Junta de Castilla y León

ibermutuamur

Guía

para la

prevención de riesgos laborales

con

enfoque de género

Guía para la

Prevención de Riesgos Laborales con

enfoque de género

Eladio González Malmierca
Isabel Neyra Suarez
Gloria Segui González

Dirección de Prevención
Área de Formación, Desarrollo y Calidad
IBERMUTUAMUR

ÍNDICE

1. Introducción
2. Situación actual. La mujer en el mercado de trabajo
2.1 Ámbito nacional
2.1.1. Mercado de trabajo
2.1.2. Accidentes de trabajo
2.2. Castilla y León
2.2.1. Mercado de trabajo
2.2.2. Accidentes de trabajo
2.3. Comparativa Nacional – Castilla y León
2.3.1. Mercado de trabajo
2.3.2. Accidentes de trabajo
3. Marco normativo y recursos de información
3.1. Ámbito internacional
3.1.1. Organización de las Naciones Unidas
3.1.2. Organización Internacional del Trabajo
3.2. Ámbito de la Unión Europea
3.2.1. El Consejo de Europa
3.2.2. Unión Europea
3.2.3. Fundación para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo
3.2.4. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo
3.2.5. Instituto Europeo de Igualdad de Género
3.3. Ámbito nacional
3.3.1. Legislación y normativa básica de aplicación en materia de prevención de riesgos
3.3.2. Legislación y normativa básica de aplicación en materia de empleo
3.3.3. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
3.3.4. Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
3.4. Ámbito de Castilla y León
3.4.1. Legislación y normativa básica de aplicación en materia de prevención de riesgos
3.4.2. Legislación y normativa básica de aplicación en materia de empleo
3.4.3. Centro de Seguridad y Salud Laboral
4. La protección de la salud de la mujer trabajadora
4.1. La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras
4.2. Aspectos de género en la evaluación de riesgos
5. La protección de la salud de la mujer trabajadora durante el embarazo y lactancia
5.1. Obligaciones del empresario.
5.2. Peligros de carácter general y situaciones asociadas
5.2.1. Fatiga mental y física y tiempo de trabajo
5.2.2. Movimientos y posturas forzadas
5.2.3. Trabajo en altura
5.2.4. Trabajo en solitario
5.2.5. Estrés profesional
5.2.6. Actividades realizadas a pie
5.2.7. Actividades realizadas en posición sentada
5.2.8. Ausencia de zonas de descanso y otras instalaciones similares
5.2.9. Instalaciones sanitarias poco adecuadas
5.2.10. Alimentación poco apropiada
5.2.11. Instalaciones poco apropiadas
5.3. Riesgos específicos
5.3.1. Agentes físicos
5.3.2. Agentes biológicos
5.3.3. Agentes químicos
5.3.4. Condiciones de trabajo
6. Glosario
7. Bibliografía
8. Sitios y lugares de interés
8.1. Ámbito internacional
8.2. Ámbito de la Unión Europea
8.3. Ámbito nacional
8.4. Ámbito de Castilla y León

1. Introducción

Dentro de la política general de prevención de riesgos laborales de la Junta de Castilla y León se incluye el fomento de aquellas acciones destinadas a mejorar el conocimiento sobre los riesgos labores, la adecuación de la formación preventiva a las necesidades de empresarios y trabajadores y mejorar la oferta formativa general en materia de prevención de riesgos laborales. En este contexto, se aprueba la Orden EYE/1985/2004, de 15 de diciembre por el que se convocan subvenciones para el desarrollo de medidas que tengan por objeto la seguridad y la salud laboral, gracias a la cual se ha realizado la presente ***Guía para la prevención de riesgos laborales con enfoque de género***.

El objetivo perseguido por esta Guía que se presenta es sensibilizar al colectivo laboral en la nueva perspectiva de la prevención de riesgos teniendo en cuenta el enfoque de género mediante la aportación de recomendaciones prácticas aplicables en las empresas, en especial en las PYMES, para que puedan tenerse en cuenta las condiciones de género en el mundo empresarial.

Es recomendable tener en cuenta este enfoque en la evaluación de riesgos, en la planificación de la actividad preventiva, en especial, en la posibilidad de cambios de puestos de trabajo en determinadas condiciones laborales para la mujer y en la gestión de la prevención en la empresa.

Este manual esta dirigido a empresarios, trabajadores, profesionales de la prevención y a organizaciones y entidades relacionadas con el mundo del trabajo.

El documento que aquí se presenta, se ha estructurado en cuatro bloques conceptuales:

En el primero se proporciona una visión general de la situación de la mujer en el ámbito laboral tanto a nivel nacional como de la Comunidad Autónoma de Castilla y León. A través de la información estadística proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Dirección General de Estadística de la Junta de Castilla y León, se pretende aportar una aproximación de cómo se distribuye la mujer en el mercado de trabajo y las repercusiones que ello tiene en la accidentalidad laboral femenina.

A continuación, se expone el marco legislativo y normativo básicos sobre el tema en el ámbito internacional, europeo, nacional y autonómico. En el se recogen las principales medidas legislativas para promover la igualdad de género y los planes adoptados por las distintas instituciones para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo y reducir la siniestralidad laboral.

El tercer bloque lo constituyen los Capítulos 4 y 5 que se centran en la protección de la salud de la mujer trabajadora. Pero, mientras en el Capítulo 4 se aborda el problema de la conciliación de la vida familiar y laboral y la importancia de la inclusión de un enfoque de género en la prevención de riesgos laborales, en el Capítulo 5 se analiza una situación específica de la mujer como es el embarazo y la lactancia, estudiando aquellos aspectos que afectan a la maternidad y que se encuentran relacionados con los riesgos laborales.

Por último, se ha incorporado un breve glosario con la terminología básica, la bibliografía y las páginas web utilizada para la redacción de este manual.

Hay que agradecer la colaboración de la Junta de Castilla y León, del Centro de Documentación de la Mujer de Palencia y del Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Es nuestro deseo que esta Guía contribuya a la introducción paulatina del enfoque de género en la gestión de la prevención de riesgos en la empresa.

2. Situación actual: La mujer en el mercado de trabajo

2.1. Ámbito nacional
2.1.1. Mercado de trabajo
Tasa de actividad, tasa de ocupación, tasa de paro
Ocupados por actividad económica, según sexo
Ocupados por ocupación, según sexo
Ocupados por situación profesional, según sexo
Abandono del trabajo por motivos familiares, según sexo
2.1.2. Accidentes de trabajo
Accidentes de trabajo, según sexo

2.2. Castilla y León
2.2.1. Mercado de trabajo
Tasa de actividad, tasa de ocupación, tasa de paro
Ocupados por actividad económica, según sexo
Abandono del trabajo por motivos familiares, según sexo
2.2.2. Accidentes de trabajo
Accidentes de trabajo, según sexo

2.3. Comparativa Nacional – Castilla y León
2.3.1. Mercado de trabajo
2.3.2. Accidentes de trabajo

Antes de abordar la problemática concreta de la mujer en el trabajo, es conveniente tener una visión general de su situación en el ámbito laboral, tanto a nivel nacional como de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

En la medida de lo posible, en este capítulo se intenta comparar los datos existentes en el ámbito nacional y en el de la Comunidad Autónoma de Castilla y León. No obstante, las fuentes consultadas no permiten establecer relaciones estadísticas dado que los períodos de tiempo de los que se dispone información no coinciden en ambos niveles.

La información estadística referida al territorio nacional ha sido obtenida consultando principalmente las diferentes publicaciones del Instituto Nacional de Estadística (INE), http://www.ine.es, y del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS), http://www.mtas.es, que son dos de los organismos oficiales que en España elaboran estadísticas socioloaborales con carácter periódico.

El INE elabora con periodicidad trimestral la ***Encuesta de Población Activa*** (EPA) que permite conocer la estructura y evolución del mercado de trabajo. Suministra información relativa a la población inactiva, activa, ocupada y parada desagregada por sexo, sectores y ramas de actividad y otras variables. La información se ofrece para el total nacional, por provincias y por comunidades autónomas.

El MTAS, a través de la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales, elabora estadísticas relacionadas con el mercado de trabajo, las relaciones laborales y los accidentes de trabajo. Las más destacadas son:

- ***Boletín de Estadísticas Laborales*** (mensual)
- ***Anuario de Estadísticas Laborales*** (anual)
- ***Estadística de Accidentes de Trabajo*** (anual)

Otras fuentes documentales de las que se ha podido obtener distinta información relacionada con este tema han sido:

- Instituto de la Mujer, adscrito al MTAS, www.mtas.es/mujer que recoge toda la información relacionada con las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

- El epígrafe "Información sobre el empleo" del MTAS, www.mtas.es/empleo donde se pueden encontrar estudios e informes sobre mercado de trabajo, políticas de empleo y formación profesional.

- El Instituto Nacional de Empleo también ofrece en su página web, www.inem.es ,información estadística, formación ocupacional etc

Además de las fuentes anteriormente citadas, los datos relativos a Castilla y León, se han extraído prioritariamente de su página web, www.jcyl.es.

En el Capítulo 7 de este documento se detalla la bibliografía a la que se ha recurrido para la elaboración de las estadísticas laborales de género y el resto de la documentación referenciada a lo largo de esta Guía.

