



# EL SECTOR DE PROCESADO Y CONSERVACIÓN DE FRUTAS Y HORTALIZAS. VULNERABILIDAD Y DESIGUALDADES EN EL AMBITO PREVENTIVO

MATERIALES INFORMATIVOS

FINANCIADO POR:

CON LA COLABORACIÓN DE:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.



istas



COD. ACCIÓN: AS2017-0072



# ÍNDICE

<b>PRESENTACIÓN</b>	<b>P. 5</b>
<b>1. PRIMERA PARTE:</b> Estado de situación de la salud laboral de las trabajadoras del sector de procesado y conservación de frutas y hortalizas	<b>P. 7</b>
1.1 Condiciones de empleo	
1.2 Trabajos distintos producen exposiciones a riesgos distintas	
1.3 Las desigualdades en los daños a la salud	
1.4 Las prácticas preventivas sobre los colectivos vulnerables	
<b>2. SEGUNDA PARTE:</b> La incorporación de la perspectiva de género en la acción sindical de las delegadas y los delegados de prevención del sector de procesado y conservación de frutas y hortalizas. ¿Qué mirar y qué proponer?	<b>P. 25</b>
2.1 Política preventiva	
2.2 Evaluación de riesgos	
2.3 Planificación de la actividad preventiva	
2.4 Actividades transversales	
2.5 Pistas para la acción sindical	
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>P. 51</b>



**EDITA:** INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO AMBIENTE Y SALUD (ISTAS) - CCOO.

**MAQUETACIÓN:** EDIPAG

**ILUSTRACIONES:**

Las imágenes utilizadas a lo largo de la guía proceden del banco del Ministerio de Cultura banco de imágenes y sonidos-ITE del Ministerio de Educación y del banco de imágenes gratuita Pixaby.

**REDACCIÓN:** ISTAS - CCOO

La redacción y valoración de esta Guía se ha basado en un trabajo previo de análisis y revisión de bibliografía, normativa y estudios sobre el sector; y de manera prioritaria, se basa en los testimonios del personal del sector obtenidos mediante entrevistas y grupos de discusión.

**AGRADECIMIENTOS:**

Agradecemos sinceramente la participación al personal del sector y a la Federación de Industria de CCOO que con su implicación en el proyecto han hecho posible visualizar esta problemática. A todas las que han hecho posible el acceso a la información, a sus vivencias profesionales y sindicales, ayudándonos a tener una visión más holística del fenómeno de las desigualdades de género en el sector de procesado y conservación de frutas y hortalizas.

**DEPÓSITO LEGAL:** 2111-2018

## PRESENTACIÓN

Bajo la financiación de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales FSP, la federación de Industria CCOO e ISTAS, han llevado a cabo la ejecución durante el año 2018 de la acción AS 2017-0072: *La prevención de riesgos laborales de cultivos vulnerables en el sector del procesado y conservación de frutas y hortalizas*. Bajo el marco de esta acción se han desarrollado herramientas participativas para obtener información de primera mano, de trabajadores y trabajadoras del sector, así como, fundamentalmente de la representación sindical.

**El reto: identificar la presencia de colectivos vulnerables en el sector.** Vulnerabilidad determinada principalmente por sus condiciones de trabajo y estrechamente relacionadas con el país de procedencia, cultura, religión, sexo y género.

La presencia de las mujeres en el mercado de trabajo se concentra en determinados sectores, fundamentalmente en el sector servicios, poniendo zancadillas, todavía para su presencia en otros sectores como la construcción y determinados tipos de procesos industriales.

En el ámbito industrial, siguen existiendo desigualdades, encontramos industrias con escasa presencia femenina como por ejemplo en la fabricación de maquinaria y equipos o la fabricación de productos metálicos; en cambio en determinadas actividades la presencia de mujeres se aproxima a la de los hombres o es incluso mayor. Hablamos de actividades relacionadas con la producción y procesado de bienes de consumo como alimentos, textiles, calzados, etc.

El sector de procesado y conservación de frutas y hortalizas se ubica en un contexto con fuerte presencia de mujeres en sus plantillas con unas condiciones de empleo precarias en la mayoría de los casos. Siendo todavía peores si nos centramos en mujeres inmigrantes.

Los sistemas de trabajo de estas industrias se caracterizan por la poca o nula capacidad de control y decisión de las trabajadoras sobre cómo realizar su

trabajo. Además se mantienen estereotipos de género como la existencia de puestos de trabajo considerados predominantemente “de mujeres” y puestos considerados “de hombres”.

Estas condiciones producen desigualdades en la exposición a los riesgos laborales pero también una perpetuidad en la exposición, al no existir alternativas para poder adoptar medidas colectivas como la rotación o el cambio de puesto.

Con el objetivo de visibilizar las condiciones de trabajo de las trabajadoras del sector de procesado y conservación de frutas y hortalizas, así como impulsar la acción sindical en las empresas sobre la necesidad de actuar presentamos esta guía. Según la RAE guía hace referencia a:

*Aquello que dirige o encamina; tratado en que se den preceptos para encaminar o dirigir en cosas, ya espirituales o abstractas, ya puramente mecánicas.*

Este “tratado” se basa en vuestra realidad, delegados y delegadas de prevención que habéis participado en el proyecto, incluso las propuestas son vuestras, permitírnos ¡SOCIALIZARLAS!



**PRIMERA PARTE:**  
**LA VULNERABILIDAD EN EL SECTOR  
DE PROCESADO Y CONSERVACIÓN DE  
FRUTAS Y HORTALIZAS**





Conseguir información cuantitativa que nos ilustre sobre la situación del sector es complicado, los datos oficiales se quedan en las actividades principales del grupo de actividad pero no se facilitan datos concretos de procesados y conservación de frutas y hortalizas. A lo largo de la guía nos iremos aproximando a la realidad de los trabajadores y trabajadoras del sector a través de las experiencias y realidades de su representación legal. De esta manera la información que se muestra en esta guía surge de los grupos discusión organizados en el proyecto, formados por delegados y delegadas de prevención.

La cultura preventiva de las empresas del sector se caracteriza por su escasa implicación que avoca a la representación sindical al recurso de la denuncia ante la Autoridad Laboral, sin que esta medida garantice una actuación preventiva en los centros de trabajo. La representación sindical necesita buscar nuevas formulas de control y participación en la actividad preventiva que requieren una mayor implicación de la estructura federativa:

*“necesitamos, ante un problema, hacer la denuncia, pero el que está por encima de mí del sindicato, con más rapidez puede intentarlo telefónicamente a la empresa, el técnico de prevención, que hablen con la empresa”.*

En este contexto, los modelos de gestión preventiva de las empresas todavía carecen de prácticas que tengan en cuenta a la persona, y en las que se interrelacionen y evalúen el conjunto de las condiciones de empleo y trabajo de las mismas. De ahí la necesidad de hacer visibles las condiciones de trabajo de estos colectivos vulnerables, comprobar el grado

de cumplimiento de la normativa por parte de las empresas y dotar a la acción sindical de recursos para participar en plenas condiciones.

En esta primera parte mostramos las condiciones de empleo y trabajo más características, como factor de vulnerabilidad del colectivo de trabajadoras del sector de procesado y conservación de frutas y hortalizas.

## 1.1 CONDICIONES DE EMPLEO

*“Mi empresa se dedica a la comercialización de hortalizas, legumbres frescas, frutas, verduras. Somos más de 300 trabajadores, fijos discontinuos, pero más en campaña y hay ETT’s, el 90% mujeres”.*



Las características de las empresas del sector son variadas.

Encontramos centros de trabajo cuya actividad depende de las campañas de determinados productos, en cambio otros están en pleno rendimiento a lo largo de todo el año. Las actividades son también variadas desde el envasado más sencillo de productos hasta el tratamiento de productos, por ejemplo de cuarta gama (hortalizas y frutas envasadas y listas para consumir) en los que los procesos necesarios, se complican.

En todos ellos encontramos una presencia femenina importante. La edad media de las trabajadoras es alta, ocupando el mismo puesto de trabajo desde hace años, soportando condiciones de trabajo inadecuadas, sobre todo la exposición a factores de riesgo ergonómico y psicosocial, que más adelante analizaremos con más detalle. Las mujeres ocupan unos puestos de trabajo y los hombres otros, siguiendo criterios como el esfuerzo físico necesario para desarrollar las tareas. Desgraciadamente otro argumento empresarial, bastante extendido, es el que pone el acento a ser mujer y a la mayor edad:

*“Tienen más dificultades para manejar las máquinas, les cuesta adaptarse a los puestos mecanizados”.*

Principalmente el proceso de envasado lo realizan las trabajadoras, se concentran en las tareas de manipulado, empaquetado, controles, limpieza. Para los hombres se reserva el transporte del producto en la llegada y en la salida, encargándose de llevar la carretilla, de supervisar, de cargar los camiones cuando llegan, etc, rara vez están en la cinta de envasado y solo en ocasiones realizan las tareas de alimentación o abastecimiento de cintas.

