

Jornada Condiciones de trabajo, reproducción, embarazo y lactancia

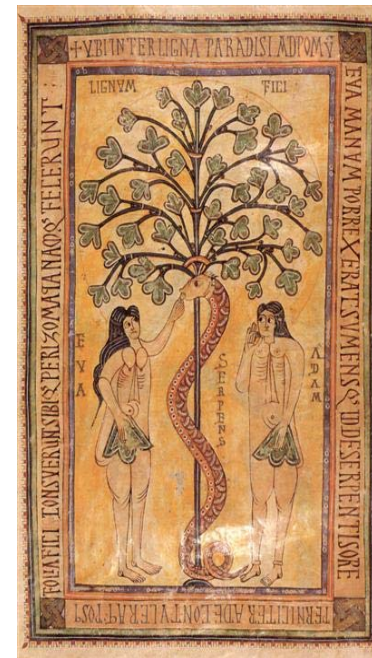


Organizan: **ISTAS y Secretarías
confederales de Salud Laboral y Mujer**
INSHT, Madrid, 26 de noviembre 2008

Secretaría confederal de la Mujer CCOO.

CONDICIONES DE TRABAJO, REPRODUCCIÓN, EMBARAZO Y LACTANCIA

- Partimos de la constatación de que la salud de una población o colectivo esta íntimamente relacionada con sus condiciones de vida y trabajo.
- Las mujeres no tienen las mismas condiciones de vida y trabajo que los hombres y esto afecta de manera diferente a su salud.
- Diferentes características definen la posición de las mujeres en el mercado laboral.
- Diferentes trabajos ocupados de forma segregada donde predominan riesgos diferentes.
- Necesidad de abordar la salud laboral desde una perspectiva de género.



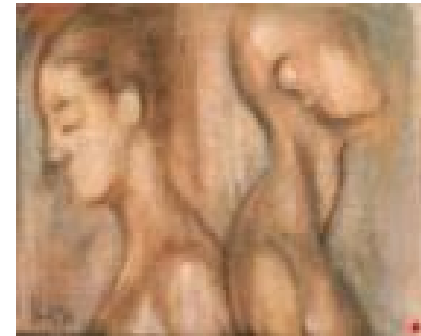
POSICION DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO

- Segregación horizontal: Hombres y mujeres se sitúan en determinados sectores.
- Segregación vertical: Hombres y mujeres se sitúan en determinadas categorías profesionales.
- Fuertes diferencias en las tasas de actividad, ocupación y paro.
- Mayor temporalidad y precariedad.
- Diferencias retributivas en torno a 26 puntos menos para las mujeres.
- Falta de reconocimiento del valor del trabajo de las mujeres



DIFERENCIAS RIESGOS EN SALUD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

- **MUJERES** Posturas inadecuadas, largas jornadas de pie, trabajos repetitivos, manipulación objetos de poco peso pero de forma continua, riesgos relacionados con la organización del trabajo.
- Los riesgos a los que están expuestas las mujeres producen daños que aparecen de manera lenta y progresiva, lesiones cuello y brazos y alteraciones de la salud psíquica, no reconocidas como enfermedad profesional ni visualizadas.
- **HOMBRES:** Lesiones relacionadas con accidentes de trabajo que se reconocen fácilmente por su relación causa-daño.
- **Diferencias riesgos ergonómicos y riesgos químicos**



RIESGOS EN LA SALUD ESPECIFICOS DE GENERO

- Persistencia social de la diferenciación de los roles de género que determinan diferentes condiciones de trabajo y de salud que provocan la aparición de riesgos específicos:
 - El acoso sexual**
 - La doble presencia**
 - Otras situaciones de discriminación**
- Las políticas de prevención en las empresas deben contemplar estos riesgos tanto en la evaluación como en los planes de prevención.

REPERCUSIONES EN LA SALUD

Acoso sexual:

- Comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual que se produce con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo.
- Las situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral tienen efectos importantes en el ambiente y organización del trabajo y sobre la salud de la persona que lo padece: daños emocionales y físicos, es decir, posibles alteraciones de la salud psicológica y física (estrés, problemas gastrointestinales, etc.).

ACTUCIONES FRENTE AL ACOSO SEXUAL

- **Prevención:** Compromiso declarativo de la empresa en la defensa de la plantilla a ser tratada con dignidad, incluyendo el tratamiento adecuado, protección y garantía en la aplicación de las medidas.
- **Asesoramiento y asistencia:** Protocolos de actuación. Comisiones específicas o personas que velen por el cumplimiento normativa.
- **Sanción:** Se deberá contemplar en el régimen disciplinario tipificando las sanciones.

LA DOBLE PRESENCIA COMO RIESGO EN LA SALUD

- **Doble presencia:** Recae sobre una misma persona la necesidad de responder a las demandas del espacio de trabajo doméstico y del trabajo asalariado.
- El riesgo se determina por la dificultad de responder a las demandas del trabajo asalariado y doméstico cuando aparecen de forma simultánea
- La presencia y trabajo de hombres y mujeres en estos espacios sigue una distribución totalmente desigual.



