenta inmunidad residual, habrá de tenerse en cuenta en las actividades de riesgo, personal sanitario, maestros...

4. **Riesgos ambientales**, que provocan directamente que la mujer trabajadora embarazada abandone durante el embarazo dicha actividad:

Trabajos con aire comprimido o sobrepresión.

Trabajos nocturnos.

Trabajos de minería subterránea.

Trabajos con riesgo de despresurización.

5. **Riesgos por procedimientos industriales**, que son incompatibles con la situación de embarazo:

- Fabricación de auramina.
- Trabajos que supongan exposición a los hidrocarburos aromáticos policíclicos presentes en el hollín, el alquitrán, la brea, el humo o los polvos de hulla.
- Trabajos que supongan exposición al polvo, al humo o las nieblas producidas durante la calcinación y el afinado eléctrico de las matas de níquel.
- Procedimientos con ácido fuerte en la fabricación de alcohol isopropílico.

CONSEJOS QUE DEBES SEGUIR EN TU PUESTO DE TRABAJO SI ESTÁS EMBARAZADA

- Evitar esfuerzos, movimientos repetitivos o bruscos y levantar pesos.
- Si trabajas sentada, es necesario levantarse y caminar cada cierto tiempo para activar la circulación.
- Si trabajas de pie, hay que sentarse de vez en cuando para disminuir el grado de fatiga y caminar para que no se carguen las piernas.
- Beber agua y tomar tentempiés nutritivos siempre que sea posible.
- No saltarse comidas por trabajo.
- Solicitar ayudas ergonómicas, como un reposapiés, que ayuden a sobrellevar mejor posturas estáticas y movimientos repetitivos en la oficina.
- Evitar horarios nocturnos y extensos, y las horas extras.
- Delegar siempre que sea posible las tareas estresantes.
- Concederse tiempo para hacer estiramientos, ejercicios de relajación y de respiración.
- Trabajar con la protección adecuada.
- Visitar regularmente al médico que hace el seguimiento del embarazo.

RESUMEN A CERCA DE LOS FACTORES DE RIESGO PARA LA MATERNIDAD MAS FRECUENTES EN EL TRABAJO

Las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia, deben considerarse como un grupo especialmente sensible a determinados riesgos.

CADA PUESTO DE TRABAJO PRESENTA UNOS RIESGOS ESPECÍFICOS. Conocer los riesgos, es lo que va a determinar la situación y las medidas preventivas específicas que se requieran.

La siguiente lista incluye, de forma no exhaustiva, algunos de los factores de riesgo laborales que pueden suponer un peligro para la salud de las mujeres embarazadas, que han dado a luz recientemente o, en periodo de lactancia.

FÍSICOS

Choques, vibraciones, movimientos repetitivos, posturas y desplazamientos, el manejo manual de cargas, el ruido, las radiaciones, el frío y el calor extremos.

BIOLÓGICOS

No está permitida la exposición a agentes biológicos de los grupos 3 ó 4 y a ciertos agentes biológicos del grupo 2 que pueden tener efectos conocidos especialmente importantes sobre la madre y el feto.

QUÍMICOS

Se incluyen aquellos productos químicos con toxicidad para el desarrollo, los mutagénicos y los cancerígenos, así como plomo, mercurio, plaguicidas y pesticidas, etc.

PSICOSOCIALES Y ERGONÓMICOS

Trabajo a turnos, trabajar siempre de pie, siempre sentada o en posturas forzadas, el trabajo en solitario, las demandas de trabajo (sobrecarga de trabajo, ritmo impuesto, etc).

4.2. EL TRABAJO, EMBARAZO Y LACTANCIA; SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER TRABAJADORA AUTÓNOMA, DURANTE EL EMBARAZO Y LA MATERNIDAD.



REQUISITOS GENERALES Y PLAZOS DE PRESENTACIÓN (MATERNIDAD)

Los requisitos generales para causar derecho a la prestación, en el Régimen Especial por Cuenta Propia, son los siguientes:

- Estar en alta o en situación asimilada al alta en dicho Régimen.
- Estar al corriente en el pago de las cuotas, de las que sean responsables directos los trabajadores, aunque la prestación sea reconocida, como consecuencia del cómputo recíproco de cotizaciones, en un régimen de trabajadores por cuenta ajena.