Otro colectivo vulnerable en el sector es la población joven. Aunque con menos frecuencia, cuando se contratan personas jóvenes se les asignan los puestos más duros físicamente:

*“Las personas jóvenes, empiezan por debajo, en los trabajos más duros, como en volcado, los nuevos, los ponen en lo más fácil, pero más penoso”.*

En las empresas con actividad permanente (no estacional) y con representación legal de las trabajadoras y de los trabajadores se tienen convenios colectivos que garantizan unas condiciones de empleo adecuadas y con menos incidencia de desigualdades entre hombres y mujeres. También puede ocurrir en las empresas con campañas determinadas (más

estacionales), pero el tipo de contrato coincide con la temporada de recogida, y por tanto prima la contratación temporal, con jornada a tiempo parcial, con muchas horas al día -en temporada alta 14 ó 15 horas-, empleos sin oportunidades de promoción, de más baja cualificación, por tanto, menor retribución. Esta coctelera impone un modelo de intervención sindical nítido, y altamente consensuado con la plantilla para conseguir éxitos indiscutibles.

Se identifica además, la contratación frecuente de trabajadores y trabajadoras de empresas de trabajo temporal (ETT's), con la dificultad de controlar si se garantiza su seguridad y salud, ya que las empresas principales no asumen sus obligaciones preventivas con el agravante de que a las personas de ETT's se les asignan funciones con exposición a riesgos mayores.

La gran mayoría de los contratos son fijos discontinuos, se manifiesta que desde hace unos años se despide a la gente antes que cumpla un año para evitar tener que hacer personal fijo.

*“Se ha contratado a personal por ETT's sin formación básica, se han llegado a estropear máquinas por no saber ni cómo usarla ni mantenerla. Te puedes imaginar la formación que tendrían sobre evacuación o sobre medidas preventivas”*

## 1.2 TRABAJOS DISTINTOS PRODUCEN EXPOSICIONES A RIESGOS DISTINTAS.

A distintas tareas, distintas exposiciones, así es. Por lo tanto en el sector se distinguen claramente los riesgos que identifican los trabajadores a los que identifican las trabajadoras. Ellos están frecuentemente expuestos a riesgos derivados del uso de máquinas, equipos, vehículos etc., también a la manipulación manual de cargas, temperaturas inadecuadas etc. Las trabajadoras en cambio expresan como más importante la exposición a factores ergonómicos u organizacionales. Vamos a verlos.

### Las sustancias químicas utilizadas

La exposición a sustancias químicas en los centros de procesado y conservación de frutas y hortalizas se limita a las tareas de limpieza de las instalaciones y la maquinaria, que además, en determinadas situaciones son realizadas por empresas subcontratadas. Los productos utilizados para limpiar las máquinas, son muy corrosivos, como por ejemplo la sosa cáustica.

*“No se da la formación ni información adecuada de cómo se debe utilizar ese producto para limpiar, una de las trabajadoras sufrió una quemadura grave”.*

Si bien para determinados productos (materias primas) se utilizan sustancias para su limpieza como el hipoclorito sódico, fungicidas para evitar la alteración del producto, ceras que se utilizan como agentes de recubrimiento y que alargan la vida del mismo, todas estas sustancias parecen ser inocuas para las personas que las consumen. Para hablar de niveles de toxicidad debemos insistir en los tiempos de la exposición, podemos manipular productos aptos para el consumo humano, pero habrá que aclarar que valores límites tiene el producto para poder manipularlo de forma segura y saludable. Sindicalmente debemos dar un paso por delante antes las respuestas que nos da la empresa.

### **Los factores de riesgo ergonómicos**

La inmensa mayoría de las tareas que asumen las mujeres se realizan de pie, con poca movilidad, lo que repercute de forma severa en la acumulación de cansancio. El desarrollo de las tareas implica:

- Movimientos repetitivos de miembros superiores, sobre todo mano-muñeca
- Adopción de posturas incómodas y mantenidas, debido al mantenimiento de la postura y a los alcances de productos, cajas etc.
- Manipulación manual de cargas.
- Diseño inadecuado de los puestos (el espacio, las máquinas etc) en relación a las características de las trabajadoras: la altura de los planos de trabajo, el alcance de los diferentes elementos de la tarea con los que las trabajadoras deben trabajar.
- Factores derivados de la organización del trabajo: el ritmo elevado de las cintas, la falta de descansos, la supervisión estricta etc.
- La permanencia, en años, en el puesto de trabajo y por tanto de exposición a estos factores
- La falta de descanso, debido a la organización del trabajo, a las jornadas y a los turnos de trabajo, así como la relación con la doble presencia que recae sobre las trabajadoras sin producirse por tanto la recuperación de la fatiga.



### **El ambiente físico de trabajo**

Existe un consenso generalizado en los problemas que originan las condiciones ambientales de las instalaciones. Al no existir el aislamiento adecuado, las tareas deben desarrollarse con frío en invierno y calor en temporada veraniega. Debiendo añadir también el trabajo en cámaras frigoríficas con exposiciones a cambios bruscos de temperatura, siendo la única medida implantada el uso de ropa de abrigo, en la mayoría de los casos sin adaptación a las medidas de las trabajadoras, al ser holgadas pierden su función de protección contra el frío, además de ser incómodas para trabajar.

También el ruido producido por los equipos y los vehículos utilizados dentro de las instalaciones, y como única medida, la voluntariedad del uso de protectores auditivos.

### **Los factores de riesgo derivados de la organización del trabajo**

El ritmo de trabajo elevado, la supervisión estricta, las largas jornadas de trabajo, el trato vejatorio, las relaciones con la jefatura inmediata son algunos de los factores más frecuentes.

*“Las ocho horas sin abrir el pico, un encargado en una punta y en la otra el otro, se va uno y viene otro, no puedes moverte, ni hablar por supuesto.*

*Empezó a chillar a una trabajadora en su primer día de trabajo”.*

Estamos en un sector donde el acoso laboral es alto. Tan solo en una empresa se pasó el método de evaluación de riesgos psicosociales Ista21 y los resultados no fueron los esperados ni por la empresa ni por la representación sindical, los delegados y delegadas de prevención de esta empresa están trabajando sobre esos resultados en las reuniones que mantienen con regularidad, al igual que están llevando actuaciones ante la doble presencia.

No se puede negar que es posible implantar un modelo de jornada con cierta flexibilidad horaria, porque ya existen varias empresas con flexibilidad, para entrar y salir, y permisos para atender cuestiones personales.



En las actividades de campaña el horario de trabajo no es fijo, se suele marcar la hora de entrada, pero casi nunca se sabe la hora de salida; no se programa porque depende del volumen de productos que tengan que salir ese día según los pedidos, se antepone la producción a la seguridad y la salud de la plantilla. A última hora de la tarde puede llegar un pedido urgente por lo que la jornada de trabajo se alargará varias horas más.

Existe una falta de influencia y de control del trabajo por las trabajadoras, no pueden acudir al baño cuando lo necesitan, no están establecidos descansos programados salvo en alguna empresa donde ya se ha recogido en convenio colectivo el tiempo retribuido para el almuerzo y para ir al baño. Son más los centros en los que esos tiempos deben ser recuperados.

El sector trabaja en condiciones alejadas de los estándares más altos de seguridad y salud, por lo que las victorias sindicales tienen que mantenerse y ser reconocidas. La representación sindical manifiesta la importancia de estos logros a nivel sindical y el esfuerzo que suponen haberlos conseguido, de ahí que informen y controlen su uso:

*“Yo les pregunto a las compañeras ¿Cuántas veces has ido al baño?, no he ido, pues tienes que ir, es obligatorio”.*

### **La presencia del acoso sexual**

La incidencia del acoso sexual no es preocupante, se dan casos esporádicos sobre los que resulta complicado actuar, por la dejadez de las empresas. La representación sindical sabe, conscientemente, que debe haber tolerancia O.

El perfil de persona acosadora suele tener una situación privilegiada, con cierta responsabilidad. La empresa se resiste a actuar, incumpliendo su obligación principal al no garantizar la seguridad y la salud de la trabajadora que está siendo acosada sexualmente.

En empresas grandes existen protocolos de actuación, por la exigencia derivada de los planes de igualdad, no pudiendo valorar su eficacia al no haber sido necesaria su aplicación.

Si que se manifiesta que no se considera el acoso sexual como un factor de riesgo en las evaluaciones de riesgo. También se reconoce que no hay planes formativos específicos sobre acoso sexual en los planes formativos.