2.1. Ámbito nacional

2.1.1. Mercado de trabajo

Uno de los factores que tienen especial relevancia en el mercado de trabajo es la variable género. Tal como se puede observar en la Tabla 1, son mayores los porcentajes de hombres en las categorías de Activos y Ocupados con un 68,19% y 62,9% respectivamente, y, por el contrario, más altos los porcentajes de mujeres en la categoría de Parados.

Tabla 1 : Indicadores laborales. Último cuatrimestre 2004

Unidades: porcentaje

	Tasa de actividad (%)	Tasa de ocupación (%)	Tasa de paro (%)
Ambos sexos	56,74	50,75	10,56
Hombres	68,19	62,9	7,76
Mujeres	45,79	39,13	14,55

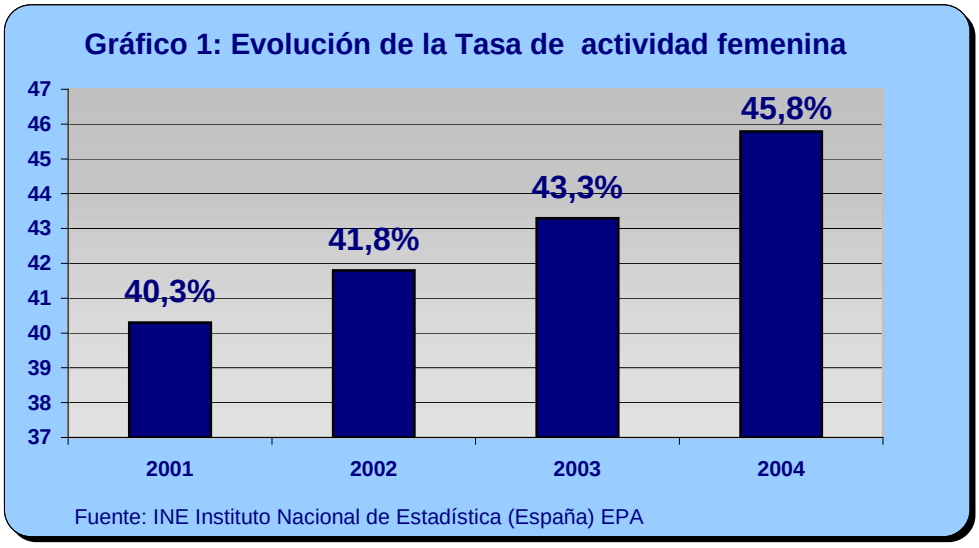
Fuente: INE Instituto Nacional de Estadística (España) EPA

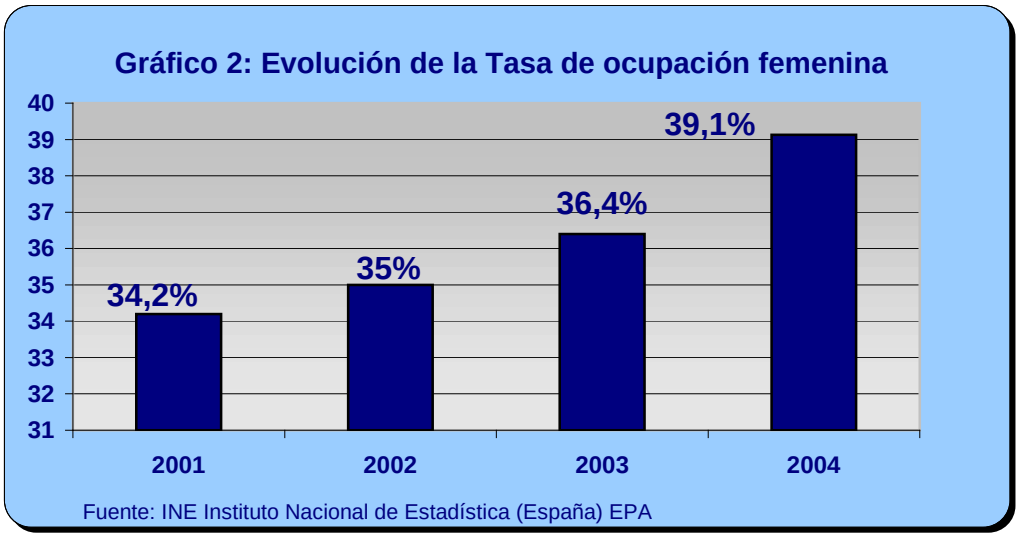
Definiciones:
Tasa de actividad: Porcentaje de activos respecto de la población total de 16 y más años.
Tasa de empleo/ocupación: Porcentaje de ocupados respecto de la población total de 16 y más años.
Tasa de paro: Porcentaje de parados respecto de la población activa.

Según la Encuesta de Población Activa nacional elaborada por el INE, correspondiente al cuarto cuatrimestre de 2004, la **tasa de actividad femenina** es de 45,79%.

Aunque son mayores las tasas de actividad y de ocupación de los hombres, en los últimos años se ha producido un incremento de la tasa de actividad de las mujeres debido a la continua y creciente incorporación de la mujer al mercado laboral, todo ello consecuencia de las políticas económico-sociales puestas en marcha durante los últimos diez años.

Tal como queda reflejado en los Gráficos 1 y 2, la tasa de actividad y **la tasa de ocupación femenina** presenta una evolución ascendente en los últimos años. Del año 2002 al año 2005 se aprecia un incremento aproximado de 5 puntos, pasando de un 40,3% a un 45,8% y de un 34,2% a un 39,1% respectivamente.



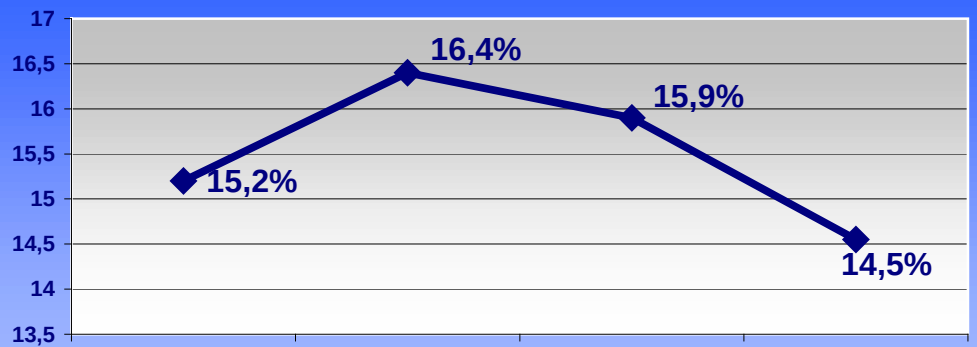


Puede señalarse que esta tendencia se esta produciendo con la introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas entre cuyos objetivos destacan:

- Impulsar la incorporación, permanencia y promoción de la mujer en el mercado laboral.
- Eliminar las barreras que impidan o dificulten su acceso y permanencia en el mercado de trabajo.

Aunque las **tasas de paro femenina** son mas elevadas que las masculinas, se aprecia un descenso del paro femenino desde el año 2002 de un 5%, descenso que se quiere seguir favoreciendo desde la Administración mediante programas de empleo y de formación profesional ocupacional para mujeres.

Gráfico 3. Evolución de la tasa de paro femenina



Fuente:INE. Instituto Nacional de Estadística (España) EPA

A pesar de la aceleración en la incorporación de la población femenina al mercado de trabajo, la entrada masiva de éstas al mercado laboral no se ha producido de una manera homogénea, no se ha reflejado en una diversificación del empleo y tampoco ha supuesto la plena incorporación de las mujeres a todos los ámbitos sociales y económicos.

Además de las diferencias que se detectan en las tasas de actividad, ocupación y paro, también se aprecian diferencias en la manera en que se distribuyen hombres y mujeres en los distintos sectores y ramas de actividad, así como en la dificultad de acceso de las mujeres a los niveles superiores de categoría y responsabilidad.

En este sentido, según la bibliografía consultada, se establece una clasificación de la posible diferenciación en cuanto a las dificultades de acceso de la mujer a determinadas profesiones y niveles de responsabilidad, pudiendo distinguirse entonces entre:

- **segregación horizontal** en cuanto la población femenina se concentra en determinados sectores de producción

- **segregación vertical** por la diferentes tareas que ambos sexos tienen asignadas dentro de un mismo sector.

En relación a la **segregación horizontal**, los hombres y mujeres trabajan en sectores de actividad económica diferentes. Como se recoge en el Gráfico 4, la presencia femenina en los sectores agrícola, industrial y de la construcción es muy baja, siendo unicamente el sector servicios aquel en el que la presencia femenina es mayoritaria, alcanzando un 51,3% de representación.

