

La acción sindical en salud laboral con mirada de género



FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: EI 2017/0002



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



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



istas

CC00



Índice

Presentación

1. Es cuestión de género

2. La ley me protege

3. Qué puede proponer la representación sindical

4. Acción sindical con género

Índice

Presentación	3
1. Es cuestión de género	5
2. La ley me protege	10
3. Qué puede proponer la representación sindical	12
4. Acción sindical con género	18

Autoría: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS-CCOO)
Diseño y producción: QAR Comunicación, SA

Esta publicación se realiza al amparo de la convocatoria de acciones intersectoriales 2017 de la FEPR L FSP en el marco del proyecto "Herramientas para la prevención. Portal de recursos para la información, sensibilización y promoción de la normativa para pymes" (EI2017-0002).



Presentación

La labor de la representación sindical en las empresas, en general, y, en particular, sobre los temas de salud laboral tiene un valor incalculable.

“El día a día de la prevención es lento, todo cuesta; pero los logros, aunque pequeños, te motivan a seguir”.

Los múltiples temas que se tratan desde la salud laboral, los diferentes agentes con los que se relacionan, la variedad en las acciones que se desarrollan, requieren una dedicación basada en el pleno convencimiento del papel crucial de la salud laboral en las relaciones laborales, y una gran capacidad que nos haga avanzar en nuestras reivindicaciones, haciéndolas más exigentes y eficaces, buscando no dejarnos nada que pueda perjudicar a las trabajadoras y a los trabajadores.

“Al principio, todo lo que preocupaba era que nadie tuviera accidentes con las máquinas”.

“En mi empresa, ahora, tocan los riesgos psicosociales”.

Las escasas investigaciones y los pocos estudios sobre las desigualdades de género en el ámbito laboral hacen que las condiciones de trabajo y los daños que sufren las trabajadoras sean la mayoría de las veces invisibles en las prácticas preventivas.

“La verdad es que nunca me he parado a pensarlo, quizás no todas las personas vean garantizadas su seguridad y su salud”.

Desde nuestro papel como representación sindical, con independencia del tamaño de la empresa, debemos hacer algo; es más, quizás ya lo estemos haciendo, pero **¿cómo?** El objetivo de una acción sindical con mirada de género no es añadir otro tema más a nuestras reivindicaciones, sino introducir en lo que ya hacemos las herramientas necesarias para que todas las condiciones de trabajo, de todos los colectivos, sean objeto de prevención de riesgos laborales en las empresas.

Muchas de las trabajadoras de la industria no pueden acudir al baño cuando lo necesitan; cada vez con mayor frecuencia las trabajadoras del comercio tienen menos capacidad de control de cómo realizar su trabajo; las trabajadoras de ayuda a domicilio no pueden realizar propuestas de mejora, ni siquiera en cuestiones de seguridad, porque el domicilio de las personas que atienden no es un lugar de trabajo al uso; extenuadas al máximo, las trabajadoras del campo tienen serias dificultades para que se reconozca el origen laboral de sus problemas de salud; el miedo a denunciar las situaciones de acoso sexual; las exigencias de imagen en toda clase de trabajos; la subjetividad con la que se analizan los daños a la salud que sufren las trabajadoras; la precarización de las condiciones de trabajo especialmente en los sectores feminizados, y un largo etcétera hacen inexcusable la intervención en la salud laboral con mirada de género. Nos sobran los motivos.



Índice

Presentación

Con este folleto ofrecemos propuestas, pistas de cómo hacerlo, trabajadas sobre el análisis de los estudios, las experiencias, los criterios técnicos, la normativa y la actualidad preventiva.

La información que tratamos en este folleto se completa con una guía más amplia, apoyada con experiencias sindicales, a la que podrás acceder en la página [web de ISTAS](#).

1. Es cuestión de género

2. La ley me protege

3. Qué puede proponer
la representación
sindical

4. Acción sindical con
género

Valencia, 2019



Índice

Presentación

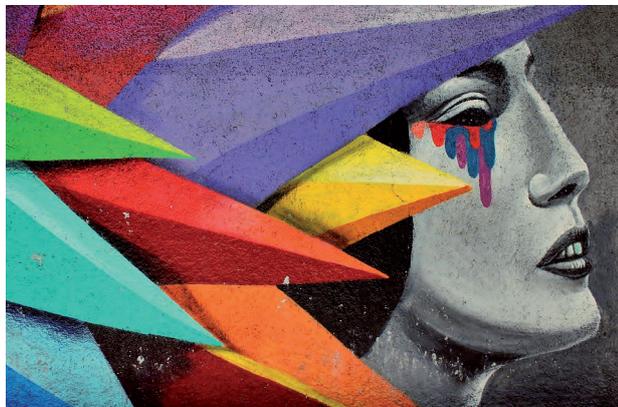
1. Es cuestión de género

2. La ley me protege

3. Qué puede proponer la representación sindical

4. Acción sindical con género

1. Es cuestión de género



Si como delegadas y delegados de prevención queremos hablar de prevención efectiva, hay que contemplar las diferencias de sexo y las desigualdades de género. Para poder intervenir ante cualquier realidad hay que conocerla, y transformar los conocimientos que manejamos en acciones.