### **1.3 LAS DESIGUALDADES EN LOS DAÑOS A LA SALUD**

*“Principalmente hay muchos problemas musculoesqueléticos, depresiones, síndromes ansiosos depresivos, caídas...”*

*Sobre todo destacan los problemas de reconocimiento de origen laboral con la mutua:*

*Esto es viejo, te lo has hecho en tu casa”.*

Debido a las desigualdades en la exposición, las consecuencias en la salud son diferentes. Los hombres tienen más accidentes de trabajo debido a la exposición de condiciones de trabajos inseguras, relacionadas con máquinas, equipos, instalaciones etc. En cambio las mujeres padecen más enfermedades profesionales. Este tratamiento distinto de las contingencias profesionales producen una de las desigualdades más importantes en la prevención de riesgos laborales, ya que por un lado el reconocimiento de las EPP es más costoso y por otro, al invisibilizar estos daños la prevención sigue sin actuar en los riesgos que sufren las trabajadoras.

Para trabajar este apartado de la guía y siguiendo con la dificultad de mostrar datos que describan las distintas actividades del sector, aportamos información oficial de la actividad macro como es la Industria Alimentaria y dos ejemplos de actividades más concretas y la variable de sexo.

Los datos que mostramos están elaborados por Istat basados en las Estadísticas de siniestralidad, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.



**Accidentes de trabajo**



**Recuerda: La Ley General de Seguridad Social define en su artículo 115 el accidente de trabajo como toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.**

A nivel global, por actividad, durante el año 2017 se producen un total de 21.102 accidentes de trabajo en la Industria de la Alimentación. De ellos 14.881 fueron sufridos por hombres y 6.221 por mujeres. Siendo la forma más frecuente del accidente los sobreesfuerzos (8.005) seguida de golpes contra objetos inmóviles.

En cuanto a la descripción de la lesión: 9.290 produjeron dislocaciones, esguinces y distensiones, 8.112 produjeron heridas y lesiones superficiales y 1.247 fracturas de huesos.

Si aterrizamos en actividades, podemos mostrar alguna información para el procesado y conservación de patatas y otro procesado y conservación de frutas y hortalizas.

**Procesado y conservación de patatas**

Total Accidentes	Hombres	Mujeres
67	46	21

El 42% fueron debidos a sobreesfuerzos del sistema musculo-esquelético, 22% a golpes contra objeto inmóvil y persona en movimiento y 17% a choque o golpe contra un objeto en movimiento, el objeto se cae o se desprende, 7% tiene su origen en quedar atrapado, ser aplastado, sufrir amputación.

### Otro procesado y conservación de frutas y hortalizas

Total Accidentes	Hombres	Mujeres
1.557	908	649

En cuanto a las formas más frecuentes en las que ocurren los accidentes en el procesado y conservación de frutas y hortalizas: el 34 % ocurren debidos a sobreesfuerzos sobre el sistema musculoesquelético, el 26% por golpes contra objetos inmóviles estando la persona accidentada en movimiento, el 17% por choques o golpe contra un objeto en movimiento, el 8% por contacto con agente material, cortante, punzando o duro, y el 5% quedar la persona atrapada, aplastada o sufrir una amputación.

Aterrizando en las empresas, los delegados y delegadas de prevención manifiestan que los accidentes de trabajo se producen por golpes, resbalones y cortes, cuando el proceso es eminentemente manual. El principal problema que encontramos está relacionado con las malas praxis de las mutuas y la actitud de las empresas, que siguen empeñadas en no reconocer los daños de origen laboral, sobre todo cuando se trata de trastornos musculoesqueléticos.

*“Es la típica guerra entre el médico de cabecera y el médico de la mutua: es tuyo, es tuyo y el trabajador, está ahí, en tierra de nadie”.*

Son múltiples los obstáculos que se encuentran desde el momento que un trabajador o trabajadora se accidenta. La falta de atención médica sin parte de accidente, la no facilitación de baja por contingencias profesionales sin el consentimiento de la empresa, sin tener en cuenta el criterio médico, actitudes discriminatorias y vejatorias hacia los trabajadores y las trabajadoras accidentadas son algunas de las manifestaciones que se mencionan en relación hacia las acciones de las mutuas.

## Enfermedades profesionales



**Recuerda: La Ley General de Seguridad Social define en su artículo 116 la enfermedad profesional como la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional.**

A nivel global podemos manifestar que en el 2017, tuvieron lugar 1.427 Enfermedades profesionales (EPP) en la industria alimentaria, de ellas 740 hombres y 687 mujeres, como observamos aquí las diferencias se acortan considerablemente.

Información relevante que hemos podido observar determina que la actividad del sector Otro procesado y conservación de frutas y hortalizas se encuentran dentro de las actividades económicas en las que se concentran más repeticiones de enfermedades profesionales a lo largo de los años 2014, 2015 y 2016 junto con el procesado y conservación de carne. Siendo las enfermedades profesionales con mayores repeticiones las enfermedades causadas por agentes físicos, enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo: enfermedades de las vainas tendinosas, de tejidos peritendinosos e inserciones musculares y tendinosas.

Con estas cifras podemos observar que las diferencias entre hombres y mujeres en relación a las enfermedades profesionales se acortan. Partiendo de la existencia manifiesta de un subregistro en la declaración de enfermedades profesionales, especialmente en las patologías sufridas mayoritariamente por mujeres, nos encontraríamos con un número mayor de enfermedades profesionales. Eso nos debe de animar a hacer una acción sindical pensada para el reconocimiento del origen profesional de los daños.

Este es el gran problema del reconocimiento de los trastornos musculoesqueléticos,

daños por excelencia en el sector, sobre todo cuando quienes lo padecen son las mujeres. Cuando acuden con estos problemas a la mutua se derivan directamente al sistema público de salud (centro de salud, hospitales), con argumentaciones discriminatorias por el hecho de ser mujer, y que ponen el foco en las tareas doméstico familiares que desempeñan las mujeres. Tienden a intentar sostener que el origen de las patologías sufridas por las mujeres está en el ámbito privado y doméstico, cuando es el trabajo quien mina su salud.

Entre las enfermedades profesionales reconocidas las más frecuentes son el síndrome del túnel carpiano y la epicondilitis o codo del tenista.

#### 1.4 LAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS SOBRE LOS COLECTIVOS VULNERABLES

**El ser mujer trabajadora supone un menor acceso a la gestión preventiva.** Un análisis, desde el punto de vista de género, de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (INSHT 2011) mostraba las desigualdades generadas en las prácticas preventivas en las empresas y sobre los puestos ocupados por mujeres:

- El 56.30% de mujeres frente a 43.70% de hombres, afirman que no se les ofreció la posibilidad de realizarse el reconocimiento médico, y el 52,80% de mujeres afirman que si se les ofreció el reconocimiento médico no se lo llegaron a hacer.
- A un 51.70 % de mujeres frente a un 48.30% de hombres no se les realizó la evaluación de riesgos en el puesto de trabajo.
- El 56.10% de mujeres frente a un 43.90% de hombres afirman considerarse mal informados sobre los riesgos de su puesto de trabajo.

En el análisis de los factores más relacionados con una menor accesibilidad a actividades de prevención de riesgos laborales destacan los siguientes: ser mujer, la ausencia de representación sindical en la empresa, el contrato temporal, y ser trabajador extranjero.

¿Qué ocurre en las empresas del sector de procesado y conservación de frutas y hortalizas?

##### **Evaluaciones de riesgo (general y específica)**

En todas las empresas parecen realizarse estas actividades. En los grupos de discusión se mencionan evaluaciones de riesgo específicas sobre ergonomía, estrés térmico, ruido y psicosociales.



Los problemas que se manifiestan están relacionados con las condiciones en las que se hacen esas evaluaciones, en concreto se indica que se realizan sin participación de ningún tipo, intentado influir en los resultados no realizándose la toma de muestras con actividad, en momentos en los que la intensidad del trabajo es menor, o por ejemplo realizar mediciones de estrés térmico en meses en los que las temperaturas ya no son tan altas.

Si bien hay empresas que tienen instaurados procedimientos más participativos.

*“Los viernes junto con la técnica del servicio los tres delegados de prevención vamos por la empresa a ver los problemas que pueda haber”.*

## Medidas preventivas

La medida más generalizada para los problemas más importantes, como son los factores de riesgo ergonómico, son las rotaciones. Las delegadas y los delegados de prevención reflejan la importancia esta medida, y manifiestan la reticencia empresarial y falta de concienciación preventiva en general. Otra medida preventiva es la modificación en los equipos y lugares del entorno aunque éstas se realizan pensando en la producción más que en la exposición a riesgos:

*“Las modificaciones de máquinas, procesos etc. se hacen en base a criterios de calidad y no tanto preventivos”.*

En la implementación de sistemas de rotación, la representación sindical identifica objetivos muy dispares, y resultados muy diversos. Por ejemplo, si que hay empresas que basan estos sistemas en estudios ergonómicos previos, en cambio en otras se busca, ante todo, la mejora de la producción.