Tabla 2: Ocupados por sexo y sector económico

Unidades: miles de personas

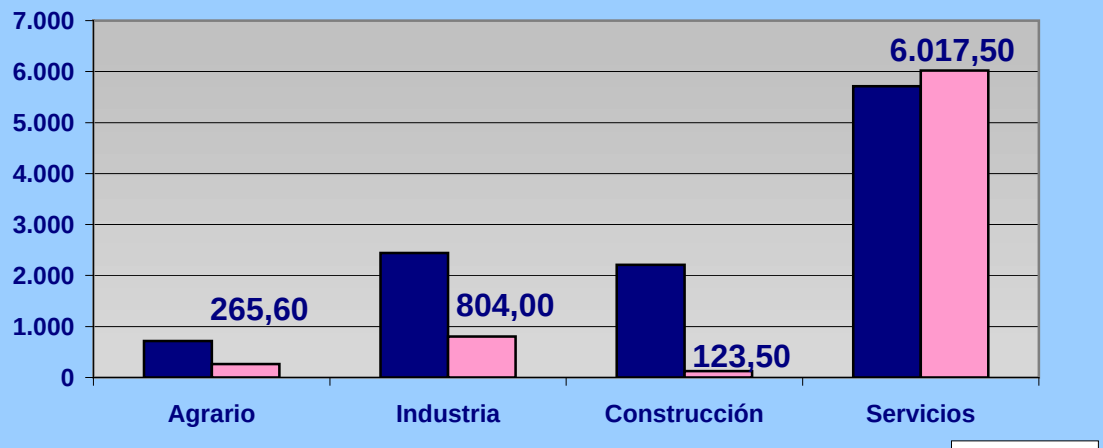
Año 2004	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	% Mujeres
TOTAL	**18.288,10**	**11.077,60**	**7.210,60**	**39,43**
Agrario	980,4	714,8	265,6	**27,09**
Industria	3.246,80	2.442,80	804	**24,76**
Construcción	2.331,20	2.207,70	123,5	**5,30**
Servicios	11.729,70	5.712,20	6.017,50	**51,30**

Valores absolutos en miles

Fuente: INE Instituto Nacional de Estadística (ESPAÑA) EPA

Tras el sector servicios, la presencia femenina destaca en el agrario y en el de la industria con un 27,09 y 24,76% respectivamente, obteniéndose el índice de respresentación más bajo, un 5,3%, en el sector de la construcción.

Gráfico 4: Distribución de la población ocupada, según sexo por actividad económica



Valores absolutos en miles
Fuente: INE Instituto Nacional de Estadística EPA

Dentro del sector servicios, la áreas laborales en las que la mujer tiene mayor protagonismo son las siguientes:

- Trabajadoras no cualificadas en servicios excepto transportes (73,67%).

- Dependientas de comercio y asimiladas (68,90%).
- Trabajadoras de los servicios de restauración y servicios personales (87,93%).
- Empleadas de tipo administrativo (62,91%)
- Profesiones asociadas a titulaciones de primer ciclo universitario y afines (58,27%).

Es significativa la presencia de trabajadoras no cualificadas en el sector servicios, lo que pone de manifiesto la necesidad de potenciar el acceso de la mujer a la formación específica para desarrollar su puesto de trabajo, así como facilitar y diversificar la incorporación y promoción de las desempleadas en el mercado de trabajo. De la misma forma ocurre con las dependientas de comercio y las empleadas de tipo administrativo.

Tabla 3: Distribución de la población ocupada, según sexo, por ocupación

Año 2003	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Total	**16.694,60**	**10.284,30**	**6.410,20**	**38,40**
Dirección de Admón Pública y empresas de 10 o más asalariados	365,2	301,7	63,5	**17,39**
Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados	454,5	336,9	117,6	**25,87**
Gerencia de empresas sin asalariados	438,7	239,5	199,2	**45,41**
Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3º ciclo universitario	1.226,90	672,1	554,7	**45,21**
Profesiones asociadas a titulaciones de 1º ciclo universitario y afines	860,30	359	501,3	**58,27**
Técnicas y profesionales de apoyo	1.759,20	1.006,10	753,1	**42,81**
Empleados de tipo administrativo	1.597,70	592,6	1.005,10	**62,91**
Trabajadores de los servicios de restauración y servicios personales	1.286,00	412,4	873,6	**67,93**
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	284,6	263,9	20,7	**7,27**
Dependientes de comercio y asimilados	844,3	262,7	581,7	**68,90**
Trabajadores cualificados en la agricultura y la pesca	613,8	462,4	151,4	**24,67**
Trabajadores cualif. en la construcción, excepto operadores maquinaria	1.445,30	1.428,20	17,1	**1,18**
Trabajadores cualif. de ind. extrac, metalurgia, const. maquinaria	890,1	873,4	16,7	**1,88**
Trabajadores cualif. artes gráficas, textil y elaboración alimentos	524	369,6	154,5	**29,48**
Operadores instalaciones indust. y maquin fija; montadores y ensambladores	781,7	580,2	201,4	**25,76**
Conductores y operadores maquinaria móvil	866,8	847,7	19	**2,19**
Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	1.233,70	324,8	908,9	**73,67**
Peones agricult., pesca, construcción, indust. manufactureras y transportes	1.133,70	870,4	263,3	**23,22**
Fuerzas armadas	88,1	80,6	7,5	**8,51**

Valores absolutos en miles

Fuente: MTAS Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.Anuario de Estadísticas Laborales

Si se analiza la distribución de la población ocupada según sexo por ocupación, información que se recogen en la Tabla 3, aparecen los siguientes grupos de ocupación más extensos para la población laboral masculina:

- Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinarias (98,82%)

- Trabajadores cualificados de industrias extractivas, metalurgia, construcción y asimilados (98,12%)
- Conductores y operadores de maquinaria móvil (97,8%)
- Trabajadores de los servicios de protección y seguridad (92,73%).
- Fuerzas armadas (91,49%).

Respecto a la **segregación vertical**, se percibe una desigualdad de género en cuanto a los puestos de trabajo que desempeña la población femenina en relación con la masculina.

Tabla 4: Distribución de la población ocupada por sexo y situación profesional

Año 2003	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Total	**16.694,60**	**10.284,30**	**6.410,20**	**38,40**
Empleadores	913,3	718	195,3	**21,38**
Empleadores sin asalariados y autónomos	1.804,70	1.260,00	544,7	**30,18**
Miembros de cooperativas	95,4	64,5	30,9	**32,39**
Ayudas familiares	265,30	95,2	170,1	**64,12**
Asalariados (total)	13.597,80	8.135,50	5.462,30	**40,17**
Asalariados sector privado	10.877,50	6.772,00	4.105,40	**37,74**
Asalariados sector público	2.720,40	1.363,50	1.356,90	**49,88**
Otra situación	18,00	11,1	6,9	**38,33**

Valores absolutos en miles

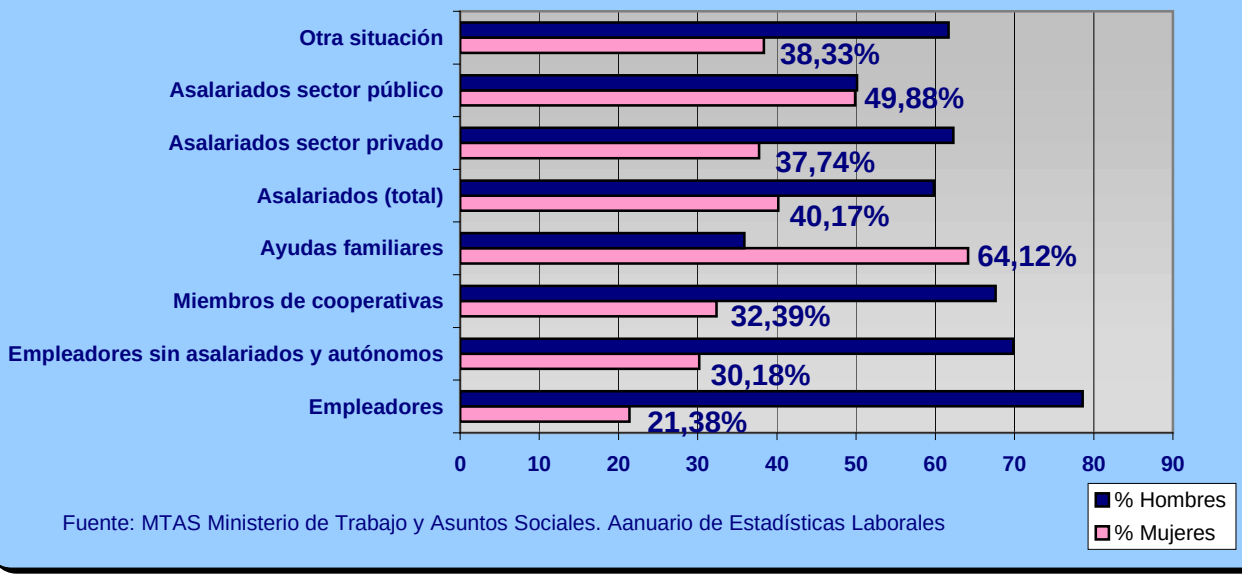
Fuente: MTAS Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Anuario de Estadísticas Laborales y Asuntos Sociales.

En la Tabla 4, se puede observar como la presencia femenina destaca en la actividad relacionada con las ayudas familiares con un 64,12% y en asalariadas, tanto en el sector privado, 37,74%, como en el sector público, 49,88%. La misma tabla pone de manifiesto que un 30,18% de las mujeres son empleadoras sin asalariadas y un porcentaje similar, un 32,39%, desarrollan su actividad laboral como miembros de cooperativas.

Como es conocido, desde hace varios años y para poner solución a esta situación, se estan llevando a cabo programas gubernamentales que promueven el autoempleo y la actividad empresarial del colectivo, sobre todo en lo que se ha venido denominando los ***"nuevos yacimientos de empleo"*** y para aquellos sectores de actividad en los que es menor el índice de empleo femenino.