Las exposiciones a los riesgos presentes en los puestos de trabajo no afectan por igual a las mujeres y a los hombres. Los principales motivos pasan por la existencia de sectores productivos altamente feminizados, y por la presencia sumamente reducida de mujeres en espacios profesionales de supervisión, control, gestión o mando, a lo que hay que sumar las desigualdades sociales y las diferencias biológicas entre hombres y mujeres. Nos exponemos de manera diferente, y por lo tanto los daños a la salud que sufrimos son distintos. Con el hándicap de que los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales están infrarregistrados o no reconocidas en el caso de patologías sufridas por las trabajadoras.

La tasa de actividad de las mujeres en el mercado de trabajo en España se va acercando, en cuanto a porcentaje, a la de los hombres, pero sigue siendo menor (64,45% para los hombres y 53% para las mujeres¹). Las razones de que esta incorporación no sea tan plena y en igualdad de condiciones están claras, las mujeres siguen siendo las responsables del hogar. Ellas son las que se quedan en casa con el objetivo de proporcionar un hogar adecuado para las personas que lo conforman, suponiendo trabas para su entrada y permanencia en el mercado de trabajo.

Las mujeres que se incorporan al mercado de trabajo lo hacen en condiciones precarias y poco saludables:

- Encuentran sectores y ocupaciones vetadas como la construcción y ciertas industrias denominadas "pesadas".

¹ Datos provenientes del Instituto Nacional de Estadística (INE) sobre el último trimestre de 2018.



Índice

Presentación

1. Es cuestión de género

2. La ley me protege

3. Qué puede proponer la representación sindical

4. Acción sindical con género

- Subsectores como el del comercio, la educación, la sanidad, la administración, industrias textiles o de la alimentación son los más apropiados para las mujeres, ya que los trabajos que se desarrollan en ellos son una prolongación del rol socialmente establecido para ellas.

- Se ven avocadas a contratos precarios, forzadas al tiempo parcial, con nulo control sobre el trabajo que realizan y sobre el tiempo de trabajo, con escasas posibilidades de promoción y con salarios totalmente injustos.

Estas situaciones llevan a las mujeres a la falta de control de su propia vida y a la baja capacidad para planear el futuro, con muchas dificultades para progresar económica y profesionalmente.

Cuando estas mujeres consiguen un empleo, se encuentran con una invisibilidad mucho mayor a la de los hombres. Sobre la infravaloración de sus trabajos se cree, de forma errónea, que estos son seguros, sin riesgos y por tanto sin consecuencias sobre su salud.

Cuando aparecen daños, se atribuyen a la condición biológica de ser mujer. Solamente teniendo en cuenta las dimensiones mencionadas anteriormente y la responsabilidad del trabajo doméstico familiar son suficientes para, por ejemplo, tener problemas para conciliar el sueño, dolor de cabeza, sensación de cansancio, etc., como muestran los resultados de la última Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo ESSENER 2015².

Existen factores de riesgo de exposición casi exclusivos en los puestos de trabajo ocupados por mujeres, como el acoso sexual, la doble presencia y las situaciones de discriminación. Asimismo hay factores de riesgo, como los agentes químicos, los factores ergonómicos o los psicosociales, que afectan de forma desigual por las diferencias biológicas, pero sobre todo por las condiciones en las que se desarrollan, establecidas sobre un patrón de referencia de trabajador masculino. Incluso el acceso a medidas como la información, la formación o la facilitación de equipos de protección personal puede ser desigual y tener repercusiones.

La idea preconcebida de que los hombres realizan el trabajo más duro y con más riesgo hace que se infravaloren las exposiciones de las trabajadoras. Si a esto añadimos el estereotipo de que las mujeres son más débiles y tienden a quejarse más a menudo, la inacción está servida. No hace falta estudiar nada más, porque cualquier diferencia será atribuida a las diferencias biológicas o a las psicológicas.

La prevención de riesgos laborales pretende garantizar la seguridad y la salud de las personas que ocupan los puestos de trabajo. Lo cierto es que estas garantías no son las mismas si esa persona es hombre o mujer, como mostramos más adelante.

² Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS-España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).



Índice

Presentación

1. **Es cuestión de género**

2. La ley me protege

3. Qué puede proponer la representación sindical

4. Acción sindical con género

“Como delegadas o delegados de prevención no podemos introducir la perspectiva de género en una realidad que no conocemos”.