Tendrán derecho a la prestación con la misma extensión y en los mismos términos y condiciones que los previstos para los

trabajadores del Régimen General, con las particularidades que más adelante se indican. Los períodos durante los que se tendrá derecho a percibir el subsidio por maternidad serán coincidentes, tanto en lo relativo a su duración como a su distribución, con los períodos de descanso laboral establecidos para los trabajadores por cuenta ajena, excepto en lo que se refiere a la posibilidad de disfrute del descanso en régimen de jornada a tiempo parcial.

Declaración de situación de la actividad:

El trabajador deberá presentar, ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social, declaración en el modelo oficial sobre la persona que gestione directamente el establecimiento mercantil, industrial o de otra naturaleza del que sea titular o, en su caso, el cese temporal o definitivo en la actividad desarrollada.

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Plazo de presentación:

- Dentro de los 15 días siguientes a la fecha del parto, o de la fecha de la resolución administrativa o judicial mediante la que se constituye el acogimiento o la adopción.
- Si el inicio del descanso por maternidad se ha iniciado con anterioridad al parto, el plazo se contará a partir de la fecha del inicio de dicho descanso.

La falta de presentación de la declaración en el plazo máximo indicado produce los siguientes efectos:

- La suspensión en el inicio del pago de la prestación, pudiendo iniciarse de oficio las actuaciones pertinentes para verificar la situación en la que queda el establecimiento del que es titular el beneficiario de la prestación.

Si como consecuencia de las actuaciones administrativas se dedujese el carácter indebido de la prestación que, en su caso, se hubiese comenzado a percibir, se procederá a realizar las actuaciones precisas para el reintegro de la misma.

BONIFICACIONES POR MATERNIDAD Y RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

- Las mujeres trabajadoras autónomas que, habiendo cesado su actividad por maternidad y disfrutando del período de descanso correspondiente, vuelvan a realizar una actividad por cuenta propia en los dos años siguientes a la fecha del parto, tendrán derecho a percibir una bonificación del 100% de la Base Mínima de Cotización sin aplicar el porcentaje de Incapacidad Temporal (independientemente de la base por la que coticen) durante un período de 12 meses.

Con motivo de la entrada en vigor de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se establecen nuevos cambios que afectarán tanto a las mujeres como a los hombres entre los que destacan:

- Reconocimiento del subsidio por maternidad no contributivo también para las trabajadoras autónomas, en aquellos casos en que no reúnan los requisitos mínimos de cotización con una duración de 42 días naturales.
- El permiso de maternidad se mantienen en 16 semanas o 18 por parto múltiple, pero se amplía a 20 semanas en caso de nacimiento adopción o acogida de hijos con discapacidad.
- Se amplía el permiso de maternidad en el caso de nacimientos prematuros en los que el neonato nazca con falta de peso y en los casos en los que precise hospitalización a continuación del parto por un periodo superior a 7 días y hasta un máximo de 13 semanas-
- Bonificación de la cuota equivalente al 100% de la Base Mínima de cotización sin aplicar el porcentaje de Incapacidad Temporal (independientemente de la base por la que coticen), durante los periodos de descanso por maternidad.

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Bonificación del 100% de las cuotas de la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras autónomas, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, y durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente, o suspensión por paternidad, en los términos establecidos



5. MARCO NORMATIVO.

5.1. PROTECCIÓN GENERAL DEL HOMBRE Y LA MUJER TRABAJADORA AUTÓNOMA, EN LA LEY DEL ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO.

La estrategia Española de Seguridad y salud en el Trabajo constituye el instrumento para establecer el marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales a corto y, sobre todo, medio y largo plazo, pues abarca el periodo 2007-2012, - en 2010 se realizará una revisión intermedia-. Después de más de once años desde la aprobación de la Ley 31/1995 de prevención de Riesgos Laborales, el nivel de siniestralidad en España no es acorde con un mercado de trabajo que apuesta por más y mejores empleos, además de que sus índices son superiores a los de la Unión Europea.

Por ello, a través de diversos puntos, esta estrategia nace, por un lado con el objetivo de reducir la siniestralidad laboral y, por otro, el de mejorar los sistemas de seguridad y salud en el trabajo.

Como primer objetivo marca lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas; las que registran mayor índice de siniestralidad.