INTERVENCION A LA DOBLE PRESENCIA

- **En el marco de las empresas:** Actuar a través de la distribución del tiempo de trabajo, concreción, difusión y ampliación derechos legales recogidos relacionados con la conciliación laboral y familiar.
- **Corresponsabilidad:** Es necesario que el trabajo doméstico y de cuidado se comparta por el conjunto de personas que conviven en el hogar.
- **Infraestructuras sociales:** Es necesario el incremento y mejora de infraestructuras y servicios públicos en relación a la atención y cuidado de la infancia y personas dependientes.



LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

- Exceso de exigencias psicológicas
- Falta de control sobre los contenidos y las condiciones de trabajo
- Falta de apoyo social en el trabajo
- Escasas compensaciones (bajo salario, falta de respeto, cambio de puesto o servicio)...
- La doble presencia

CONDICIONES DE TRABAJO Y RIESGO REPRODUCTIVO



- 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.
- La prevención persigue el objetivo de garantizar la capacidad de procreación, la salud de la mujer y del futuro hijo/a.
- Las alteraciones de la reproducción pueden ser debidas a exposiciones anteriores a la concepción o por la exposición laboral de hombres y mujeres

INTERVENCION EN LAS EMPRESAS ANTE EL RIESGO REPRODUCTIVO

- La actuación preventiva debe contemplar la preconcepción y el embarazo y evaluar las exposiciones laborales de hombres y mujeres.
- La evaluación inicial debe contemplar el riesgo para la reproducción e implementar medidas para su eliminación.
- Las empresas deben elaborar una relación de puestos sin riesgo para el embarazo, previa consulta con la representación sindical.
- Cuando una trabajadora pone en conocimiento de la empresa su embarazo debe realizarse una revisión de la evaluación de riesgo.

ORIENTACIONES Y ESTRATEGIAS PARA LA ACCIÓN SINDICAL

- La negociación colectiva es la vía esencial para el desarrollo, cumplimiento y mejora de la normativa en materia de prevención de riesgos, contribuyendo a garantizar el cumplimiento de la norma y cubrir los posibles vacíos existentes.
- Importancia de incorporar la visión de género en la evaluación, prevención e intervención de los riesgos relacionados con la salud reproductiva, el embarazo y la lactancia, un enfoque neutral puede conllevar su invisibilidad.



Conocer, informar e intervenir:

Riesgos para la reproducción, embarazo y lactancia



- 1. El Plan de prevención de riesgos laborales deberá tener en cuenta el conjunto de las puestos de trabajo de hombres y mujeres y el conjunto de riesgos (seguridad, higiene, ergonomía y psicosociales).
- 2. La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá definir las actividades, puestos de trabajo y funciones que puedan suponer riesgo para la reproducción, embarazo o lactancia.

Conocer, informar e intervenir:

Riesgos para la reproducción, embarazo y lactancia



- 3. Establecer procedimientos o protocolos de actuación que contribuyan a identificar, prevenir y eliminar los posibles riesgos.
- 4. Elaborar un listado de puestos de trabajo sin riesgo.
- 5. Acordar procedimientos de actuación para el cambio de puesto de trabajo en situaciones de riesgo.
- 6. Asegurar el cumplimiento de LPRL
- 7. Difundir los derechos de la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

FORMACION, SENSIBILIZACION, PARTICIPACION DE LAS TRABAJADORAS

- Formación y sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deben contemplar y ser sensibles a las diferencias (sexo) y desigualdades (género).
- La participación de las mujeres (experiencia y percepción) son imprescindibles para la prevención.
- Impulsar la presencia de mujeres en los Comités de Seguridad y Salud y RLT.



IDEAS CLAVE PARA LA MEJORA DE LA SALUD DE LAS MUJERES

- Que las mujeres tomen la palabra.
- Impulsar la presencia de mujeres como delegadas de prevención para formar parte de los Comités de Seguridad y Salud.
- Los problemas de salud relacionados con el género deben estar presentes en nuestra práctica cotidiana y conseguir que las mujeres participen activamente.
- **El trabajo sindical en salud laboral es una oportunidad para visualizar las condiciones de trabajo y salud de las mujeres.**



PROPUESTAS DE ACTUACION SINDICAL

- **Aplicar al análisis de la salud laboral los instrumentos sindicales de que disponemos para la información, identificación e intervención que incorporan la perspectiva de sexo y género.**
- **Reforzar el trabajo y la coordinación para la realización de actividades y de planes de trabajo conjuntos de las Secretarías de Mujer y Salud Laboral.**
- **Incorporar la mirada de género al análisis de las condiciones de trabajo del conjunto de la población trabajadora.**