Muy recientemente, el Instituto de la Mujer ha puesto en marcha el Complejo Virtual para Empresarias http://www.soyempresaria.com con el fin de apoyar y consolidar la actividad emprendedora y empresarial de las mujeres.

Grafico 5: Distribución porcentual de la población ocupada según sexo



Fuente: MTAS Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Aanuario de Estadísticas Laborales

En el BOE de 6 de noviembre de 1999 se publicó la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la **conciliación de la vida familiar y laboral** de las personas trabajadoras. Este texto legislativo introduce cambios en ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar. Busca, además, guardar un equilibrio que favorezca los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de trabajo de especial responsabilidad de la población femenina.

Según un estudio reciente del Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres adscrito al Instituto de la Mujer, el 51,2% de las mujeres y el 40,6% de los hombres opinan, que compatibilizar la vida familiar y laboral ***es complicado o muy complicado*** (términos empleados por dicho estudio), reflejando que hasta un 65% de la población estaría dispuesta a contribuir con más impuestos a cambio de una mejora de los recursos de apoyo.

Según la Encuesta de Población Activa, en el último cuatrimestre de 2004 un 93,20% de mujeres, frente a un 6,88% de hombres abandonó el mercado de trabajo debido a razones familiares.

De ambos estudios se desprende la mayor frecuencia femenina en el abandono de la ocupación laboral por motivos familiares, lo cual puede deberse a:

- la persistencia del patrón cultural que asigna a la mujer la responsabilidad de la esfera doméstica, ya que un 48% de la población opina que es la mujer quien debería abandonar la actividad laboral tras tener su primer hijo.
- motivos económicos, al ser, con carácter general, los ingresos salariales de las mujeres inferiores y menos estables que los de los hombres.

En los últimos años, desde los poderes públicos, se está fomentando y potenciando la igualdad de oportunidades de acceso y permanencia en el empleo para las mujeres mediante estrategias eficaces de conciliación. La estrategia actual contiene un enfoque coordinado de

todas las políticas que inciden en la mejora de la situación laboral de la población femenina y en particular de todo lo relacionado con la seguridad y salud en el trabajo.

Para lograr la integración efectiva de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas y para analizar sus consecuencias para las mujeres y los hombres respectivamente, en el año 2003 se aprobó la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno. En esta disposición legal las políticas desarrolladas tienen un carácter transversal y se pretende que penetren y se integren en el resto de los programas gubernamentales, en particular en:

- Política laboral y de empleo
- Política de la Seguridad Social
- Política general de salud
- Política general de educación y formación
- Política industrial
- Política de seguridad y salud
- Distintas políticas sectoriales

Un aspecto importante de estas políticas es la regulación de diversas modalidades de licencias por motivos familiares siendo las mas conocidas las de maternidad, paternidad, parentales y por motivos familiares urgentes. Con el derecho compartido de las licencias parentales se favorece el avance hacia la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito doméstico y laboral.

2.1.2. Accidentes de trabajo

Analizada la situación de la población femenina en el mercado de trabajo actual, conviene proporcionar una perspectiva de la accidentalidad que está teniendo este colectivo, así como de los diferentes parámetros que pueden incidir en la materialización de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En este sentido, a continuación se detallan algunos aspectos de especial relevancia relacionados con la caracterización de los accidentes de trabajo.

Las fuentes documentales para este estudio son las series estadísticas oficiales publicadas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Hay que señalar que la información disponible a la fecha de emisión de esta Guía corresponde a los años 2002 y 2003, no estando todavía disponibles los datos de 2004.

Como era de esperar, y dado el análisis anteriormente realizado del mercado de trabajo, el número de accidentes de trabajo que se producen en España es mayoritario en la población masculina.

Tabla 5: Nº Accidentes de trabajo con baja según gravedad
Nacional

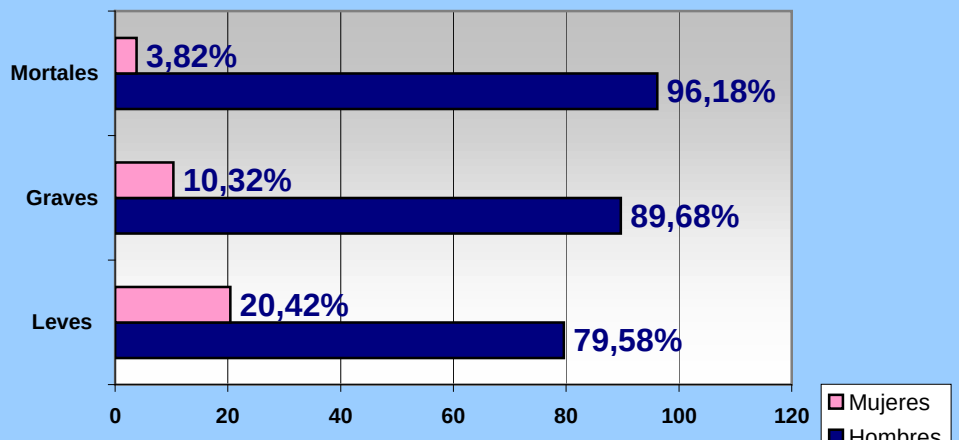
2003	Total	Leves	Graves	Mortales
Total	**874.724**	**862.588**	**11.116**	**1.020**
Hombres	**697.361**	686.411	9.969	981
% Hombres	**79,72**	**79,58**	**89,68**	**96,18**
Mujeres	**177.363**	176.177	1.147	39
% Mujeres	**20,28**	**20,42**	**10,32**	**3,82**

Fuente: MTAS Estadísticas de Accidentes de Trabajo

En la misma línea se observa que los accidentes de trabajo con resultado de muerte son mayoritarios entre los hombres con un 96%, seguido por el de accidentes graves con un 90% y el de accidentes leves con un 80%. Esto puede ser debido a la mayoritaria presencia masculina en el sector de la construcción, que como se ha visto anteriormente alcanzaba un 60,57%, que siempre ha presentado un mayor índice de siniestralidad y, en particular, un mayor índice de accidentes mortales.

Tal como se aprecia en el Gráfico 6, la accidentalidad femenina es muy pequeña, y al contrario de lo que ocurría en el caso masculino, presenta un mayor porcentaje de accidentes leves, con un aproximadamente 20%, a continuación de graves con un 10%, y por último de accidentes mortales con un 4%. Esto puede ser motivado a que el sector de actividad mayoritariamente ocupado por la mujer – sector servicios - presenta menores índices de siniestralidad.

Gráfico 6: Distribución porcentual de accidentes de trabajo con baja según gravedad. Año 2003



Fuente: MTAS Estadísticas de Accidentes de Trabajo

A pesar de que todavía no se han publicado los datos para el año 2003, esta apreciación se puede confirmar con los datos del 2002, tal como se observa en la Tabla 6.

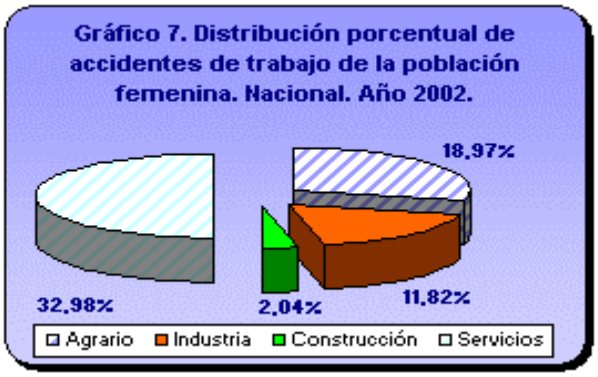
Tabla 6 : Nº de accidentes en jornada de trabajo con baja, según sexo, por sector de actividad
Nacional

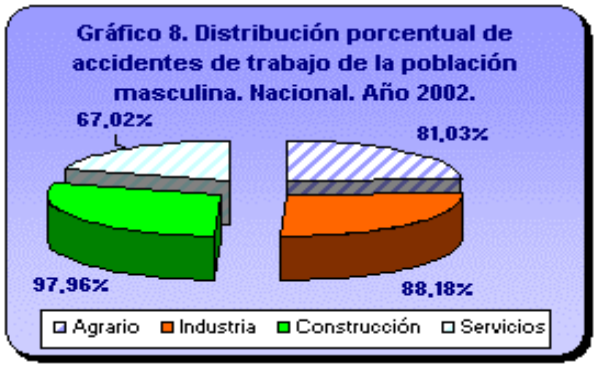
Año 2002	Ambos sexos	Hombres	%Hombres	Mujeres	% Mujeres
TOTAL	**938.188**	**764.901**	**81,53**	**173.287**	**18,47**
Agrario	37.408	30.310	**81,03**	7.098	**18,97**
Industria	252.548	222.687	**88,18**	29.861	**11,82**
Construcción	250.414	245.302	**97,96**	5.112	**2,04**
Servicios	397.818	266.602	**67,02**	131.216	**32,98**

Fuente: MTAS Estadísticas de Accidentes de Trabajo

El número de accidentes de trabajo entre la población femenina es inversamente proporcional a los distintos sectores de actividad que ocupan hombres y mujeres. El porcentaje mayor de accidentes de trabajo lo presenta el sector servicios con un 32,98%, seguido por el agrario con un 18,97%, industria con un 11,82% y construcción con un 2,04%.