Solo podemos trabajar sindicalmente con perspectiva de género si conocemos milimétricamente qué podemos hacer, dónde podemos intervenir, con qué instrumentos hacerlo y qué sustento técnico y legal tienen nuestras propuestas.

Trabajar con mirada de género desde la acción sindical no es sencillo, pero es posible.

La perspectiva de género debe de ser una intervención sindical transversal que impregne cada una de las áreas de la salud laboral, desde la planificación preventiva a la vigilancia de la salud, de la elección de equipos de protección a la organización del trabajo o el estilo de mando.

Insistimos, la dimensión de género debe de ser un elemento más dentro de la salud laboral, pero para poder hacerlo hay que conocer milimétricamente las estructuras preventivas en el seno de la empresa.

Tenemos que ser capaces de dar un paso adelante y superar la interpretación restrictiva de la perspectiva de género, e ir más allá del embarazo o la lactancia.

Por último es importante reconocer que la perspectiva de género no es exclusiva de algunos sectores productivos. Los datos de la última Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo nos dicen que la proporción de mujeres que trabajan en un ambiente de trabajo predominantemente masculino es de apenas el 9%, y la de hombres que trabajan en un entorno femenino es tan solo del 8%. Y que solamente un 23% de los ocupados trabaja en lugares de trabajo con plantillas mixtas (entre el 40% y el 60% de hombres y mujeres)³. Hay que tener claro que **la prevención de riesgos con mirada de género no es solo la prevención de riesgos de los sectores feminizados.**

Retos sindicales

En ocasiones nos podemos encontrar con argumentos que niegan la necesidad de introducir la perspectiva de género en la gestión preventiva, relacionados habitualmente con la falta de demanda social por parte de las trabajadoras, u otros relacionados con la subjetividad tanto de las experiencias individuales como de las colectivas que manifiestan las trabajadoras. **Tenemos que dotarnos de argumentos para fomentar la incorporación de la perspectiva de género**, e insistir en que la dimensión género no es un elemento complementario pensado para abordar las particularidades de las trabajadoras, sino una forma integral e interdisciplinar que atiende realidades laborales cruzando problemáticas que nunca se manifiestan en compartimentos estancos. Por ejemplo, hay que ser capaces de ver que los factores que ponen en peligro la salud reproductiva y fértil de las mujeres no solo afectan a las trabajadoras embarazadas, sino que afectan a la salud de trabajadoras y trabajadores.

³ Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS-España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).



Índice

Presentación

1. Es cuestión de género

2. La ley me protege

3. Qué puede proponer la representación sindical

4. Acción sindical con género

La gestión preventiva invisibiliza al género

La perspectiva de género no está integrada en las actividades preventivas de las empresas. Ser trabajadora supone tener menor acceso a la gestión preventiva. El 56,3% de mujeres, frente al 43,7% de hombres, afirma que no se les ofreció la posibilidad de realizar el reconocimiento médico; al 52,8% de mujeres que afirman que sí se les ofreció el reconocimiento médico, no se lo llegaron a hacer. A un 51,7% de mujeres, frente a un 48,3% de hombres, no se les realizó la evaluación de riesgos en el puesto de trabajo. El 56,1% de mujeres, frente a un 43,9% de hombres, afirma considerarse mal informado sobre los riesgos de su puesto de trabajo. En investigaciones recientes se muestra que los factores más relacionados con una menor accesibilidad a actividades de prevención de riesgos laborales fueron: el ser mujer, la ausencia de delegado o delegada de prevención, el contrato temporal y ser de otro país⁴.



En primera línea

La protección de la salud y la integridad de la mujer embarazada y de la criatura ha sido objeto de una regulación legal positiva. Formalmente la maternidad está protegida pero ¿es eso suficiente? Nos encontramos con fuertes dificultades relacionadas con las resistencias técnicas del sector de la prevención de riesgos y de la medicina del trabajo, que ponen cortapisas en la concesión de las prestaciones.

Identifiquemos experiencias

¿Cómo podemos saber si la empresa está incorporando la perspectiva de género en las actividades preventivas? A modo de resumen, si queremos saber si la empresa incorpora la perspectiva de género en las actividades preventivas, podemos empezar haciéndonos las siguientes preguntas:

- ¿Existe compromiso de incorporar la perspectiva de género en la prevención entre la empresa y la representación sindical; por ejemplo, analizando las condiciones de trabajo, los riesgos y los daños a la salud teniendo en cuenta los roles de género y el sexo?
- ¿Las actividades preventivas tienen en cuenta las desigualdades de género; por ejemplo, interponiendo medidas preventivas respondiendo a las diferencias de sexo y las desigualdades de género?
- ¿Se interviene sobre los riesgos específicos de género?