Por otro existe la lucha por la reducción de los accidentes y la mortalidad laboral desde la raíz: la cultura preventiva; es decir, movilizar a la sociedad española para transformar sus valores, actitudes y comportamientos priorizando en la prevención. Para ello, las estrategias para la Seguridad y la Salud en el Trabajo en España y en la Unión Europea recogen en sus textos la necesidad de desarrollar y consolidar la cultura de la prevención en la sociedad y potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales.

En esta línea España ha realizado un esfuerzo considerable con la reciente aprobación de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo y deberá seguir en este camino que marca la recomendación del CES europeo, y que parece también será la línea del informe definitivo de la Comisión.



El 12 de octubre de 2007, entró en vigor la ley más importante que jamás hayamos tenido los autónomos: el estatuto del Trabajo Autónomo. Este texto constituye un hito histórico para nuestro colectivo, puesto que han tenido que pasar 26 años de la aprobación del Estatuto de los Trabajadores para que nosotros, los autónomos, tuviésemos una Ley propia que regule nuestros derechos. Desde ATA-Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos, estamos muy orgullosos de haber participado en la elaboración de esta norma.

El estatuto del Trabajador Autónomo supone la puesta en marcha de iniciativas en el ámbito de la prevención. Las trabajadoras y trabajadores autónomos, con frecuencia están expuestos a los mismos riesgos en cuanto a su seguridad y salud que los trabajadores por cuenta ajena y, carecen de la información y la ayuda necesaria para prevenir los riesgos propios de la actividad laboral que desarrollan.

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Hasta la entrada en vigor de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, las referencias normativas al trabajo por cuenta propia se hallaban dispersas por todo el ordenamiento jurídico.

En materia de prevención de riesgos laborales hay que referirse a la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), al Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

La Ley 20/2007 regula el trabajo autónomo sin interferir en otros ámbitos y, además, es el primer ejemplo de regulación sistemática y unitaria del trabajo autónomo en la Unión Europea ya que en los países que la componen al igual que en España anteriormente, las referencias al trabajador por cuenta propia se encuentran dispersas por toda la legislación social, especialmente la legislación de seguridad social y de prevención de riesgos.

En materia de Prevención de riesgos laborales es el Título II donde se tratan los temas más relevantes para el autónomo.

Dentro de los deberes profesionales básicos establecidos en el art. 5 se encuentran el de cumplir con las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral que la ley o los contratos que tengan suscritos les impongan, así como seguir las normas de carácter colectivo derivadas del lugar de prestación de servicios.

En el art. 8 se exponen el resto de aspectos que pueden encuadrarse en tres grupos.

El primer grupo trata las labores de las Administraciones Públicas. Las Administraciones Públicas competentes asumirán un papel activo en relación con la prevención de riesgos laborales de los trabajadores autónomos, por medio de actividades de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento por los trabajadores autónomos de la normativa de prevención de riesgos laborales. Además promoverán una formación en prevención específica y adaptada a las peculiaridades de los trabajadores autónomos.

El segundo grupo trata de la coordinación de actividades empresariales. El objeto de la coordinación de actividades empresariales es garantizar el cumplimiento de:

- La aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva establecidos en el art. 15 de la LPRL, por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- La aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- El control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo, en particular cuando puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves o cuando se desarrollen en el centro de trabajo actividades incompatibles entre sí por su incidencia en la seguridad y la salud de los trabajadores.
- La adecuación entre los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y las medidas aplicadas para su prevención.

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Esto afecta al trabajador autónomo puesto que puede verse implicado en estos objetivos al establecerse en la Ley 20/2007 que cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores autónomos y trabajadores de otra u otras empresas, así como cuando los trabajadores autónomos ejecuten su actividad profesional en los locales o centros de trabajo de las empresas para las que presten servicios, serán de aplicación para todos ellos los deberes de cooperación, información e instrucción previstos en los apartados 1 y 2 del art. 24 de la LPRL.

Portanto se deben establecer los medios de coordinación que sean necesarios para que los trabajadores reciban la información necesaria en relación con:

- Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- Medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de trabajadores.

Las empresas que contraten con trabajadores autónomos la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas, y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo, deberán vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por estos trabajadores.

Cuando los trabajadores autónomos deban operar con maquinaria, equipos, productos, materiales o útiles proporcionados por la empresa para la que ejecuten su actividad profesional, pero no realicen esa actividad en el centro de trabajo de tal empresa, ésta asumirá la obligación de proporcionar la información necesaria para que la utilización y manipulación de dicha maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Esta información debe ser previamente facilitada a la empresa por los fabricantes, importadores y suministradores.