Graficamente quedaría representado de la siguiente manera:





En el año 2002, los hombres también tuvieron un mayor porcentaje de accidentes, 82%, que las mujeres, 18,47%. Es la consecuencia lógica, como se ha visto anteriormente, si se tiene en cuenta que una gran parte de la población masculina trabaja en sectores de alto riesgo de accidentalidad, como la construcción que alcanza un 98% de los accidentes masculinos. Después del sector de la construcción, entre este mismo grupo de población, los sectores que presentan un mayor porcentaje de accidentes son Industria con un 88%, Agrario con un 81% y por último servicios con un 67%.

Si se analizan los datos estadísticos de accidentalidad nacional del período enero-diciembre 2003, se puede observar como el número de accidentes totales con baja se ha reducido respecto al año 2002, entre la población masculina en un 8,83%. Han disminuido los accidentes leves en un 8,88%, los mortales en un 8,32% y los graves han descendido un 5,49%.

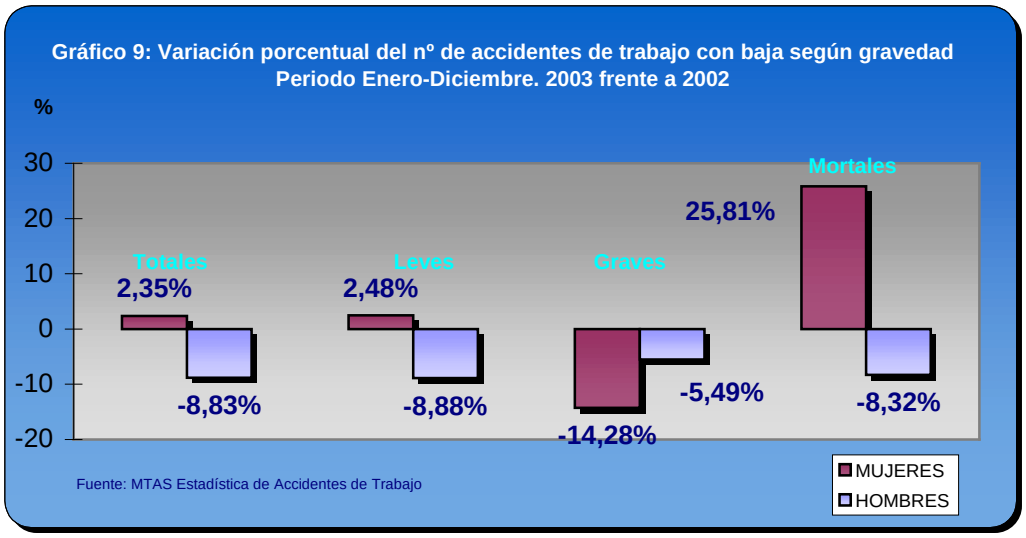
Tabla 7: Nº Accidentes de trabajo con baja según gravedad

HOMBRES	Total	Leves	Graves	Mortales
2002	764.901	753.283	10.548	1.070
2003	697.361	686.411	9.969	981
Variación porcentual 2003/2002	-8,83	-8,88	-5,49	-8,32

MUJERES	Total	Leves	Graves	Mortales
2002	173.287	171.918	1.338	31
2003	177.363	176.177	1.147	39
Variación porcentual 2003/2002	2,35	2,48	-14,28	25,81

Fuente: MTAS Estadísticas de Accidentes de Trabajo

Sin embargo, y tal como se aprecia en el Gráfico 9, el número total de accidentes de trabajo con baja entre la población femenina ha aumentado en un 2,35% debido a la creciente incorporación de la mujer al mercado laboral. Excepto en los accidentes graves que han descendido en un 14,28%, destaca un incremento en el número de accidentes mortales, 25,81% y en el de accidentes leves, 2,48%. Este ascenso de los accidentes mortales puede ser reflejo del acceso de la mujer a sectores de mayor siniestralidad.



Para finalizar este apartado, conviene indicar que para ambos colectivos de trabajadores en el ámbito nacional y con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y reducir el número de accidentes, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ha diseñado para el período 2005-2007 el ***Plan para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo y reducir la siniestralidad laboral*** que se plantea como una estrategia a seguir con los siguientes objetivos:

- Reducir los accidentes de trabajo y sus más graves consecuencias
- Conocer mejor las enfermedades profesionales
- Identificar y prevenir los riesgos que afectan en mayor medida a la mujer

2.2. Castilla y León

2.2.1. Mercado de trabajo

Recogida la información actual sobre la situación laboral de la población femenina en el ámbito nacional, en este apartado se pretende dar la misma visión pero referida a la Comunidad Autónoma de Castilla y León. Es de resaltar la amplia información documental y estadística de la Dirección General de Estadística de la Comunidad Autónoma de Castilla y León en relación con los temas objeto de esta Guía. Así mismo, hay que señalar la importancia que dicha Dirección General otorga a las políticas relacionadas con la perspectiva de género. En particular, ha publicado el documento ***"Situación económica y social de la mujer en Castilla y León. Año 2003"***, también disponible en su página web, que proporciona una visión muy rigurosa de la situación de las posiciones relativas de hombres y mujeres en los distintos ámbitos de la vida pública y privada de la Comunidad.

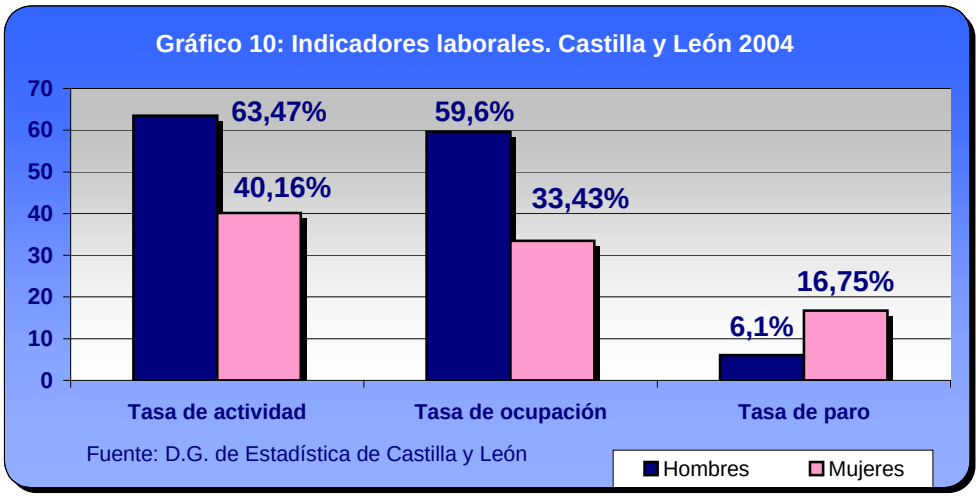
Tabla 8: Indicadores laborales. Castilla y León 2004

	Tasa de actividad (%)	Tasa de ocupación (%)	Tasa de paro (%)
Ambos sexos	51,58	46,25	10,33
Hombres	63,47	59,6	6,1
Mujeres	40,16	33,43	16,75

Fuente: D. G. De Estadística de Castilla y León

La situación en Castilla y León no es muy diferente a la analizada ya en el ámbito nacional. En el Gráfico 8 se puede comprobar como la tasa de desempleo en Castilla y León es de 10,33%, pero también como las situaciones de desempleo afectan más a las mujeres que a los hombres.

Así, la **tasa de actividad y la tasa de ocupación** masculina es superior a las femeninas en un 63,47% y 59,6% respectivamente. Sin embargo, al igual que ocurría a nivel nacional, **la tasa de paro** femenina es mayor, con un 16,75%, que la de los hombres, 6,1%.



A pesar de las cifras expuestas anteriormente, la tasa de actividad y la tasa de ocupación femenina en Castilla y León tiende a ascender en el 2004 frente al 2003, tal como recoge la Tabla 9. Por el contrario, la tasa de paro en el año 2004 ha disminuido hasta el 16,75%, dos puntos menos que en el año 2003.

Tabla 9: Indicadores laborales. Castilla y León

Unidades: porcentaje

Mujeres	2003	2004
Tasa de actividad	38,7	40,16
Tasa de ocupación	31,6	33,43
Tasa de paro	18,4	16,75

Fuente: D. G. De Estadística de Castilla y León

Para continuar con esta tendencia positiva desde la Junta de Castilla y León se estan fomentando diferentes Planes y Programas, entre ellos destacan:

- El "***Programa Óptima***" que busca fomentar una mayor presencia de la mujer en la empresa y activar mecanismos que hagan posible su promoción
- III Plan de Integral de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de la Comunidad de Castilla y León
- El Plan Regional de Empleo de Castilla y León, al ser uno de los ejes fundamentales de este Plan reforzar la política de igualdad de oportunidades, intentando además eliminar la subrepresentación de la mujer en determinados sectores y actividades.