⁴ *Desigualdad de género en las actividades de prevención de riesgos laborales*. Gayoso Doldan, María; Rodríguez Tupayachi, Shierley; Fernández Felipe, María Carmene, y De la Cruz Cantos, María Luisa. 2015.



Índice

Presentación

1. Es cuestión de género

2. La ley me protege

3. Qué puede proponer la representación sindical

4. Acción sindical con género

- ¿Se cuenta con la participación de las trabajadoras en todas las actividades propias de la gestión preventiva?

- En el diagnóstico, el diseño y la interposición de medidas de los planes de igualdad, ¿se integra el tema de la prevención de riesgos laborales?

- Y, sindicalmente, ¿estamos incorporando la perspectiva de género en las actividades de representación?

Podemos decir que sindicalmente estaremos trabajando en pro de la incorporación de la perspectiva de género si somos capaces de desarrollar acciones que tengan como eje central la transversalidad de género. La integración de la perspectiva de género tiene que ser parte del patrimonio de la acción sindical, pero es necesaria su integración en todas las áreas de intervención sindical y requiere una aceptación masiva por parte del conjunto de la representación sindical. Además, supone la necesidad de reconocer que esta conlleva un cambio sustancial en la dinámica de la empresa.

Analizar las condiciones de trabajo, los factores de riesgos, las exposiciones y los daños a la salud, solo por poner algunos ejemplos, incorporando una mirada feminista y actuar sobre las desigualdades detectadas son la única forma real y efectiva de avanzar hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Para mejorar las condiciones de seguridad y salud del conjunto de la plantilla tenemos que fijar como eje central de nuestra acción sindical la idea de que **la mejora de las condiciones de trabajo de las mujeres atiende y mejora las condiciones de seguridad y salud de toda la plantilla, con independencia de su sexo.**

La inmensa mayoría de intervenciones preventivas en el seno de las empresas se lleva a cabo sobre la base de un modelo incorrecto de neutralidad de género. La referencia aparentemente neutra es únicamente masculina, que además cojea porque no se corresponde con la extrema diversidad de trabajadores reales.

¿Por qué ser mujer supone menor acceso a la gestión preventiva?

- La falsa idea de que los trabajos que desarrollan las mujeres no conllevan riesgos.
- La falta de reconocimiento de los daños que sufren las mujeres.
- La falta de estudios, investigaciones o conocimiento científico y tecnológico sobre las repercusiones de las exposiciones a los riesgos.
- Los factores de riesgos que afectan mayoritariamente a las mujeres no se incluyen en las evaluaciones de riesgos ni son tenidos en cuenta en las planificaciones preventivas.
- La salud laboral no está presente en los planes de igualdad (obligatorios en empresas con una plantilla superior a 50 personas).



Índice

Presentación

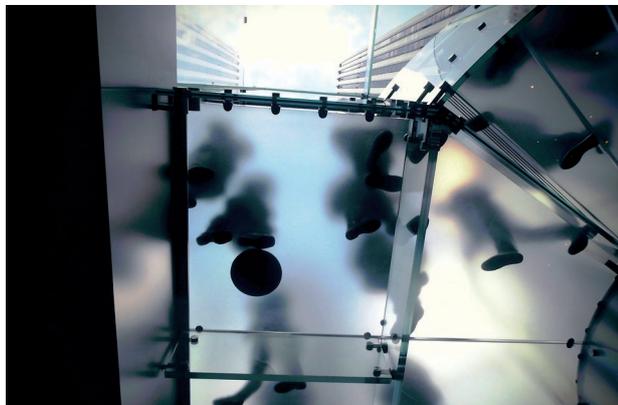
1. Es cuestión de género

2. La ley me protege

3. Qué puede proponer la representación sindical

4. Acción sindical con género

2. La ley me protege



El principio de transversalidad de género se ha incorporado en el ámbito de la salud, y más específicamente en la salud laboral, por mandato de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**. El artículo 27 dispone que las políticas, estrategias y programas de salud tienen que integrar, en su formulación, desarrollo y evaluación, las diferentes necesidades de las trabajadoras y los trabajadores, así como las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente. Asimismo, el acoso sexual y por razón de sexo se define como una conducta discriminatoria. Esta Ley ha sido recientemente modificada por el RD 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, extendiéndose la obligatoriedad de la elaboración y la aplicación de los planes de igualdad a empresas de más de cincuenta personas en plantilla.

En relación con la normativa específica de prevención de riesgos laborales, la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**, prevé que la gerencia de la empresa es deudora de la seguridad y la salud de todo el personal a su servicio. Siendo necesario **adaptar el trabajo a la persona** (artículo 15), así como realizar una **evaluación inicial de los riesgos** (artículo 16) para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, **la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos**.