Las empresas que incumplan las obligaciones anteriormente mencionadas, asumirán las obligaciones indemnizatorias de los daños y perjuicios ocasionados, siempre y cuando haya relación causal directa entre tales incumplimientos y los perjuicios y daños causados.

La responsabilidad del pago, que recaerá directamente sobre el empresario infractor, lo será con independencia de que el trabajador autónomo se haya acogido o no a las prestaciones por contingencias profesionales.

Finalmente en el último grupo se establece el derecho del trabajador autónomo a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud. Hacen falta dos condiciones para que un riesgo se considere grave e inminente:

- Que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato.
- Que pueda suponer un daño grave para la salud del trabajador.

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud del trabajador, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.

Todas las disposiciones contenidas en el art. 8 de la Ley 20/2007 se aplicarán sin perjuicio de las obligaciones legales establecidas para los trabajadores autónomos con asalariados a su cargo en su condición de empresarios, es decir, en este caso el autónomo se convierte en empresario y como cualquier otro debe de cumplir con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Para terminar, cabe destacar la Disposición adicional duodécima: Participación de trabajadores autónomos den programas de formación e información de prevención de riesgos laborales. Con la finalidad de reducir la siniestralidad y evitar la aparición de enfermedades profesionales en los respectivos sectores, las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos y las organizaciones sindicales más representativas podrán realizar programas permanentes de información y formación correspondientes a dicho colectivo, promovidos por las Administraciones Públicas competentes en materia de prevención de riesgos laborales y de reparación de las consecuencias de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

5.2. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.

- LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres-



El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.



Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la presente Ley. En particular, esta Ley incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción

profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Aspectos generales de la Ley

- Tiene como finalidad alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la **eliminación de** toda discriminación por razón de sexo, en particular la que afecta a las mujeres.
- Reconoce expresamente a todas las personas el disfrute de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.
- Obliga por igual a todas las **personas físicas y jurídicas** que se encuentren o actúen en territorio español, con independencia de cual sea su nacionalidad, domicilio o residencia.
- Tiene dimensión **transversal** y, por tanto, proyecta su influencia sobre todos los ámbitos de la vida y, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social, cultural y artística.
- Integra el principio de igualdad y la **perspectiva de género** en la ordenación general de las políticas públicas y establece los criterios de actuación de todos los poderes públicos en relación con la igualdad.
- Define los **conceptos y categorías** básicas relativas a la igualdad: el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, discriminación directa e indirecta, acoso por razón de sexo y sexual y acciones positivas.

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

- Establece las garantías procesales para la **tutela del derecho** a la igualdad de mujeres y hombres, a través de un procedimiento preferente y sumario con inversión de la carga de la prueba.
- **Legitima** a las instituciones públicas con competencias en materia de mujer y a las organizaciones para la defensa de los derechos de igualdad entre mujeres y hombres, para actuar en determinados procedimientos judiciales.
- Establece un marco general para la adopción de las llamadas **acciones positivas** que permitan alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- Incorpora un importante conjunto de medidas para eliminar y corregir la desigualdad en los **distintos ámbitos de la realidad social**, cultural y artística y para el fomento de la igualdad.
- Asegura una **representación equilibrada** de ambos sexos en la composición de los órganos, en los cargos de responsabilidad de todos los poderes públicos y en la normativa del régimen electoral.

Medidas novedosas de la Ley

- Se crea una **Comisión Interministerial de Igualdad entre Mujeres y Hombres** y las Unidades de Igualdad en cada Ministerio.
- Se crea el Consejo de **Participación de las Mujeres** para la participación de éstas.
- Se establece la utilización de un **lenguaje no sexista** por los poderes públicos.
- Se introduce la **variable sexo** en la elaboración de los estudios y estadísticas que han de elaborar los poderes públicos.
- Se establece la creación de un **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades**.
- Se regulan los **Planes de Igualdad en las empresas** y su negociación en los convenios colectivos.
- Se crea el **distintivo empresarial** en materia de igualdad.
- Se establecen medidas específicas para prevenir el **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** en el trabajo.
- Se reconoce el derecho a la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** y el fomento de una mayor **corresponsabilidad entre mujeres y hombres** en el reparto de las obligaciones familiares.
- Se crea el **permiso de paternidad autónomo** y su correspondiente **prestación económica**.
- Se crea una nueva **prestación por maternidad por parto de 42 días** de duración para las trabajadoras que no tienen cotización suficiente.