En cuanto a la distribución de **ocupados por sectores** que se recoge en la Tabla 10, Castilla y León sigue la misma línea que el ámbito nacional, excepto en el sector servicios,

Tabla 10: Ocupados por sexo y sector económico
Castilla y León

Unidades: miles de personas

Año 2004	Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres
TOTAL	**977**	**619,6**	**357,4**	**36,58**
Agrario	76,4	60	16,4	**21,47**
Industria	191,3	156,8	34,6	**18,09**
Construcción	122,3	117	5,3	**4,33**
Servicios	587	285,9	301,2	**51,31**

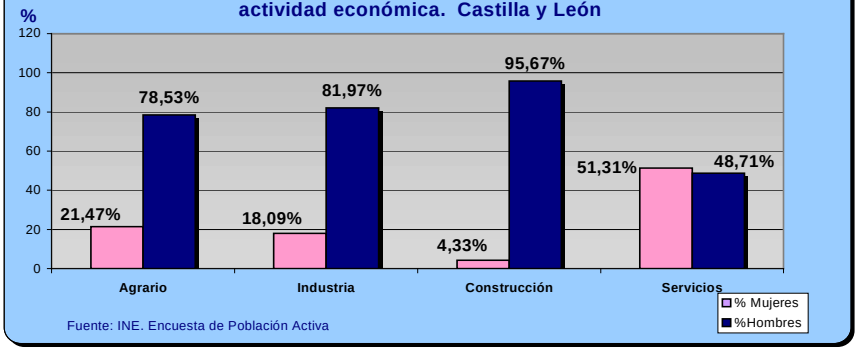
Valores absolutos en miles

Fuente: INE. Encuesta de población activa

Los hombres se ocupan mayoritariamente en la construcción con un 95,67%, a continuación en la industria con un 81,97%, y por último en el sector agrario con un 78,53%. En cambio, la distribución de las mujeres por sectores de actividad sigue el orden inverso. El mayor porcentaje de ocupadas lo presenta el sector agrícola con un 21,47%, seguido por industria con un 18,09% y construcción con un 4,33%.

Un caso distinto lo presenta el sector servicios. Mientras en el ámbito nacional es el sector que reúne un mayor número de ocupados tanto masculinos como femeninos, en Castilla y León, este sector presenta el porcentaje mayor de mujeres, 51,31%, pero el menor de hombres con un 48,71%.

Gráfico 11: Distribución de la población ocupada, según sexo por actividad económica. Castilla y León



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

Como se ha podido observar en el ámbito nacional, otro aspecto a tener en cuenta en el mercado de trabajo es la **conciliación de la vida laboral y familiar**. Según el informe ***"Situación Económica y Social de la Mujer en Castilla y León" de 2003***, realizado por la Dirección General de Estadísticas de la Junta de Castilla y León, el 22,4% de la población de Castilla y León manifiesta haber abandonado en algún momento su trabajo por motivos familiares. De este porcentaje, un 38,9% es de mujeres frente al 9,6% de los hombres, siendo además mayor la proporción de mujeres que tienen edades comprendidas entre 30 y 44 años.

Los motivos principales por los que la mujer abandona el mercado de trabajo son para el cuidado de los niños y personas mayores. Este hecho puede repercutir en la vida laboral, pues según la misma fuente, un 55,1% de la población femenina que abandonó el trabajo por motivos familiares, lo hizo con carácter definitivo

Para evitar esta situación, en todos los Planes y Estrategias Regionales para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León, se incluye un área de la conciliación de la vida laboral y la vida familiar con el fin de potenciar aquellas actuaciones que conduzcan a compatibilizar el mundo laboral con las responsabilidades familiares.

2.2.2. Accidentes de trabajo

Para seguir el mismo hilo conductor que el establecido al analizar la situación de la población femenina en el ámbito nacional, se presenta en este apartado la información estadística disponible relacionada con los accidentes de trabajo en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

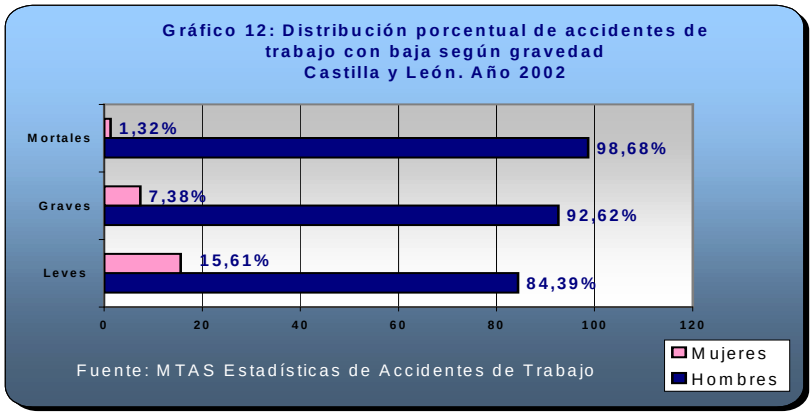
Tabla 11: Número de Accidentes de trabajo con baja según gravedad Castilla y León

2002	Total	Leves	Graves	Mortales
Total	43.521	42.808	637	76
Hombres	36.791	36.126	590	75
% Hombres	84,54	84,39	92,62	98,68
Mujeres	6.730	6.682	47	1
% Mujeres	15,46	15,61	7,38	1,32

Fuente: MTAS Estadísticas de Accidentes de Trabajo

Según la Estadística de Accidentes de Trabajo del MTAS, en el año 2002 los hombres de Castilla y León tuvieron un mayor porcentaje de accidentes de trabajo con baja, un 85%, que las mujeres, un 15%. Tal como puede observarse en el Gráfico 12, dentro de la categoría de accidentes mortales es mayor el porcentaje referido a la población masculina con un 99% frente al 1% de la población femenina, en la categoría de los graves sigue está tendencia pero menos acusada, siendo en la categoría de accidentes leves donde los porcentajes de ambos colectivos estan más próximos. Al igual que en el análisis efectuado anteriormente para el ámbito nacional, estas diferencias son debidas a:

- las menores tasas de ocupación y actividad de las mujeres y
- a los distintos sectores de actividad en los que se ocupan hombres y mujeres.



En cuanto a la evolución de la siniestralidad laboral en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, si se analizan los datos correspondientes a los años 2001 y 2002 definidos en la Tabla 12, se aprecia un descenso de la misma entre la población masculina, especialmente en el caso de los accidentes mortales que descienden un 12,79%. En el caso de los accidentes leves y graves la reducción de accidentes es menos notoria con un 0,48% y 1,01% respectivamente.

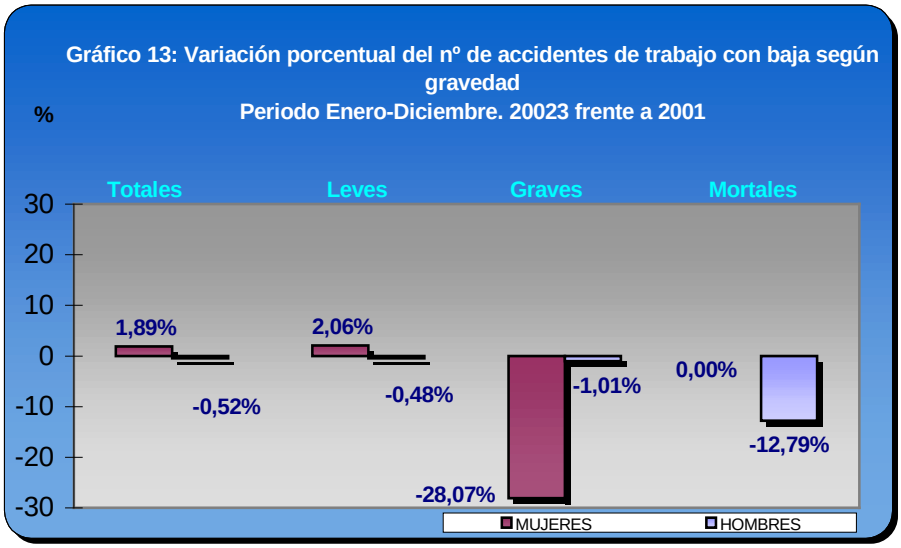
Tabla 12: Número de Accidentes de trabajo con baja según gravedad
Variación porcentual. Castilla y León

HOMBRES	Total	Leves	Graves	Mortales
2001	36.983	36.301	596	86
2002	36.791	36.126	590	75
Variación porcentual 2002/2001	-0,52	-0,48	-1,01	-12,79

MUJERES	Total	Leves	Graves	Mortales
2001	6.605	6.547	57	1
2002	6.730	6.682	41	1
Variación porcentual 2002/2001	1,89	2,06	-28,07	0,00

Fuente: MTAS Estadísticas de Accidentes de Trabajo

La situación entre la población femenina es distinta. Los accidentes leves se han incrementado en un 2,06%, los accidentes mortales se mantienen y son los accidentes graves los que descienden en un 28%.



Entre las medidas tomadas para la reducción sostenida de los índices de siniestralidad destaca el ***"Acuerdo para la Prevención de Riesgos Laborales en Castilla y León" (2003-2005)*** que busca potenciar la negociación colectiva en materia de salud laboral, impulsar políticas activas en materia de prevención de riesgos laborales y mejorar la formación de empresarios y trabajadores en esta materia.

Entre las "***Nuevas medidas para la estrategia regional para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres***" de Castilla y León, destacan en materia de prevención de riesgos laborales:

- la realización de actuaciones para la atención a colectivos de especial riesgo, por sus circunstancias de especial sensibilidad física, biológica o social.
- La intensificación de actuaciones de formación e información en prevención, respecto de los grupos de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. Entre otros, se prevé la organización de cursos monográficos dirigidos a sectores de actividad donde la presencia de mujeres es mayoritaria.