De esta forma, por ejemplo, serán objeto de evaluación aspectos tan relevantes como las condiciones ergonómicas del puesto o la exposición a contaminantes y a químicos, cuyos efectos pueden ser claramente distintos en hombres y mujeres.

Prácticas sindicales ajustadas a norma

Las acciones sindicales tienen un valor añadido cuando se desarrollan en el ámbito de la salud laboral, porque velan por la salud de las trabajadoras y de los trabajadores, cuando se diseñan para eliminar o controlar los riesgos en su origen, interviniendo y transformando las condiciones de trabajo y haciendo que las trabajadoras y los trabajadores sean protagonistas del proceso preventivo.



Índice

Presentación

1. Es cuestión de género

2. La ley me protege

3. Qué puede proponer la representación sindical

4. Acción sindical con género

A modo de resumen podemos decir que las claves están en conocer los problemas, investigarlos, elevar propuestas y negociar acuerdos, para posteriormente controlar su cumplimiento y su idoneidad, y todo esto siempre con perspectiva de género.

La norma nos avala (artículos 35-36 de la LRPL), así que a continuación señalamos algunas pautas de actuación que están en el marco de las competencias legales que tiene la representación sindical, que servirán de apoyo para la acción sindical en salud laboral en general y en particular para dar el paso adelante para conseguir la visibilización del trabajo de las mujeres:

Participar

Colaborar activamente con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva; en la elaboración de los diagnósticos y en la implantación de los planes de igualdad; en todo el proceso de evaluación de riesgos: en los procedimientos de información y documentación, y el proyecto de la formación en materia preventiva.

Representar

Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y las trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Ser consultada

La empresa ha de consultar a las trabajadoras y a los trabajadores con carácter previo a la ejecución de cualquier actuación preventiva y sobre todas las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la LPRL.

Vigilar y controlar

Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Acceder a la documentación

Tener acceso a la información y a la documentación preventiva que sea necesaria para el ejercicio de las funciones y las competencias de cualquier persona que forme parte de la representación sindical. Siempre ha de primar la garantía de la confidencialidad.

Ser informada

Recibir de la empresa las informaciones obtenidas por esta 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 del conjunto de la plantilla.

Realizar propuestas

Instar a 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 las trabajadoras, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la empresa, así como al comité de seguridad y salud, en empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras, para su discusión en el mismo.

Tener respuesta motivada de parte de la empresa

La decisión negativa de la empresa a la adopción de las medidas propuestas por la representación sindical deberá ser motivada.



Índice

Presentación

1. Es cuestión de género

2. La ley me protege

3. Qué puede proponer la representación sindical

4. Acción sindical con género

3. Qué puede proponer la representación sindical



El papel fundamental de las delegadas y los delegados de prevención es la representación de sus compañeras y sus compañeros. Sus facultades y sus competencias vienen recogidas en los artículos 34 al 37 de la LPRL. En empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras es obligatorio constituir el comité de seguridad y salud (art. 38 y 39 LPRL), esa representación se ejerce también en este órgano, cuyas funciones en empresas de menos de 50 personas en plantilla son asumidas por las delegadas y los delegados de prevención.

La **vigilancia y el control** de la actividad preventiva son una de nuestras funciones. Estaremos alerta para que la empresa incorpore la mirada de género en sus intervenciones, pero no de cualquier manera, sino con nuestra participación. En este apartado te proponemos qué mirar y qué proponer en la actividad preventiva de la empresa para incorporar la perspectiva de género.

Empezaremos por los principales agentes implicados:

- Una **dirección de empresa** comprometida empezará dando ejemplo, se formará, se capacitará, investigará teniendo en cuenta el sexo de las personas que la conforman, sus condiciones de trabajo, y se implicará de forma responsable en crear un ambiente de trabajo con igualdad de oportunidades.
- La parte técnica, es decir el **servicio de prevención y/o el personal designado** de la empresa, debe ser propositivo a las propuestas relacionadas con las desigualdades de género y las diferencias y en técnicas participativas.
- Las personas que conforman el **CSS** (empresas con una plantilla superior a 50 personas) deberán estar formadas en género y deberán introducir y transversalizar esta perspectiva en las reuniones y en los temas tratados.

En el apartado 4 analizamos el papel de los trabajadores y las trabajadoras, así como el de la representación sindical.



Índice

Presentación

1. Es cuestión de género

2. La ley me protege

3. Qué puede proponer la representación sindical

4. Acción sindical con género

Política preventiva

Se entiende la política preventiva como el compromiso de la dirección de la empresa de garantizar la seguridad y la salud de su plantilla. En ella debe constar expresamente la incorporación de la perspectiva de género en la prevención, fijando los objetivos necesarios.