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

- Se prevé el desarrollo de la figura jurídica de la titularidad compartida por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, para que se reconozcan plenamente los derechos de **las mujeres en el sector agrario**, la correspondiente protección de la seguridad social, así como el reconocimiento de su trabajo.
- Se mejora la prestación económica por **riesgo durante el embarazo**.
- Se protege el **riesgo durante la lactancia**, con la correspondiente prestación económica.
- Establece la obligación de evitar toda discriminación en el **acceso y suministro de bienes o servicios**.

5.3. NORMATIVA EN MATERIA PREVENTIVA REFERIDA A EMBARAZO Y MATERNIDAD.

El **artículo 40.2 de la Constitución Española** encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y encuentra en la **ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**, su pilar fundamental.

La **Ley 31/1995, de 8 de noviembre**, de prevención de riesgos laborales (LPRL) recoge las medidas encaminadas a conseguir que el trabajador efectivamente disfrute de una adecuada salud integral. Así, además de establecer la obligación para el empresario de proteger a sus trabajadores contra las condiciones de trabajo que puedan producirle daños físicos, como las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en un determinado centro de trabajo o las relacionadas con la naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos (**art. 4.7 a), b) y c) de la LPRL**), también establece la obligación de protegerlos contra otras condiciones de trabajo que pueden afectar a su salud psíquica y social, como aquellas relacionadas con la organización y ordenación del trabajo (estilo de mando, distribución de la jornada, ritmo o la monotonía de trabajo...-**art. 4.7 d) de la LPRL**-).

A estas últimas se les denomina factores de riesgo psicosociales que introducen un elemento de subjetividad en la protección, pues, en muchas ocasiones, requieren una protección individualizada a partir de la toma en consideración del estado de salud y las condiciones personales del trabajador de forma singularizada y de los efectos que su puesto de trabajo proyectan sobre la salud.

El **capítulo II** referente a la política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo, en su (**artículo 5.1**) -añadido por la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres – dice “ Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores”.

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El único artículo de la LPRL que regula específicamente la salud de la mujer trabajadora es el **26**, en cuanto esta mujer esté embarazada. Este artículo ha sufrido modificaciones por la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.



(Art. 26. 1) “La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 - Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva - de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos”.



(Art. 26. 2) “Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen”.



(Art. 26. 3) “ Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado “.

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO



(Art. 26. 4) “Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo”.



(Art. 26. 5) “Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo”.



6. EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

La evaluación de riesgos, es el proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos con el propósito de eliminarlos o reducirlos mediante medidas de prevención, se debe basar en la evaluación del trabajo verdaderamente realizado y tener en cuenta:

- ▣ Elección de métodos, instrumentos y herramientas utilizados:
 - Sensibles a los géneros y en caso de que no los sean adaptarlos.
 - Que incluyan todas las técnicas preventivas – las mujeres relatan mayoritariamente riesgos relacionados con la organización del trabajo, los factores psicosociales y la ergonomía-.
- ▣ Inclusión de la dimensión de género en la recogida de datos, considerando las horas reales trabajadas.
- ▣ Posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo pueden aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores. Evaluar si existen riesgos relacionados con el acoso sexual, segregación o preponderación masculina o femenina, así como exigencias en cuanto a la imagen o comportamiento que afecten a las mujeres.
- ▣ Indicadores que evidencien diferencias de género.
- ▣ Estándares de medición y análisis que tengan en cuenta posibles situaciones de riesgo que sólo afecten a las mujeres o que afectan a las mujeres de manera diferente que a los varones.
- ▣ Enfoques participativos, en los que también tomen parte las trabajadoras afectadas y basados en un examen de las situaciones reales de trabajo. Eso supone una mayor implicación de las mujeres en el proceso de evaluación y reflejo de sus opiniones, experiencias, conocimientos y capacidades.
- ▣ En el establecimiento de medidas preventivas y de protección se deben incorporar la necesidades de las mujeres:
 - En el origen: diseño de puestos, organización del trabajo, herramientas o equipos de trabajo adecuados a las trabajadoras usuarias de los mismos y sobre un patrón estándar.
 - Organizativas: se puede contemplar entre otras, las materias de acceso al empleo; clasificación de personal, promoción, retribuciones y ordenación del tiempo.
 - Medidas de protección colectiva e individual: asegurar un diseño adecuado para las trabajadoras que las utilicen.
 - En la formación e información: distintas necesidades, expectativas, riesgos, tiempo de exposición, etc.