*“Las rotaciones son un tema tabú en mi empresa, las mujeres podemos enseñar a la gente, pero ellos se empeñan en que tú eres solo para esto”.*

Aunque también existe reticencia por parte de las trabajadoras a cambiar de puesto de trabajo.

*“Yo no quiero que me molesten, ya me he acostumbrado, me apaño, no me molestes”.*

En grandes empresas, la mayoría de producción de cuarta gama, existen verdaderos planes de intervención ante los factores de riesgo ergonómicos pasando por medidas técnicas y organizativas como:

- Adaptación de las líneas de procesado, intentando buscar al automatización de las tareas que implican mayor esfuerzo físico como el volcado de los productos.

- Protocolo ergonómico para cada tarea con sistemas de rotación que implican el uso de zonas corporales distintas
- Higiene postural

Son medidas que pueden ser beneficiosas si van acompañadas de otras medidas en la organización del trabajo, como el ritmo de trabajo, por ejemplo:

*“El problema de costes, con un ritmo adecuado se hacen las tareas como dicen... pero la empresa comenta que hay que hacerlo más rápido”.*

La provisión de asientos (taburetes) son las medidas preventivas más generalizadas, aunque en ocasiones son los propios trabajadores y trabajadoras las que ingenian soluciones, aunque no sean las adecuadas ergonómicamente, por ejemplo utilizar cajones como taburetes.

Para otra tipología de riesgos se mencionan las modificaciones en la jornada en los meses más calurosos, medidas que están recogidas en los convenios colectivos.

### **Vigilancia de la salud**



En gran parte de las empresas se limitan a realizar reconocimientos médicos, basados en el estado general de salud, sin realizar pruebas específicas y sin aplicar protocolos específicos en función de los riesgos existentes en los puestos de trabajo.

Otra de las particularidades de la vigilancia de la salud que destaca la representación sindical es que las pruebas se hacen fuera de la jornada de trabajo, cuando la ley fija que se tiene que hacer en horario de trabajo. También las condiciones en las que se realizan los reconocimientos médicos pueden ser cuestionables ya que se realizan en unidades móviles que acuden a los centros de trabajo.

### **Formación e información**

La formación teórica es la más extendida en las empresas, en ocasiones sin relación con el puesto de trabajo. La formación en posturas es la mejor valorada y la que se da en su gran mayoría en las empresas. La representación sindical la valora de forma positiva, eso sí, cuando se puede aplicar en el puesto de trabajo en condiciones, la presión del tiempo y la cantidad de trabajo imposibilitan el poder aplicar lo aprendido de forma adecuada. Hay una distancia llamativa entre la formación recibida, y la práctica diaria en el puesto de trabajo.

*“En nuestra empresa al inicio de cada turno de mañana o tarde, tenemos cinco minutos para hacer estiramientos antes de ir a nuestro puesto de trabajo”.*

### **Otras actividades**

#### ***Planes de igualdad***

En las empresas dónde existe la obligación de diseñar planes de igualdad, no tienen utilidad práctica, se han realizado los diagnósticos por mera formalidad.

*“Tenemos plan de igualdad, pero está en el armario”.*

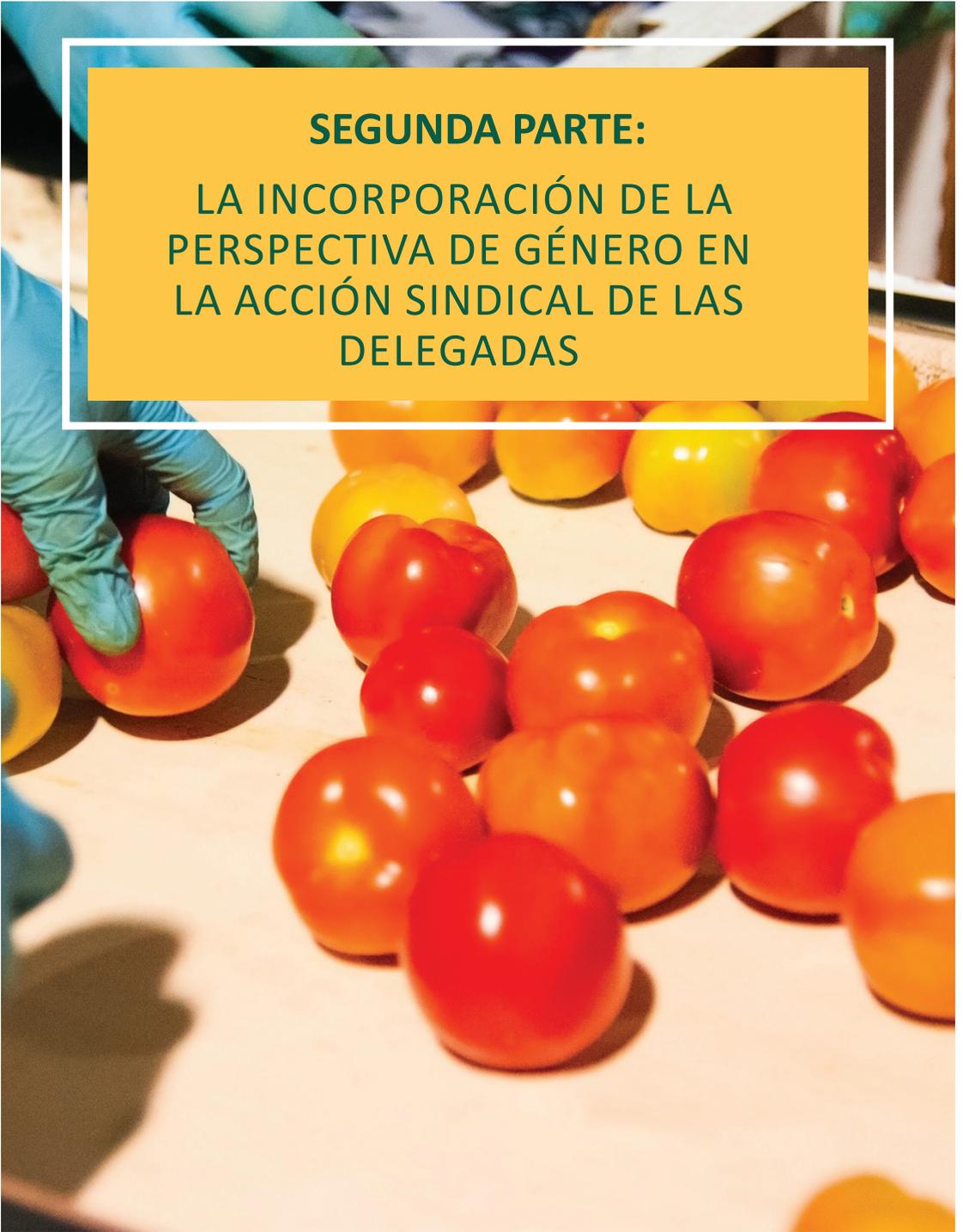
#### ***Embarazo y lactancia***

Es frecuente el incumplimiento por parte de las empresas del sector del art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Protección de la maternidad). No se tienen en cuenta en las evaluaciones de riesgo estas situaciones, por lo tanto no se crean listados de puestos

de trabajo exentos de riesgos ni adaptaciones, mucho menos frecuente es la existencia de un procedimiento de actuación en caso de embarazo o lactancia. La práctica más habitual es facilitar la prestación por riesgo ante embarazo (semana 20, 16 etc.), pero con muchos problemas para la gestión de estas situaciones por las mutuas, que no consideran ciertos riesgos como por el ejemplo la bipedestación. No se hace una gestión preventiva del embarazo ni de la lactancia, se recurre únicamente a la gestión de las contingencias profesionales por parte de la propia trabajadora.

## SEGUNDA PARTE:

# LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACCIÓN SINDICAL DE LAS DELEGADAS





En esta segunda parte de la guía pretendemos ser más prácticas. Partiendo de las dificultades y las carencias manifestadas en los grupos de discusión proponemos dónde y cómo podemos incidir para abordar las desigualdades de género manifestadas en la primera parte de esta guía. Realizamos este análisis teniendo en cuenta las facultades y competencias de los delegados y las delegadas de prevención de control y participación en la actividad preventiva de la empresa recogidas en La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), art. 36.

Creemos que lo mejor es hacerlo desde un análisis de los elementos preventivos que en toda empresa deben darse, identificando dónde están los problemas para posteriormente realizar propuestas sobre cómo actuar sobre los mismos.