Algunos requisitos:

- Debe constar por escrito, redactado con un lenguaje no sexista, de forma clara y sencilla.
- Integrar la prevención de riesgos laborales en su conjunto. Los trabajadores están expuestos a riesgos ligados a condiciones de seguridad inadecuadas, pero las trabajadoras lo están a factores de riesgos ergonómicos y psicosociales, tienen que visibilizarse y, por tanto, aparecer claramente en el compromiso, lo que requiere un análisis previo detallado.
- Tener el apoyo de la representación sindical, como obligación previa a su aprobación.
- Contener el compromiso expreso del servicio de prevención a ser propositivo a las propuestas relacionadas con las desigualdades de género y las diferencias biológicas.
- Tener mención expresa a la identificación y a la actuación sobre posibles desigualdades de género en los siguientes ámbitos: tipo de contrato y jornada, categorías profesionales, salario, exposiciones a determinados riesgos...
- Mencionar de forma expresa que exista una relación entre el plan de igualdad y el plan de prevención, cuando exista la obligación de realizar el primero (empresas de 50 o más trabajadores y trabajadoras o cuando lo recoja el convenio colectivo). Así como un trabajo coordinado entre la comisión de igualdad y el comité de seguridad y salud.

Con ayuda de:

Los diagnósticos y planes de igualdad, incluyendo en las temáticas a diagnosticar la prevención de riesgos laborales, fijando un plan de acción con objetivos concretos y con procedimientos para llevarlos a cabo.



Índice

Presentación

1. Es cuestión de género

2. La ley me protege

3. **Qué puede proponer la representación sindical**

4. Acción sindical con género

Evaluación de riesgos

Una de las actividades más importantes es la que nos permite conocer los riesgos que existen en los puestos de trabajo y la magnitud de la exposición. El problema radica en que no siempre se evalúan todos los puestos de trabajo ni todos los riesgos, además se infravalora la exposición con el uso de criterios que no tienen en cuenta la heterogeneidad de las personas y sus condiciones de trabajo. Estaremos incorporando la perspectiva de género en la evaluación de riesgos cuando:



- Todos los puestos de trabajo de la empresa sean objeto de evaluación.
- Se compruebe si hombres y mujeres que trabajan en un mismo puesto desarrollan las mismas tareas y las realizan de la misma forma.
- Se realice una descripción de los centros y de los lugares de trabajo, identificando 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.
- Prestar especial atención a las diferencias en cuanto a exposición directa e indirecta.
- Se pregunta a todas las personas expuestas cuando se acude a observar y/o evaluar el puesto de trabajo, explicando el objetivo y la necesidad de recoger su percepción.
- Se utilicen instrumentos de identificación y de evaluación que contemplen desigualdades de género y metodologías participativas, como el método [COPSOQ](#) [ISTAS 21](#) y el método [ERGOPAR](#).
- Se organizan grupos de discusión para profundizar en las causas de la exposición.
- En la evaluación de riesgos inicial se identifican los puestos de trabajo con riesgo para las situaciones de embarazo y lactancia natural, señalando aquellos que no tienen riesgo y, por tanto, pueden ser ocupados, en caso necesario, por trabajadoras que se encuentren en estos períodos.
- Además se evalúan “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, las tareas asumidas tanto las propias del puesto como cualesquiera que sean asumidas informalmente.



Índice

Presentación

1. Es cuestión de género

2. La ley me protege

3. Qué puede proponer la representación sindical

4. Acción sindical con género

– 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.

- Se rechaza la escasa valoración de peligrosidad o de exposición a riesgo de los puestos de trabajo ocupados por mujeres. Para ello conviene disponer de una ficha de “criterios de evaluación” trabajados previamente con la empresa, con la representación sindical y con el servicio de prevención.

Buena práctica

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 necesaria la **participación de las trabajadoras que ocupan los puestos de trabajo.**

Planificación de la actividad preventiva

A la hora de buscar medidas preventivas se hace necesario contar con la participación de las mujeres trabajadoras, desde su elección hasta su seguimiento y valoración:

- La implementación de herramientas de participación de las trabajadoras en la búsqueda de soluciones, como puedan ser los círculos de prevención. Se trata de una técnica que busca abrirse a las personas protagonistas de las condiciones de trabajo para conseguir profundidad, detalles y matices.
- Aplicación de los principios preventivos del art. 15 de la LPRL, priorizando la intervención en el origen, por tanto mejorando las condiciones de trabajo.
- Medidas que focalicen la adaptación del 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.
- Aplicar medidas preventivas para todas las situaciones de exposición, ya sea directa e indirecta.
- Medidas de protección individual, cuando no sea posible la protección colectiva: seleccionar los EPI contando con la participación de las personas destinatarias, que están adaptados a sus características anatómicas y fisiológicas y teniendo en cuenta su estado de salud.
- Diseñar y aplicar protocolos de actuación ante riesgos específicos como el acoso sexual, acoso por razón de sexo (a través de los planes de igualdad) y las situaciones de embarazo y lactancia natural.