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

- En la consulta y participación de las trabajadoras en la toma de decisiones, en la elección y aplicación de medidas preventivas y de protección, etc.
- En los cambios previstos en los puestos: prestar atención a aspectos de género cuando se examinen las implicaciones para la seguridad y salud laboral.
- En la evaluación de las medidas implantadas y vigilancia epidemiológica posterior, se deberá incluir sistemáticamente:
 - Variable sexo.
 - Indicadores de diferencias – de valores, roles, situaciones, condiciones, necesidades, aspiraciones, etc-.
 - Incidencia de variables susceptibles de generar discriminación múltiple – edad, nivel socioeconómico, etc-.

La mejora de la seguridad y salud en el trabajo no puede contemplarse separadamente de aspectos más amplios relativos a la discriminación en el trabajo y en la sociedad.

7. TERMINOLOGÍA BÁSICA PARA POTENCIAR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y SUPRIMIR CONDUCTAS NO ACORDES CON LA LEY Y LA INTEGRACIÓN DE SEXOS EN LA ACTIVIDAD LABORAL.

- **Acción Positiva:** Estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres por medio de la implantación de medidas de carácter temporal que permitan suprimir, corregir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de determinadas actitudes, comportamientos y estructuras sociales.
- **Acoso Moral o Mobbing:** Situación en la que una persona se ve sometida por otra u otras en su lugar de trabajo a una serie de comportamientos hostiles destinados a aislar a la persona acosada, afectando a su dignidad y generando condiciones de trabajos humillantes y degradantes para la víctima. Sus efectos sobre la salud son devastadores; estrés, nerviosismo, migrañas, depresión y enfermedades psicosomáticas.

Este tipo de acoso puede ser vertical descendiente (de un/a superior hacia un/a subordinado/a), ascendente (de un/a inferior hacia un/a superior) u horizontal (entre compañeros/as de un mismo nivel).