Para cada actividad preventiva recogemos una breve explicación, posteriormente una tabla en la que planteamos qué mirar y qué proponer en base a las carencias y/o dificultades identificadas.

Si quieres profundizar, en la Guía sindical “Mujeres, Trabajos y Salud” editadas por las Secretarías de la Mujer y de Salud Laboral, en 2013, encontrarás un cuestionario de control sobre la incorporación de la perspectiva de género en la prevención, echa un vistazo, podrás identificar el grado de incorporación por tu empresa y por lo tanto los ámbitos a mejorar. Te anotamos el enlace de dónde conseguirla: <http://istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=9750>

## 2.1 Política preventiva (art. 16 LPRL)

Se entiende la política preventiva como la declaración de intenciones de la dirección de una empresa sobre cómo va a garantizar la seguridad y salud de su plantilla.

Debe existir pleno convencimiento, no sirve cualquier compromiso, pero además éste debe atender a todas las personas que conforman su plantilla, independientemente de su sexo, género, nacionalidad, religión etc...

¿Por qué es importante, esto último?

Hay aspectos que condicionan la exposición a los riesgos entre hombres y mujeres creando desigualdades en la exposición. La infravaloración de los trabajos realizados por las mujeres trae consigo prácticas preventivas nada fieles a la realidad. Lo mismo ocurre con la infradeclaración de los daños a la salud de origen laboral que sufren las trabajadoras, si no hay daños significa que todo va bien, por lo tanto no se hace nada: “lo invisible que hace daño”.



El círculo vicioso de las actividades de prevención en el trabajo de las mujeres (K. Messing, 1999)

NTP 658. Los TME en mujeres (II): recomendaciones preventivas.

### **UN EJEMPLO: Extracto de la política preventiva de una empresa de almacenamiento y procesamiento de cítricos:**

XXXSA considera que sus **empleados** son su activo más valioso. Con este fin nos comprometemos a desarrollar una política preventiva en todas las áreas y departamentos con el objetivo de integrar **la seguridad** en todos los procesos y niveles jerárquicos de la empresa, para mejorar las condiciones de trabajo y cumplir con la legislación vigente

A partir de este párrafo se integran los principios establecidos en el art. 15 LPRL a los que añaden otros que reflejamos a continuación:

Consideramos la seguridad y la salud de nuestros **empleados** como el principal objetivo y realizaremos todo lo posible para **reducir la siniestralidad existente**.

## **¿QUÉ MIRAR?**

### **Contenido**

En demasiadas ocasiones se copian únicamente, de forma literal, los principios de la actividad preventiva recogidos en el art. 15 LPRL.

La prevención se limita a la integración de la seguridad. El ámbito de la prevención de riesgos laborales es mucho más amplio, ¿nos quedamos solamente con los riesgos derivados de una seguridad inadecuada? ¿Dejamos de lado los factores de riesgos higiénicos como las sustancias químicas, o los psicosociales como la doble presencia?

### **Lenguaje**

El mero objetivo de cumplir con la ley hace ilegibles muchos documentos preventivos, además escritos siempre en masculino.

## ¿QUÉ PROPONER?

### Contenido

En demasiadas ocasiones se copian únicamente, de forma literal, los principios de la actividad preventiva recogidos en el art. 15 LPRL.

La prevención se limita a la integración de la seguridad. El ámbito de la prevención de riesgos laborales es mucho más amplio, ¿nos quedamos solamente con los riesgos derivados de una seguridad inadecuada? ¿Dejamos de lado los factores de riesgos higiénicos como las sustancias químicas, o los psicosociales como la doble presencia?.

### Lenguaje

El mero objetivo de cumplir con la ley hace ilegibles muchos documentos preventivos, además escritos siempre en masculino.

- Integrar la prevención de riesgos laborales mejor que la seguridad. Los trabajadores si están más expuestos a este tipo de riesgos, pero las trabajadoras lo están a factores de riesgo ergonómicos y psicosociales, tienen que visibilizarse y por tanto, existir compromiso.
- Haya mención expresa a identificar y actuar sobre posibles desigualdades de género en los siguientes ámbitos: contratación, tipo de contrato y jornada, categorías profesionales, salario, exposiciones a determinados riesgos...
- Compromiso expreso de incorporar la perspectiva de género en la prevención de la empresa.
- Un ejemplo de principio básico al que añadimos la necesidad expresa de tener en cuenta las desigualdades de género:
  - Las personas constituyen el valor más importante que garantiza nuestro futuro. Por ello deben estar cualificadas e identificadas con los objetivos de nuestra organización y sus opiniones han de ser consideradas.
  - Todas las personas deberán tener opción a las mismas posibilidades y ser objeto de actuaciones preventivas específicas cuando sea necesario, cuando la experiencia preventiva así no lo demuestre, como estudios e investigaciones.
- Mención expresa a que exista una relación entre el plan de igualdad y el plan de prevención, cuando exista la obligación de realizar el primero (empresas de 250 o más trabajadores y trabajadoras en o cuando lo recoja el convenio colectivo. Con un trabajo coordinado entre la Comisión de Igualdad y el Comité de Seguridad y Salud.
- Qué tenga el apoyo de la representación sindical, como obligación previa a su aprobación.
- Qué exista el compromiso expreso del Servicio de Prevención a ser propositivo a las propuestas relacionadas con las desigualdades de género y las diferencias biológicas.
- Qué conste por escrito.
- Con uso de un lenguaje inclusivo.
- Con un estilo claro y sencillo.



**RECUERDA, tienes derecho a:**

PARTICIPAR DE FORMA PLENA	REPRESENTAR	SER CONSULTADO Y CONSULTADA	VIGILAR Y CONTROLAR
<p>Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.</p> <p>Colaborar en los diagnósticos e implantación de los planes de igualdad.</p>	<p>Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y las trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.</p>	<p>Ser consultados y consultadas por el empresa, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente Ley.</p>	<p>Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.</p>

**2.2 Evaluación de riesgos (art. 16 LPRL)**

El primer paso que debe darse para identificar y conocer los factores de riesgo que pueda haber en un puesto de trabajo es la evaluación de riesgos. Es fundamental que ésta se haga bien, de ella dependerán las acciones posteriores, si un riesgo no se identifica o no se valora su importancia, como realmente toca, no habremos hecho nada. Ya que hacemos la evaluación de riesgos ¡vamos a hacerla bien! Y para hacerla bien no podemos obviar la experiencia y percepciones de la persona que ocupa este puesto de trabajo así como la participación de la representación sindical.



## ¿QUÉ MIRAR?

### Puestos y descripción de puestos

El servicio de prevención recogerá información de los procesos y puestos de trabajo facilitados por la empresa. Lo normal es que se queden solo con esta información “formal”, por tanto será insuficiente.

### Cómo se recoge la información

Una revisión de procedimientos y procesos es necesaria pero hay que completarla con la información “real”, por tanto son necesarias otras herramientas de recogida de información que van más allá de un check-list o cuestionario.

### Metodología utilizada

Los métodos y las herramientas que se utilizan normalmente son estándares, cuestionarios que son diseñados por los servicios de prevención, con dudosa validez científica el marco conceptual y que realmente miden lo que se quiere medir.

### Factores de riesgo

En muchas ocasiones se identifican y evalúan sólo los factores de riesgo que producen accidentes de trabajo. Hablamos de condiciones de seguridad de máquinas, equipos, herramientas, de suelos, de espacio de trabajo etc.

Se obvian o minimizan factores de riesgo relacionados con el diseño de los espacios y puestos de trabajo así como la organización de las tareas, sus exigencias, el tipo de supervisión, los recursos con los que se cuenta para su realización etc.

### Criterios de riesgo

En esta etapa se trata de decidir si los riesgos estimados se consideran tolerables y si se requiere mejorar los controles existentes o implantar unos nuevos, así como la temporización de las acciones.

En su mayoría están basados en el prototipo de hombre trabajador, Por ejemplo para los valores de exposición a sustancias químicas (TLV's) poco se ha hecho para tener en cuenta cuando es una mujer la que está expuesta.

También los criterios se establecen en relación a las consecuencias y su gravedad, es decir a los daños, esto es un problema porque los daños laborales que padecen las trabajadoras se consideran leves, con excesiva frecuencia y en ocasiones no se consideran relacionados con el trabajo.

## ¿QUÉ PROPONER?

### **Evaluar todos los puestos de trabajo**

Es importante contrastar la información que la empresa facilita para la descripción de las tareas de cada puesto de trabajo con lo que en realidad se hace, es necesario la participación de las trabajadoras que ocupan los puestos de trabajo.