2.3. Comparativa Nacional – Castilla y León

En este apartado, se pretende establecer, en la medida de lo posible y según los datos existentes, una comparación entre los distintos parámetros analizados en relación con la perspectiva de género, tanto de la situación del mercado laboral como de la accidentalidad laboral.

2.3.1. Mercado de trabajo

Como se pone de manifiesto en las Tablas 13 y 14, en el conjunto de la población masculina y femenina, solamente la tasa de paro es similar para los dos ámbitos analizados, ya que las tasas de actividad y ocupación son en Castilla y León aproximadamente 5 puntos inferiores a los datos nacionales, lo que representa un 90% y un 91,1% respectivamente en relación con el análisis nacional.

Tabla 13: Comparativa Ambos sexos

En porcentaje

Ambos sexos	Nacional	Castilla y León
Tasa Actividad	56,74	51,58
Tasa Ocupación	50,75	46,25
Tasa Paro	10,56	10,33

Por el contrario, desagregando los datos anteriores de forma independiente por colectivo de hombres y de mujeres, puede observarse que la tasa de ocupación femenina es mayor casi en tres puntos respecto a la nacional.

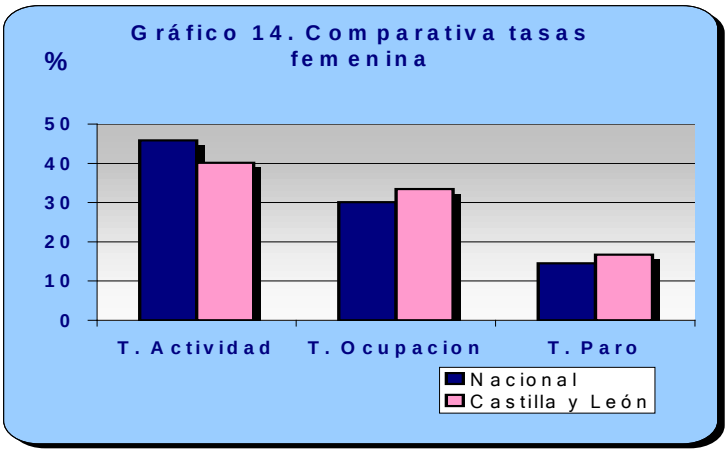
Tabla 14: Comparativa Hombres-Mujeres

En porcentaje

Hombres	Nacional	Castilla y León
Tasa Actividad	68,19	63,47
Tasa Ocupación	62,9	59,6
Tasa Paro	7,76	6,1

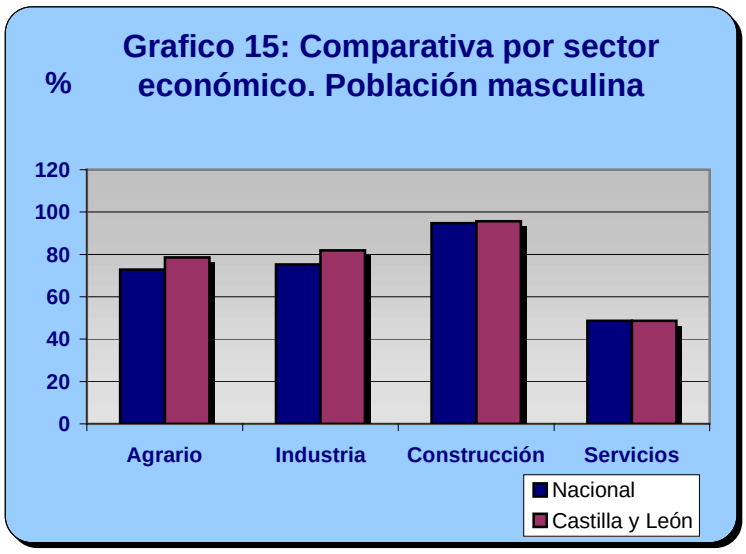
Mujeres	Nacional	Castilla y León
Tasa Actividad	45,79	40,16
Tasa Ocupación	30,13	33,43
Tasa Paro	14,55	16,75

Es posible que estos datos sean reflejo de la mayor actividad que presenta Castilla y León en el sector servicios, dado que como se ha puesto de manifiesto anteriormente la población femenina, tiene una tasa de actividad mayoritaria en este sector.

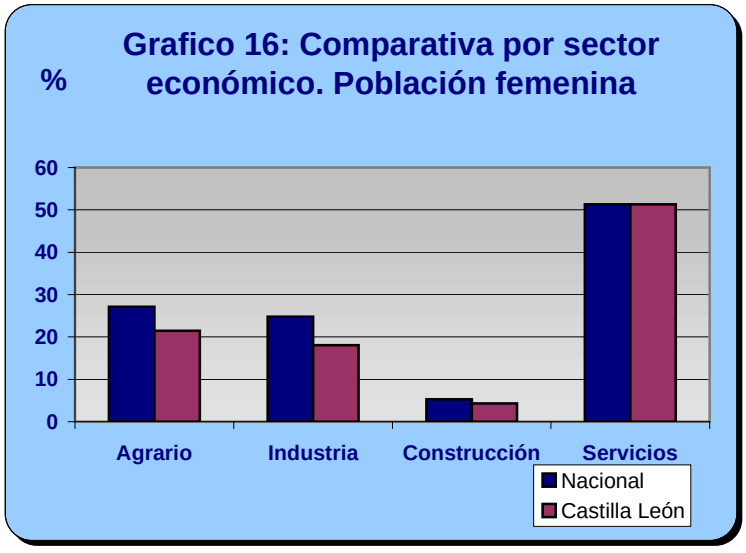


En cuanto a la distribución de la población masculina por sector de actividad es muy similar en los dos ámbitos estudiados, tal como se puede observar en el Gráfico 15. Los mayores

porcentajes los presenta el sector de la construcción, seguido por el de industria, agrario y por último el sector servicios.



Entre la población femenina también es muy similar la distribución por sectores de actividad, pero se puede apreciar una ligera diferencia en el sector agrario y en el industrial. En Castilla y León hay un menor porcentaje de mujeres dedicadas a estos sectores, un 21,47% y 18,09% respectivamente frente al 27,09% y 24,76% del ámbito estatal. En el sector de la construcción, el menos ocupado por mujeres en los dos ámbitos geográficos, la diferencia apenas llega a un punto, 5,30% a nivel nacional y 4,33% en la Comunidad Autónoma, y por último en el sector servicios el porcentaje es prácticamente similar 51,30 y 51,31% .



2.3.2. Accidentes de trabajo

Los datos disponibles relativos a la accidentalidad laboral no permiten realizar una comparación entre el ámbito nacional y el de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, dado que la última información disponible no es homogénea en cuanto a los años estudiados por las fuentes oficiales.

3. Marco normativo y recursos de información

3.1. Ámbito internacional
- 3.1.1. Organización de las Naciones Unidas (ONU)
- 3.1.2. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

3.2. Ámbito de la Unión Europea
- 3.2.1. El Consejo de Europa
- 3.2.2. Unión Europea
- 3.2.3. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo
- 3.2.4. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo
- 3.2.5. Instituto Europeo de Igualdad de Género

3.3. Ámbito nacional
- 3.3.1. Legislación y normativa básica de aplicación en materia de prevención de riesgos
- 3.3.2. Legislación y normativa básica de aplicación en materia de empleo
- 3.3.3. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)
- 3.3.4. Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

3.4. Ámbito de Castilla y León
- 3.4.1. Legislación y normativa básica de aplicación en materia de prevención de riesgos
- 3.4.2. Legislación y normativa básica de aplicación en materia de empleo
- 3.4.3. Centro de Seguridad y Salud Laboral

Antes de analizar los riesgos de la población femenina en el ámbito laboral, parece conveniente tener una visión general del grado de protección que dispone la mujer en la normativa internacional, europea y nacional. Se pretende recoger así la legislación más importante sobre la mujer en relación con el trabajo, tanto en lo que se refiere a la protección de su salud en general como a la específica de la mujer embarazada. Para elaborar este capitulo se ha utilizado la estructura documental recogida en la excelente obra ***"Maternidad y salud laboral"*** de Josep Moreno y Ana Mª Romero***.***

En el ámbito internacional hay que resalta la labor de la Organización Internacional del Trabajo, puesto que a través de sus Convenios y Recomendaciones ha configurado un bloque normativo específico que sirve de referencia para el ordenamiento comunitario.

En el ámbito de la Unión Europea, además de la Directiva Marco 89/391/CEE, destaca la Directiva 92/85/CEE como primera norma comunitaria que realiza un tratamiento unitario de la trabajadora embarazada o en período de lactancia.

A partir de la exposición de la normativa internacional y comunitaria se hace un breve repaso de cómo se ha ido integrando la protección de la salud laboral de la mujer en el ordenamiento jurídico español.

Por último, en cada uno de los apartados se enumeran los organismos e instituciones que llevan a cabo actuaciones relevantes relacionadas con el enfoque de género.

3.1. Ámbito internacional

3.1.1. Organización de las Naciones Unidas (ONU)

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) se constituyó oficialmente el 24 de octubre de 1945, y entre sus logros destaca la creación de un conjunto amplio de instrumentos de derechos humanos.