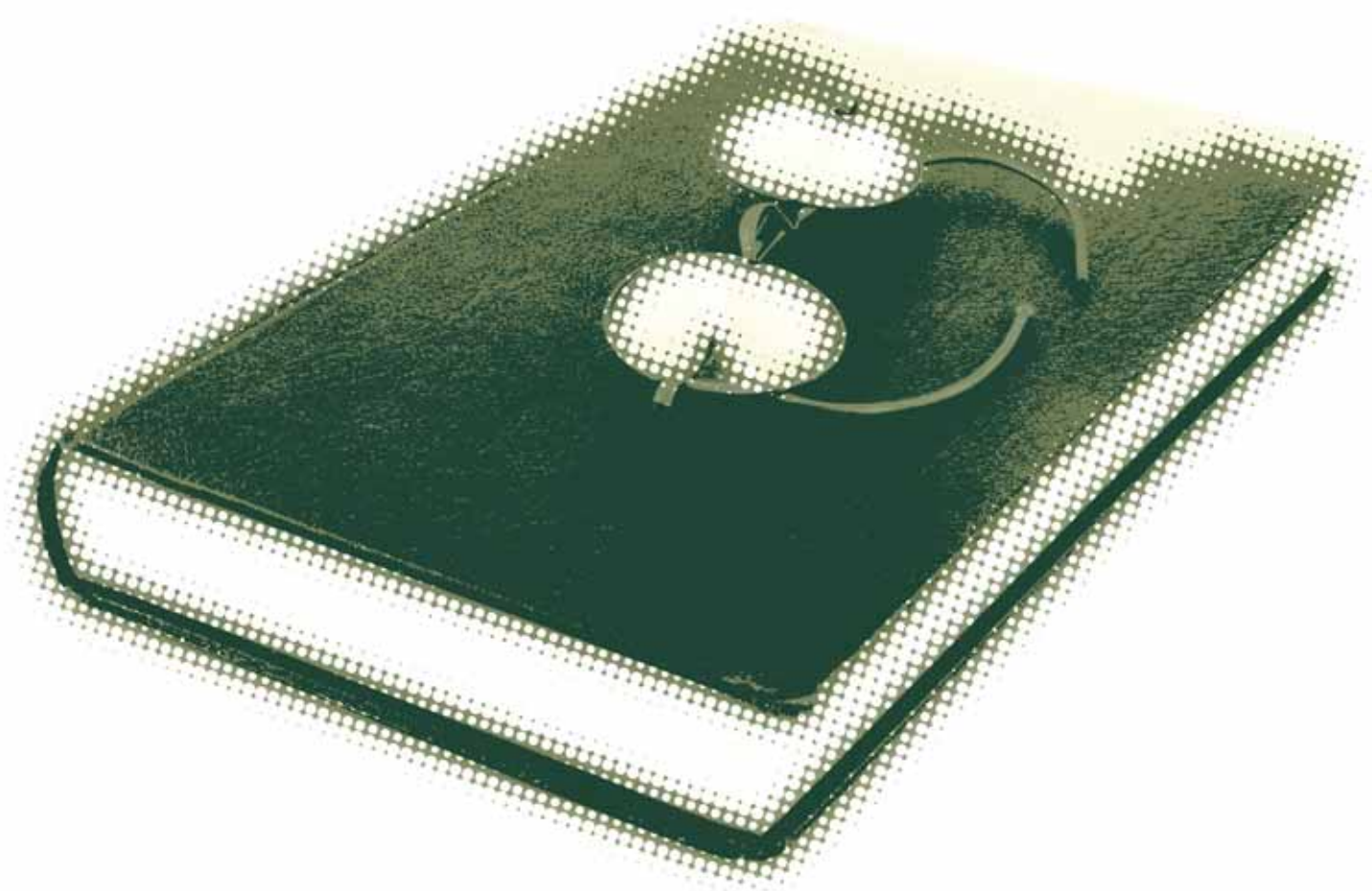
- **Acoso Sexual:** Situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Éste puede ser de dos tipos:
- **Chantaje sexual o acoso de intercambio:** se produce cuando la negativa o el sometimiento de una persona a la conducta de naturaleza sexual, se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona, al empleo, la formación profesional, la promoción, la permanencia, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo. Dicho tipo de acoso sexual sólo puede ser ejercido por empresarios/as y personal superior jerárquico.
- **Acoso ambiental:** Conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. Las conductas que se pueden englobar en este concepto pueden ir desde piropos, bromas basadas en el sexo, comentarios sobre la vida privada del trabajador/a, hasta requerimientos de tipo sexual. Este tipo de comportamientos pueden ser ejercidos por el/la empresario/a, los/as superiores/as, los/as compañeros/as, los/as proveedores/as, los/as clientes/as u otras personas relacionadas con la empresa.
- **Conciliación de la vida familiar y laboral:** Participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes.

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

- **Discriminación directa:** Situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo.
- **Discriminación indirecta:** Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.
- **Doble jornada:** Condición a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado y que además deben desarrollar todas o la mayoría de las tareas que implica el trabajo reproductivo y doméstico, y que no es compartido por sus compañeros.
- **Empoderamiento de las mujeres (Empowerment):** Término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijin (Pekin) para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.
- **Espacio doméstico:** Se identifica con el ámbito reproductivo, con el espacio de la “inactividad” donde tiene lugar la crianza, los afectos y el cuidado de las personas dependientes, es decir, donde se cubren las necesidades personales. En este espacio es donde se ha colocado tradicionalmente a las mujeres.
- **Espacio público:** Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de la actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política, económica; es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento. En este espacio es donde se han colocado los hombres tradicionalmente.
- **Género/sexo:** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales, por oposición a las biológicas (sexo), existentes entre mujeres y hombres que han sido aprendidas y por tanto se consideran apropiadas en una sociedad y en un momento determinados.
- **Igualdad entre mujeres y hombres:** Situación en que todos y todas son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tiene en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.
- **Igualdad salarial:** Pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.
- **Mainstreaming o transversalidad:** Reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de igualdad de género se incorpore a todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.
- **Plan de Acción Positiva:** Conjunto articulado de medidas de acción positiva de carácter funcional, planificable, ejecutable y evaluable, destinado a conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en un determinado ámbito.