Índice

Presentación

1. Es cuestión de género

2. La ley me protege

3. Qué puede proponer la representación sindical

4. Acción sindical con género

- 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 priorizan los puestos de trabajo o categorías profesionales ocupados por mujeres.
- Abordar los riesgos a los que las mujeres están más expuestas, realizando programas específicos.

Actividades transversales

Con una *vigilancia de la salud* (art. 22 LPRL) adecuada se identifican de forma precoz los problemas para poder actuar cuanto antes. Mediante reconocimientos médicos, encuestas de salud, controles biológicos, estudios de absentismo, estadísticas de accidentes y enfermedades profesionales podremos estudiar si las enfermedades de un colectivo tienen relación con el trabajo y comprobar si las medidas preventivas evitan realmente el daño a la salud.



En los objetivos y el contenido de la vigilancia médica y, por tanto, en los reconocimientos médicos deben tenerse en cuenta las exposiciones de las mujeres, así como las diferencias biológicas y las desigualdades sociales.

Podremos consensuar con la empresa y con el servicio de prevención:

- De la vigilancia de la salud no se excluirá a nadie, independientemente de la exposición directa o indirecta, el tipo de contrato, la jornada, etc.
- Para la vigilancia de cada tipo de riesgo se deberán introducir las diferencias de sexo y las desigualdades de género. Por ejemplo, para la exposición a agentes químicos tener en cuenta las diferencias biológicas. Por otra parte, las desigualdades en la contratación, en el salario, en las pausas dentro de la jornada, etc., así como algunos factores psicosociales, la doble presencia, crean diferentes tipos de daños.
- Los resultados de las encuestas de salud, del análisis colectivo de los reconocimientos médicos, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se presentarán por sexo y se analizarán de forma completa y diferenciada.
- Tener presentes las desigualdades de género en el análisis y en la investigación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
- Los datos deberán diferenciarse no solo por hombre y mujer, sino también entre puestos de trabajo y turnos.



Índice

Presentación

1. Es cuestión de género

2. La ley me protege

**3. Qué puede proponer
la representación
sindical**

4. Acción sindical con
género

- Los reconocimientos médicos deben realizarse siempre durante la jornada laboral.

La *formación e información* (arts. 18 y 19 LPRL) en prevención 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.

Aspectos a tener en cuenta:

- Introducir de forma transversal el género y el 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 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 la 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.



Índice

Presentación

1. Es cuestión de género

2. La ley me protege

3. Qué puede proponer la representación sindical

4. Acción sindical con género

4. Acción sindical con género



Reflexiona un momento:

- ¿A cuántas mujeres y hombres representas?
- ¿Se ofrece reconocimiento médico a toda la plantilla?
- ¿Se evalúan los riesgos de todos los puestos de trabajo?
- ¿En las reuniones de las estructuras sindicales o con la empresa, como las del CSS, se tratan de forma habitual los temas de salud laboral y de su enfoque de género?

En nuestra labor de **representación** es fundamental que sensibilicemos, informemos y motivemos de forma permanente a las trabajadoras y a los trabajadores sobre todos aquellos aspectos relacionados con la prevención, y por supuesto sobre la existencia de desigualdades de género y sus consecuencias sobre la salud en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

Buena práctica

A pesar del aumento de la sindicalización de las mujeres, los temas específicos de género están lejos de ser prioritarios y solo 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.

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 los trabajadores con el objetivo de ir sensibilizando sobre las mismas.

Una población trabajadora bien formada e informada participará. 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.



Índice

Presentación

1. Es cuestión de género

2. La ley me protege

3. Qué puede proponer la representación sindical

4. Acción sindical con género

Decálogo de buenas prácticas en la acción sindical con mirada de género:

1. Una condición imprescindible es que la representación sindical tenga **formación en género**. Los delegados y las delegadas de prevención como agentes con facultades específicas en prevención deben tener formación en esta materia para poder atender las demandas de las trabajadoras y/o identificar los problemas sin previa solicitud. La empresa está obligada, además el sindicato tiene las estructuras necesarias para ayudarnos y formarnos.

2. Las trabajadoras deben formar parte de la **representación sindical**, por supuesto en entornos feminizados, pero más aún en los masculinizados; la federación y/o el territorio nos deben ayudar en esta tarea. Si esto no es posible, es necesario crear espacios adecuados para su participación. Por ejemplo en las reuniones de CSS:

El art. 38.2 de la LPRL establece que en las reuniones de este órgano podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el comité.

Puede ser una vía para constituir grupos de trabajo para abordar problemas específicos.

3. A la hora de convocar asambleas, grupos de trabajo, visitas a los puestos de trabajo, etc., ten en cuenta que quien concilia de forma mayoritaria son las trabajadoras, haz posible su participación.