Es fundamental describir los centros y lugares de trabajo, identificar los equipos utilizados, los productos químicos empleados, los agentes biológicos con los que puede haber contacto, y los correspondientes peligros derivados de las condiciones materiales y organizativas de trabajo.

Al hacer la evaluación de riesgos, deberá comprobarse si hombres y mujeres que trabajan en un mismo puesto desarrollan las mismas tareas y de la misma manera.

### **Ir más allá a lo que se ve en los papeles o a simple vista.**

Preguntar a todas las personas expuestas, cuando se acude al puesto de trabajo explicar el objetivo y la necesidad de recoger la percepción de las personas que ocupan los puestos de trabajo.

### **Organizar grupos de discusión para este cometido.**

- Instrumentos de identificación y evaluación que contemplen desigualdades de género.
- Participativas: COPSPQ ISTAS 21, METODO ERGOPAR.
- Que incorporen todos los factores de riesgo: doble presencia, acoso sexual, factores de riesgo que afecten al embarazo y la lactancia natural etc.

### **Evaluar “todos” los factores de riesgo posibles, no solamente aquellos susceptibles de producir accidentes de trabajo. Prestar especial atención a:**

- Ergonómicos, analizar las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, las formas de realizar el trabajo y su interacción con el puesto de trabajo.
- Psicosociales, utilizar metodologías sensibles al género que identifiquen desigualdades en las condiciones de trabajo, desde el tipo de contrato, la jornada, el salario, hasta la doble presencia, las exigencias emocionales y cuantitativas etc.
- Incorporar el acoso sexual y por razón de sexo como un factor de riesgo posible en los centros de trabajo, en sus diferentes versiones.

Rechazar la escasa valoración de peligrosidad o de exposición a riesgo de los puestos de trabajo ocupados por mujeres así como cualquier criterio que no tenga en cuenta.

Para ello, conviene disponer de una ficha de “criterios de evaluación” trabajados previamente con la empresa y con el servicio de prevención. Este proceso de participación en las tareas relacionadas con las evaluaciones de riesgos pierde todo el sentido si se hace sin consenso y sin participación sindical.



**RECUERDA, tienes derecho a:**

**PARTICIPACIÓN DIRECTA**

Participar en el proceso de evaluación de riesgos.

Acompañar al servicio de prevención en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, pudiendo formular las observaciones que estimen oportunas.

**DOCUMENTACIÓN**

Tener acceso, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de tus funciones y competencias. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

**INFORMACIÓN**

Recibir de la empresa las informaciones obtenidas por ésta procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras.

**2.3 Planificación de la actividad preventiva (art. 15 y 16 LPRL)**

Tras identificar y conocer los riesgos a los que están expuestas las trabajadoras en sus puestos de trabajo hay que adoptar medidas para su eliminación y/o reducción. Estas medidas se encuentran dentro de la planificación de la actividad preventiva que toda empresa debe tener al día en la gestión preventiva, ésta planificación debe contener:

- La priorización y temporización de las actuaciones necesarias: relación de medidas preventivas adoptadas y/o planificadas, recursos asignados, calendario y personas responsables de la implantación y seguimiento.
- El plan de información y formación de los trabajadores y las trabajadoras en prevención de riesgos laborales. Acreditación de las actividades.

- Las medidas de emergencia a que se refiere el artículo 20 de la LPRL que se hayan adoptado, de sus actualizaciones y de las comprobaciones de su efectividad. Memoria justificativa de los conciertos externos y de la formación del personal con responsabilidad asignada.

Sindicalmente tenemos que ser conscientes de la importancia que tiene la planificación preventiva. De nada sirve tener una buena evaluación de riesgos, participar en su elaboración, y hacer seguimiento de la misma, si no se conoce el contenido de la planificación preventiva.

Cuando una delegada o un delegado de prevención solicitan a la empresa la evaluación de riesgos, es necesario solicitar el conjunto de documentación preventiva, insistiendo en la planificación preventiva como documento central de vigilancia y control de la acción sindical.

Un ejemplo para medidas que recaen sobre la trabajadora:

*Empresa: cooperativa hortofrutícola.*

*Puesto de trabajo: operario de control apilado (línea de sandía).*

*En la evaluación de riesgos general se identifica como causa de riesgo la presencia de partículas resbaladizas, etc y la no utilización de calzado, esto puede producir caídas de personas al mismo nivel. Como medida recomendada se propone un equipo de protección individual, calzado de trabajo y se dan instrucciones, además, de buen uso de los mismos. Pero nada de las condiciones de adaptabilidad que éstos deben contener.*

## ¿QUÉ MIRAR?

### **Cómo se produce la elección de medidas**

Lo habitual es que el servicio de prevención apunte propuestas de solución sin previa participación. Estas medidas suelen ser genéricas sin mucha adaptabilidad al riesgo y puesto concreto.

- Proponer y aplicar medidas preventivas específicas, contando con la participación de las mujeres trabajadoras.
- La implementación de herramientas de participación de las trabajadoras en la búsqueda de soluciones como puedan ser los círculos de prevención, aprobadas por el Comité de Seguridad y Salud, en la empresa que se necesario.

### **Nivel de protección**

Aquí entramos en criterios de prevención y/protección, hablamos también de medidas colectivas y/o individuales, medidas técnicas, organizativas, etc.

La reticencia a actuar sobre el origen está extendida, pero se trata de la verdadera prevención y no son más caras, en términos económicos, solo que hay que analizar y buscar más...

### **Criterios de priorización de intervención**

Priorización de factores de riesgos susceptibles de producir AT, son los daños más evidentes y por tanto nos quedaremos en intervenciones en puestos de trabajo ocupados en su mayoría por hombres.

## ¿QUÉ PROPONER?

- Proponer y aplicar medidas preventivas específicas, contando con la participación de las mujeres trabajadoras.
  - La implementación de herramientas de participación de las trabajadoras en la búsqueda de soluciones como puedan ser los círculos de prevención, aprobadas por el Comité de Seguridad y Salud, en la empresa que se necesario.
- Aplicación de los principios preventivos del art. 15 de la LPRL, priorizando la intervención en el origen, mejorando las condiciones de trabajo.
  - Medidas para adaptar el trabajo a la persona, relativas al diseño de los lugares y puestos, la selección de equipos, los métodos de trabajo y la organización del mismo.
  - Medidas de protección individual, cuando no sea posible la protección colectiva: Selección de los EPIs contando con la participación de las personas destinatarias, adaptados a las personas, a sus características anatómicas y fisiológicas y teniendo en cuenta su estado de salud.
  - Diseñar e implementar protocolos de actuación ante riesgos específicos como el acoso sexual y las situaciones de embarazo y lactancia natural.
  - Buscar medidas imaginativas, huyendo de soluciones cómodas y poco efectiva.
  - Utilizar como referente las experiencias ya conocidas y exitosas de intervención preventiva desde el punto de vista de género.
- Asegurarse que en la priorización de las actuaciones preventivas no se discriminan los puestos de trabajo o categorías profesionales ocupados por mujeres.
  - Abordar los riesgos a los que las mujeres están más expuestas, realizando programas específicos.



**RECUERDA, tienes derecho a:**

**REALIZAR PROPUESTAS**

Recabar de la empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la empresa, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

**ELABORAR INFORMES EN EL PLAZO DE 15 DÍAS**

Los informes que deban emitir los Delegados y las Delegadas de Prevención deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, la empresa podrá poner en práctica su decisión.

**RESPUESTA MOTIVADA POR PARTE DE LA EMPRESA**

La decisión negativa de la empresa a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado o la Delegada de Prevención deberá ser motivada.

**2.4 Actividades transversales**

Debido al impacto en las desigualdades en la exposición vamos a analizar la vigilancia de la salud, la formación y la información.

**La vigilancia de la salud (art. 22 LPRL)**, sirve básicamente para darse cuenta a tiempo de que un trabajador o una trabajadora están enfermando y poder actuar cuanto antes. También para estudiar si las enfermedades de un colectivo tienen relación con el trabajo y para comprobar si las medidas preventivas evitan realmente el daño a la salud.

Esta vigilancia puede llevarse a cabo mediante reconocimientos médicos o exámenes de salud, encuestas de salud, controles biológicos, estudios de absentismo, estadísticas de accidentes y enfermedades profesionales.

La salud de las mujeres y hombres es diferente y también desigual: diferente porque existen factores de tipo biológico que tienen distintas implicaciones en la salud, desigual porque hay factores sociales que establecen diferencias injustas y evitables en la salud de los hombres y las mujeres.

**Formación e información (art. 18 y 19 LPRL)**, la formación en salud laboral debe orientarse a conseguir la mayor participación activa en las actividades preventivas, y según las responsabilidades de cada cual, debe capacitar para la percepción de riesgos, con capacidad crítica y fomentando la asunción de las responsabilidades propias. En el caso de la formación para trabajadores y trabajadoras debería contemplar de forma particular la identificación de los riesgos.