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

- **Segregación del mercado laboral:** Concentración de mujeres en determinadas ocupaciones profesionales que generalmente se caracterizan por tener condiciones de empleo poco satisfactorias, bajos salarios, y pocas oportunidades de formación, cualificación y promoción. La segregación puede ser horizontal cuando la concentración se produce en determinadas ocupaciones profesionales, y vertical cuando las mujeres se concentran en puestos de trabajo inferiores o de baja responsabilidad.
- **Techo de cristal:** Barrera invisible que se encuentran las mujeres en un momento determinado de su desarrollo profesional, de modo que, una vez llegadas a un punto, muy pocas lo franquean, quedando estancada su carrera profesional. Las causas de este estancamiento provienen en mayor parte de los prejuicios empresariales sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad, así como sobre su disponibilidad laboral ligada a la maternidad y a las responsabilidades familiares y domésticas ("suelo pegajoso"), actividades que suelen coincidir con las fases del itinerario profesional ligadas a la promoción profesional.
- **Violencia de género:** Las Naciones Unidas reconocen en 1980 como la violencia contra las mujeres es el crimen encubierto más frecuente en el mundo. La Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres define esta violencia como "todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública o privada".



8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

-  > **Bonino, Luis.-** Hombres y Violencia de género más allá de los maltratadores y de los factores de riesgo. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones. Madrid, 2008.
-  > **Brunel Susana, Moreno Neus.-** Guía para la mejora de las condiciones de salud y trabajo de la mujeres. Secretaría confederal de la Mujer de CC.OO. y Secretaría confederal de Medio Ambiente y Salud Laboral de CC.OO. Madrid. 2004.
-  > **Consejo Económico y Social .-** Panorama sociolaboral de la mujer en España, número 24. Madrid: Consejo Económico y Social. 2001.
-  > **Cortes Días, José María.-** Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales. Seguridad e Higiene en el Trabajo. Editorial Tébar, S.I. Madrid. 2004.
-  > **Duran, M.A.-** Mujer y trabajo. Problemática actual. G.S., Valencia. 2001.
-  > **Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo.-** Directores del capítulo Steven L. Sauter, Lawrence R. Murphy, Joseph J. Hurrell y Lennart Levi Factores psicosociales y de organización. número 34.
-  > **Estudio Mujer y Trabajo Autónomo: Hacia la Igualdad de Oportunidades. Guía de Buenas Prácticas para la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo por razones de reproducción y maternidad.-** Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Instituto de la Mujer. Madrid, mayo 2002.
-  > **García Colmenares, Carmen., Puleo García, Alicia H., Carranza Aguilar, M^a Eugenia.-** El trabajo y la salud de las mujeres (reflexiones para una sociedad en cambio), Ayuntamiento de Palencia. Ediciones Cálamo. Palencia. 2002.
-  > **Garrido, L.-** Las dos biografías de la mujer en España. Instituto de la Mujer. Madrid. 1993.
-  > **Guzmán, Virginia y Todaro, Rosalba.-** “Apuntes sobre género en la economía global” en: EL GÉNERO EN LA ECONOMÍA EDICIONES DE LAS MUJERES N° 32. Centro de Estudios de la mujer. Madrid. Ed. Isis Internacional. Diciembre 2001.
-  > **INSHT .-** VI Encuesta nacional de condiciones de trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. INSHT. Madrid. 2007.

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

- 📄 > **Jáuregui, R.**-El tiempo que vivimos y el reparto del trabajo. La gran transformación del trabajo, la jornada laboral y el tiempo libre. Editorial Paidós, Barcelona. 1998.
- 📄 > **Messing, Karen.**- El trabajo de las mujeres: comprender para transformar. ISTAS, Madrid 2002.
- 📄 > **OIT.**- Género, Formación y Trabajo. Artículo. Junio de 2009.
- 📄 > **OIT.**- TENDENCIAS MUNDIALES DEL EMPLEO DE LAS MUJERES. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. Marzo de 2008.
- 📄 > **Subirats, Marina.**- “El trabajo doméstico, nueva frontera para la igualdad” en L. Garrido y E. Gil Calvo: ESTRATEGIAS FAMILIARES. Madrid. Alianza Editorial. 2002
- 📄 > **Torada Rebeca, Morena Neus.**- Salud Laboral y Género. Capítulo publicado en Mujer y Trabajo. Problemática Actual. Ed. Germánica. Valencia. 2002.
- 📄 > **Velasco Arias, Sara** – Recomendaciones para la práctica del enfoque de género en programas de salud. Observatorio de Salud de la Mujer, Dirección General de la Agencia de Calidad del Sistema Nacional de Salud, Secretaría General de Sanidad. Ministerio de Sanidad y Consumo. 2008.

ATA
AUTÓNOMOS CASTILLA Y LEÓN