4. Algo más que el embarazo y la lactancia. Las situaciones de discriminación laboral, la inadecuada política de igualdad de oportunidades, el acoso sexual, la falta de respeto, etc., tienen consecuencias sobre la salud, por lo tanto son factores de riesgo objeto de diagnóstico e intervención en los planes de igualdad. Tenlos presentes en tu acción sindical diaria.

5. Ante un problema relacionado con una exposición busca información o asesoramiento sobre posibles desigualdades de género o diferencias biológicas que puedan estar relacionadas. Por ejemplo, ten en cuenta las condiciones de trabajo y de empleo de las personas afectadas. Introduce en tus herramientas de acción sindical estas problemáticas específicas.

6. En la observación de los puestos de trabajo focaliza la atención en quién y cómo se realiza el trabajo, atiende sus consideraciones, explica el objetivo de la visita. Si acompaña al personal del servicio de prevención o a la Inspección de Trabajo, comenta las desigualdades o diferencias que encuentres.



Índice

Presentación

1. Es cuestión de género

2. La ley me protege

3. Qué puede proponer la representación sindical

4. Acción sindical con género

7. Cuando necesites recoger sus opiniones, percepciones, experiencias, busca herramientas y fórmulas en las que las trabajadoras se sientan cómodas. Por ejemplo en grupos de discusión y en determinados problemas puede ser mejor que los grupos no sean mixtos.

8. En el análisis y las investigaciones de daños, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales en las que participes, ten en cuenta las desigualdades de género (contrato, jornada, tarea, etc.) y las diferencias biológicas. Recuerda que es esencial disponer de los datos por sexos.

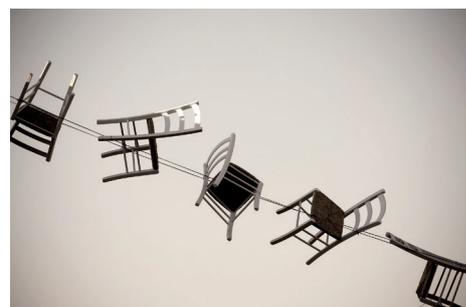
9. Protege y acompaña a las compañeras en todo momento en condiciones más críticas como situaciones de acoso sexual, problemas en el reconocimiento del daño, etc. Y haz un seguimiento escrupuloso de todas las iniciativas que hayan nacido de la relación directa entre la plantilla y la representación sindical.

10. Cuando no haya más remedio que recurrir a la denuncia. El Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (2018-2020) se plantea en sus objetivos la mejora de la garantía de cumplimiento de la legislación en materia de igualdad y no discriminación y de la legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo. Es lícito pedir una actuación inspectora con mirada de género.

Quando te sientes a negociar

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.

A continuación presentamos algunas pistas sobre temas a introducir en las negociaciones. Hemos dejado de lado todas las relacionadas con la jornada de trabajo, permisos, etc., medidas destinadas a mejorar la conciliación laboral y familiar, que normalmente ya se recogen en la mayoría de convenios colectivos. También toda la regulación sobre acoso sexual, embarazo y lactancia, proponiendo aspectos muy concretos de estos temas:



- Debemos empezar introduciendo el lenguaje no sexista en la redacción de los convenios colectivos, para de esta forma visibilizar también a las mujeres.
- Por otro lado hay que evitar a toda costa cláusulas que intentan 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.



Índice

Presentación

1. Es cuestión de género

2. La ley me protege

3. Qué puede proponer la representación sindical

4. Acción sindical con género

- 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.
- El uso de 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.
- Atender a los daños a la salud de mayor incidencia entre las trabajadoras del sector, diseñar e implantar, con la participación de la representación sindical, un plan específico de actuación sobre estos factores de riesgo.
- La existencia de salas de descanso que puedan ser utilizadas por las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural.
- Adaptar el uniforme a las características físicas especiales de la mujer en estado de gestación.
- Introducir en la gestión de los riesgos durante el embarazo y la lactancia natural el procedimiento recogido en las [NTP 992](#) y [NTP 993](#) elaboradas por el INSHT.
- Los protocolos y procedimientos de actuación sobre el acoso sexual y el acoso laboral deben estar diferenciados, ya que el origen no es el mismo, por tanto la problemática y las actuaciones tampoco lo son.
- Formación específica sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo a todas las personas que conforman la plantilla.
- Considerar como accidente laboral los daños sufridos por la trabajadora que haya sido víctima de acoso sexual y moral por razón de sexo y hayan sido objeto de incapacidad 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.

RECUERDA

La población trabajadora no es homogénea, pero tenemos las herramientas para identificar desigualdades, siempre con un único objetivo: la mejora de sus condiciones de trabajo.