Una delegada de prevención cuenta:

*“Los reconocimientos médicos, la empresa nos dice que en plena campaña no pueden ser, así que es a costa de nuestro tiempo”.*

## ¿QUÉ MIRAR?

### Formación e información

- **Contenido.** La formación no puede limitarse a impartir prescripciones o normas de comportamiento que muchas veces acaban culpabilizando al propio trabajador y trabajadora, y ocultando el verdadero problema, que no es otro que la existencia de riesgos originados en unas condiciones de trabajo inadecuadas
- **Organización sesiones formativas.** En demasiadas ocasiones la formación se realiza fuera de la jornada laboral, antes y después de las mismas, las mujeres tenemos más problemas de acceso al ocuparnos de las tareas doméstico familiares.

- **Vigilancia de la salud:** En las empresas la vigilancia de la salud sigue siendo sinónimo de reconocimientos médicos.

A estas alturas sabemos que éstos son una herramienta más, que ni siquiera se hacen bien. Además, los protocolos de vigilancia de la salud no tienen en cuenta las diferencias y desigualdades.

Por si esto fuera poco, el compromiso en igualdad del personal sanitario del servicio de prevención está lejos de ser algo real.

Cómo se organizan y cómo se desarrollan los reconocimientos médicos ha sido y sigue siendo una reivindicación de los delegados y delegadas de prevención.

## ¿QUÉ PROPONER?

- Transversalización del género y sexo en toda la formación en prevención de riesgos laborales. Incluyendo la afectación diferenciada entre hombres y mujeres de los factores de riesgo.
- Abordar los riesgos específicos como el acoso sexual, el riesgo ante el embarazo y la lactancia natural y la doble presencia.
- Las acciones formativas deben desarrollarse siempre en horario laboral, teniendo en cuenta siempre las posibles dificultades de acceso de las trabajadoras. facilitando la asistencia en horario y condiciones que permitan la conciliación.
- Del derecho de formación no se debe excluir a nadie, independientemente de la modalidad o duración del contrato. Las mujeres predominan en el trabajo a tiempo parcial, por lo que cabe pensar que la limitación horaria condicione una pérdida de oportunidades para acceder a formación dentro y fuera de la empresa.
- Los cursos de formación y material didáctico deben evitar estereotipos de género y hacer un uso no sexista del lenguaje.
- Incorporar la perspectiva de género en la formación de las delegadas y delegados de prevención.

### **Consensuar con la empresa y con el servicio de prevención:**

- En los objetivos y el contenido de los reconocimientos médicos se deben tener en cuenta las exposiciones de las mujeres así como las diferencias biológicas y las desigualdades sociales.
- Los resultados de la vigilancia de la salud se presentarán por sexo y se analizarán de forma completa y diferenciada.
- Lo mismo que lo anterior para los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
- Los datos deberán diferenciarse no sólo por hombre y mujer sino también entre puestos de trabajo y turnos.
- Proponer para cada tipo de riesgo la manera de introducir las diferencias de sexo y las desigualdades de género.
- Los reconocimientos médicos deben realizarse siempre en horario laboral.



**RECUERDA, tienes derecho a:**

**RECIBIR INFORMACIÓN**

La información resultante de los reconocimientos médicos individuales es confidencial. La representación sindical tendrá derecho previa autorización del trabajador o la trabajadora.

**PARTICIPAR**

Los reconocimientos serán obligatorios, previo informe de la representación sindical en los supuestos en los que su realización sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo o para verificar si el estado de salud de la persona puede constituir un peligro para el mismo, o para otras personas.

**PARTICIPAR EN LOS PLANES FORMATIVOS**

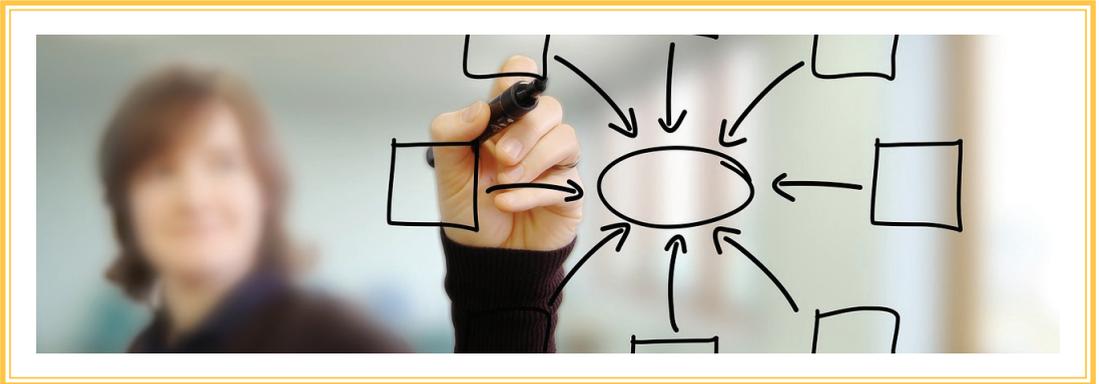
La empresa deberá consultar con los delegados y las delegadas de prevención:

A) Los procedimientos de información y documentación; B) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

**2.5 PISTAS PARA LA ACCIÓN SINDICAL**

Los dos pilares básicos de la actuación de un delegado o una delegada de prevención, son realizar una labor de control, vigilancia y participación en la actividad preventiva, y ejercer la representación de los trabajadores y las trabajadoras. Dos funciones bien distintas, que se nutren una de otra. Sin embargo no podemos olvidar que la razón de ser de un delegado y una delegada de prevención es ante todo la representación de las trabajadoras y los trabajadores.

Las facultades y competencias de los delegados y las delegadas de prevención de cara a los trabajadores y las trabajadoras vienen recogidas en los art. 34 al 37 de la LPRL. En empresas de más de cincuenta personas en plantilla es obligatorio constituir el Comité de Seguridad y Salud tal y como recogen los artículos de referencia 38 y 39 de la LPRL.



Pero ¿en qué medida tenemos interiorizadas estas desigualdades en nuestra acción sindical diaria?, analiza y contesta a las siguientes preguntas:

1. ¿Están representados todos los grupos profesionales, incluidos los puestos de trabajo dónde predominan mujeres?
2. ¿Participan mujeres delegadas en las Juntas de Personal o Comités de Empresa y en los Comité de Seguridad y Salud?
3. En las reuniones de las estructuras sindicales de la empresa (sección sindical, comité de empresa...) ¿se tratan de forma habitual los temas de salud laboral y de su enfoque de género?
4. ¿La representación sindical ha hecho propuestas específicas con enfoque de género en el seno del Comité de Seguridad y Salud?
5. ¿La representación sindical realiza actividades para recoger la experiencia y conocimiento de las trabajadoras?
6. ¿Existe coordinación entre la representación con funciones específicas en prevención de riesgos laborales y en funciones de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?

Los resultados nos orientarán sobre lo que debemos mejorar.

### **LA REPRESENTACIÓN DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES.**

Es fundamental que la representación sindical sensibilice, informe y motive de forma permanente en todos aquellos aspectos relacionados con la prevención, y por supuesto sobre la existencia de desigualdades de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

La información y la comunicación con las trabajadoras deben darse de forma permanente, aprovechando cualquier oportunidad para identificar las posibles desigualdades o situaciones de discriminación para poder mostrarlas como ejemplo ante las trabajadoras y trabajadores con el objetivo de ir sensibilizando sobre las mismas.

Un ejemplo, carteles informativos:

**DEBIDO A LA DELICADEZA DEL PROCESO DE LIMPIEZA Y SELECCIÓN, PREFIEREN CONTRATAR A MUJERES PORQUE “TRABAJAN MEJOR Y CON MÁS CUIDADO”.**



**SIN EMBARGO NOS OFRECEN PEORES CONDICIONES DE EMPLEO, NOS SOMETEN A PEORES CONDICIONES DE TRABAJO NOS ACOSAN, SEXUALMENTE NOS MALTRATAN NOS TRATAN DE FORMA VEJATORIA**

Dípticos informativos, panfletos a repartir por ejemplo aunque no hayan existiendo situaciones vejatorias y por supuesto si las ha habido:

**RECUERDA, tienes derecho a:****SABÍAS QUE...**

El trato vejatorio y el acoso sexual son factores de riesgo.

Los gritos, las humillaciones, los comentarios de naturaleza sexual, las proposiciones, la supervisión estricta etc...que puedas tener en tu puestos y/o centro de trabajo son factores de riesgo.

**RESPONSABLE**

La empresa tiene la obligación de garantizar tu seguridad y salud, por tanto debe poner los medios para que estas situaciones no ocurran.

Da igual que vengan de las personas encargadas de tu sección o de tus compañeros, no se pueden tolerar.

**A DÓNDE ACUDIR**

Si has sufrido alguna de estas situaciones, o has presenciado alguna acude a las delegadas de prevención.

**¡No lo dudes!**

Con una población trabajadora bien formada e informada de forma permanente tenemos garantizada su participación. La representación sindical se debe nutrir de las experiencias y las percepciones de las trabajadoras, de esta manera estaremos obteniendo información real y motivaremos para la acción. Hay que hacerlas partícipes, con una retroalimentación continua. **Nuestra razón de ser no puede descuidarse.**

## **II Encuentro de delegados y delegadas de prevención.**

### **De los “dolores” a la mejora de las condiciones de trabajo.**

“Trabajo en una empresa que se dedica al manipulado de frutas y hortalizas, con un número aproximado de 500 trabajadores y trabajadoras, por lo que reunir a todas las trabajadoras se hace difícil. Es por eso que hemos adoptado la costumbre de antes de comenzar las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, pasarnos por las distintas líneas para consultar y recoger los problemas que tienen. En esta tarea participamos el conjunto de los delegados de personal.

Todo comenzó por las banquetas, debían subirse a ellas para arreglar y coger las cajas de los palets. Eran inestables y más de una vez se habían resbalado, además debido a su estrechez tenían que hacer sobreesfuerzos y estirarse de puntillas para alcanzar a las cajas. Los aéreos también producían problemas, cada dos por tres, se volcaban cajas y más de una vez nos habían golpeado en la cabeza. Se habían producido varios accidentes, que aunque no llegaron a ser graves, era necesario que se adoptaran medidas para evitarlos.

Y la verdad que es como fácil detectar y analizar los problemas, ya que la mayoría de riesgos con la simple observación son fáciles de ver, y así también nos permite que la trabajadora que está expuesta nos dé su opinión sobre el riesgo y como cree ella que lo resolvería. Vaya que la práctica de la observación directa nos funciona: es rápida y nos permite la participación”.

## LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



En relación a las desigualdades de género en prevención de riesgos laborales, los apartados y las cláusulas sobre prevención de riesgos laborales que encontramos normalmente en los convenios colectivos son meras transcripciones literales del articulado de la ley de Prevención de Riesgos Labores y de la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

Debemos empezar introduciendo el lenguaje no sexista en la redacción del convenio para de esta forma visibilizar a las mujeres trabajadoras.

Consideramos que el abordaje de la salud laboral de toda la población trabajadora en la negociación colectiva debe mejorarse, intentar ir más allá de lo estrictamente legal, de lo ya establecido. La legislación es un marco de mínimos. Por otro lado hay que evitar a toda costa cláusulas que intente salvaguardar la salud e integridad física del colectivo de trabajadoras, como las que evitan la realización de determinadas actividades consideradas “especialmente penosas” o de “difícil realización”, lejos de introducir la perspectiva de género en materia preventiva, es discriminatoria.

En esta guía sólo apuntaremos propuestas para acabar con las desigualdades de género en la prevención, en parte extraídas de la guía sindical: Criterios de negociación colectiva no discriminatoria, Secretaría de la Mujer de CCOO de Andalucía.

Las cláusulas relacionadas con permisos de paternidad y maternidad, incluso muchas relacionadas con la jornada de trabajo intentan abordar la problemática de la conciliación laboral y familiar y la doble presencia, que ya forma parte del redactado de muchos convenios, ahora solo faltan que se implanten.

### **ACTIVIDADES PREVENTIVAS:**

- Incorporar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales, en la que se incluyan los riesgos específicos que afectan a las trabajadoras como los riesgos psicosociales, riesgos ergonómicos y riesgos laborales específicos durante el embarazo y la lactancia. Utilizando metodologías que los evalúen con plena participación de la población trabajadora. Desarrollar las correspondientes actuaciones preventivas y articularlas en el Plan de Prevención de Riesgos laborales.
- El tratamiento y la posterior presentación de toda la información resultante de las actividades preventivas se hará de forma completa y diferenciada por sexos.
- Atendiendo a los daños a la salud de mayor incidencia entre las trabajadoras del sector, en este sector los trastornos musculoesqueléticos, se diseñe y se implante, con la participación de representación sindical, un Plan específico de actuación ante los factores de riesgo ergonómico y psicosocial.

### **EMBARAZO Y LACTANCIA NATURAL**

- Todas las empresas que entran dentro de aplicación del convenio deben tener un listado de riesgos para el embarazo y lactancia identificados en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo y por tanto otra relación de puestos de trabajo exentos de riesgos para el embarazo y la lactancia natural.
- Procedimiento de protección para la trabajadora embarazada y en período de lactancia natural que contenga como mínimo:
  - Definición de conceptos.
  - Listado de puestos exentos de riesgo y criterios de evaluación.
  - Actuaciones a partir de la comunicación de existencia de trabajadora en situación de embarazo o periodo de lactancia.
  - Información y gestión de la tramitación de la suspensión por riesgo de embarazo y/o lactancia natural.

- Mecanismos de evaluación y seguimiento.
- Para salvaguardar la salud de la trabajadora embarazada y del recién nacido o la recién nacida hay que eximir a las mujeres durante el embarazo y la lactancia de realizar turnos nocturnos, pero sin merma de su retribución (con derecho a percibir el complemento de nocturnidad correspondiente) para no penalizar económicamente el embarazo y la maternidad.
- Existencia de salas de descanso que puedan ser utilizadas por las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural.

### **ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

- Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la representación sindical, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.
- Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.
- Elaborar, mediante negociación colectiva, un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y/o moral que incluya:
  - Una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual y moral.
  - Definición de ambos conceptos y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral.
  - Ejemplos ilustrativos de este tipo de conductas.
  - Establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, tipificación de ambos tipos de acosos como falta muy grave), garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.
  - Referencias normativas.
- Difusión a la plantilla del protocolo de acoso sexual y/o moral negociado en la empresa a través de folletos o cualquier soporte que se estime oportuno.

- Garantizar la participación de la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores en la comisión instructora encargada de tramitar el proceso.
- Formación específica sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, a todas las personas que tengan responsabilidad en la aplicación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- Considerar como accidente laboral a efectos de retribución el tiempo que permanezca de Incapacidad laboral la persona que haya sido víctima de acoso sexual y moral por razón de sexo.

### **VESTUARIO LABORAL**

- No se establecerá ninguna diferencia entre la ropa que se entregue al personal de uno u otro sexo, permitiendo que se pueda optar libremente por la que resulte más cómoda.
- Adaptar el vestuario a las características físicas especiales de la mujer en estado de gestación.

## **LA IMPORTANCIA DE LA ACCIÓN SINDICAL**

**A pesar del aumento de la sindicalización de las mujeres, los temas específicos de género están lejos de ser prioritarios y sólo emergen como parte de una larga lista de temas laborales. Es necesario un compromiso sindical interno para conseguir una mayor participación y representación de las trabajadoras, y también para:**

**Garantizar a través de la negociación colectiva el impulso de medidas para mejorar el empleo, la formación y promoción en las empresas, la salud laboral, y combatir las brechas de género, la violencia contra las mujeres, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.**

## BIBLIOGRAFIA CON LA QUE PODRÁS APOYARTE Y TE AYUDARÁ A PROFUNDIZAR:

- *Guía del delegado y delegada de prevención*, 2013 CCOO.
- *Guía sindical. La prevención de riesgos laborales en los lugares de trabajo*, 2013. CCOO.
- *Gestión de la prevención de riesgos laborales en la pequeña y mediana empresa*. INSHT.
- *Guía sindical Mujeres, Trabajos y Salud*, 2013. Secretaría de la Mujer y Secretaría de Salud Laboral de CCOO.
- *LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y LOS TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS Colectivos de especial vulnerabilidad: mujeres, jóvenes, trabajadores y trabajadoras de 55 años y más*. AI-0003/2015, ISTAS, 2016.
- *Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales*. OSALAN – Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, 2017
- *Guía sindical: Criterios de negociación colectiva no discriminatoria*, Secretaría de la Mujer de CC.OO de Andalucía.
- NTP 657. Los trastornos músculo-esqueléticos de las mujeres (I): exposición y efectos diferenciales.
- NTP 658. Los trastornos músculo-esqueléticos de las mujeres (II): recomendaciones preventivas. INHST.
- NTP 992 Embarazo y lactancia natural: procedimiento para la prevención de riesgos en las empresas. INSHT.
- NTP 993 Embarazo y lactancia natural: el papel de la empresa en la prestación por riesgo laboral. INSHT.
- *Manual para negociadores y negociadoras en salud laboral*. ISTAS 2001.