Ese conjunto de instrumentos jurídicos se basa en la Carta de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General en 1948. Desde entonces la ONU ha ampliado gradualmente la legislación de derechos humanos para abarcar normas concretas relativas a la mujer, la infancia, las personas con discapacidad, las minorías, los trabajadores emigrantes y otros grupos vulnerables.

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 y en el Pacto Internacional de Derechos civiles y políticos de 1966 ya aparecen referencias generales a la protección de la mujer pero no es hasta ***el Pacto Internacional de 19 de diciembre de 1966 sobre Derechos económicos, sociales y culturales*** (ratificado por España por Instrumento de 13 de abril de 1977) cuando se enuncian referencias expresas a la protección de la mujer trabajadora embarazada y lactante.

> Artículo 10. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que:
>
> 2. Se debe conceder **especial protección a las madres** durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.

Para el desarrollo de las previsiones contenidas en el Pacto Internacional hay que esperar a la ***Convención de 1979***, sobre eliminación de todas las formas de discriminación, que recoge el derecho que tiene la mujer trabajadora a la protección de la salud y la seguridad en las condiciones de trabajo, incluida la salvaguardia de la función de reproducción.

Otros avances conseguidos en la Convención son:

- el establecimiento de una licencia por maternidad remunerada
- el fomento de la compatibilidad entre el trabajo y las obligaciones para con la familia
- la prohibición del despido por motivo de embarazo

Una de las iniciativas de la ONU de mayor interés para las políticas de género, es la organización de Conferencias Mundiales Sobre Mujeres. Estas conferencias son reuniones a las que asisten delegaciones de todos los países para tratar temas que afectan específicamente a las mujeres y acordar medidas sobre las acciones a emprender. Los acuerdos se traducen en Plataformas de Acción que los países participantes se comprometen a poner en marcha.

La ONU, en los trabajos preparatorios de la ***IV Conferencia mundial sobre mujeres,*** celebrada en Beijing (China) en septiembre de 1995, adoptó oficialmente la definición de género como una herramienta de análisis de la realidad de la población femenina.

> **El género es "*la forma en que todas las sociedades del mundo determinan las funciones, actitudes, valores y relaciones que conciernen al hombre y a la mujer.* Mientras el sexo hace referencia a los aspectos biológicos que se derivan de las diferencia sexuales, *el género es una definición de las mujeres y de los hombres, construido socialmente* y con claras repercusiones políticas. El sexo de una persona es determinado por la naturaleza, pero su género lo elabora la sociedad".**

En este foro, se consideró como objetivo estratégico fomentar una armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres. La Declaración aprobada por los 189 Estados allí reunidos y la Plataforma de Acción de la conferencia se han constituido en una estrategia de referencia para los gobiernos sobre la igualdad de género en el marco de los Derechos Humanos de las Mujeres. En Beijing se reconoció la igualdad entre mujeres y hombres como una cuestión importante para el conjunto de la sociedad y se acuño el término "mainstreaming", que hace referencia a la integración de la política de igualdad de oportunidades en todas las políticas nacionales, desde la planificación hasta la ejecución de las misma, y en todos los ámbitos de actuación.

3.1.2. La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo, creada en 1919, es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos.

La OIT formula normas internacionales del trabajo por las que se fijan condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales y presta asistencia técnica, entre otros, en los siguientes campos:

- legislación del trabajo y relaciones laborales
- condiciones de trabajo
- estadísticas laborales y seguridad y salud en el trabajo

La OIT ha manifestado de forma continuada una gran preocupación por la protección de la salud de la mujer trabajadora durante la situación de embarazo, parto reciente y período de lactancia, a través de sus numerosos Convenios y Recomendaciones configurando un bloque normativo específico que sirve de referencia para el ordenamiento jurídico de la Unión Europea.

Ejemplo de ello son, entre otros:

- **Convenio Nº 3, de 29 de noviembre de 1919** relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto, siendo de aplicación a todas las mujeres empleadas en empresas industriales o comerciales. En este Convenio se preven, entre otras medidas, el derecho a un descanso por maternidad durante el embarazo y después del mismo, un permiso de lactancia y el derecho que tiene la mujer a la reserva del puesto de trabajo durante las ausencias producidas como consecuencia de la licencia por maternidad.
- **Convenio Nº 4, de 1919**, sobre trabajo nocturno de mujeres. Establece la obligación, en supuesto de embarazo, de ofrecer a la trabajadora una alternativa al trabajo nocturno, pudiendo incluir la asignación a un trabajo diurno, la percepción de prestaciones de seguridad social o la prórroga de la licencia por maternidad.
- **Recomendación Nº 4, de 1919** sobre protección contra el saturnismo, en la que se recomienda prohibir el trabajo de las mujeres en actividades con minerales de zinc o plomo.
- **Convenio Nº 13, de 1921**. Prohibe a las mujeres el trabajo con cerusa.
- **Convenio Nº 103, de 1952**, relativo a la protección de la maternidad. Esta norma amplia el ámbito de aplicación del Convenio Nº 3 ya que abarca a las mujeres empleadas en empresas industriales y en trabajos no industriales y agrícolas, comprendidas las mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio.
- **Recomendación Nº 95, de 1952**. Desarrolla e interpreta el Convenio anterior y, por primera vez, establece determinadas medidas dirigidas a la protección de la salud de la mujer embarazada durante la prestación de su trabajo, prohibiendo a las mujeres embarazadas o lactantes la realización de trabajo nocturno y de horas extraordinarias y de trabajos considerados por la autoridad competente como trabajos peligrosos.
  Otra novedad importante que introduce esta Recomendación, es reconocer el derecho que tiene la mujer embarazada o lactante, si está desempeñando un trabajo que la autoridad competente considera peligroso para su salud, a ser transferida a otro puesto de trabajo que no resulte perjudicial para su estado.
- **Recomendación Nº 128, de 1967**. Establece que ninguna mujer embarazada o durante las diez semanas siguientes al parto debe ser empleada en el transporte manual de carga.
- **Convenio Nº 136, de 1971**. Prohibe a la mujer embarazada o lactante la exposición al benceno o a productos que contengan benceno.
- **Recomendación Nº 157, de 1977,** sobre condiciones de trabajo del personal de enfermería. Establece que las mujeres embarazadas y las madres o padres con hijos de corta edad cuya ocupación normal pueda ser perjudicial para su salud o la de sus hijos, deben ser transferidos sin pérdidas de derechos a un puesto de trabajo adecuado a su situación.
- **Recomendación Nº 177, de 1990**. Se recomienda prohibir a la mujer embarazada el trabajo en el que se utilicen productos químicos y se reconoce el derecho a un trabajo alternativo y a la reincorporación posterior al puesto de trabajo inicial.

En relación con las estrategias y políticas de género, la OIT ha elaborado distinta normativa al respecto, entre la que destaca:

- **Sobre la igualdad de oportunidades y de trato.**
  - Convenio Nº 100 y Recomendación Nº 90 sobre igualdad de remuneración, 1951.
  - Convenio Nº 111 y Recomendación Nº 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

- **Sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.**
  - Convenio Nº 156 y Recomendación 165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981. Insta a cada Estado miembro a incluir entre los objetivos de su política nacional el permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen un empleo ejerzan sus derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación.
  - Recomendación Nº 123 sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965.

Todas estas normas internacionales tienen una transcendencia en la normativa comunitaria en la medida que han servido de base para que la Unión Europea adoptase Directivas y Recomendaciones propias sobre aspectos similares.

La OIT, además, ha creado en su página web, http://www.ilo.org, el link ***Género,*** desde donde se puede acceder a los aspectos más importantes relacionados con este tema:

- **Un trabajo decente para todos.**
  Este objetivo global de la OIT ha sido definido como la promoción de oportunidades para las mujeres y los hombres a fin de que puedan obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. El trabajo decente es el eje en donde convergen los cuatro objetivos estratégicos, es decir los derechos en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social.

- **Programa de Promoción de Cuestiones de Género**
  El acceso de la mujer a la actividad económica ha supuesto a escala mundial cambios importantes en el mercado laboral. En muchos países, las mujeres ya tienen acceso a nuevas oportunidades y han logrado su independencia económica. No obstante, subsisten disparidades entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo. En el marco de este Programa, la OIT ha desarrollado un proyecto que apunta a crear más y mejores empleos para la mujer. Mediante esta iniciativa la OIT afirma su voluntad de contribuir a la realización efectiva de la Declaración de Beijing y de la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer.

- **La Oficina para la Igualdad de Género**
  Busca promover la igualdad entre los sexos y difundir la información relativa a las cuestiones de género en el mundo laboral. La Oficina desempeña una función asesora y de comunicación con el fin de integrar la perspectiva de género en todas las políticas, programas y actividades de la OIT. Ello implica apoyar y coordinar la ejecución del ***Plan de Acción para la Igualdad de Género*** y la integración de las cuestiones de Género en la OIT, que incluye a su vez la primera ***Auditoría de la Igualdad*** de toda la Oficina Internacional del Trabajo.

3.2. Ámbito de la Unión Europea

3.2.1. Consejo de Europa

Un elemento fundamental de referencia para la actuación comunitaria es la **Carta Social Europea** de 1961, elaborada por el Consejo de Europa y ratificada por España por Instrumento de 29 de abril de 1980, que contiene reglas generales sobre el derecho de los trabajadores a la seguridad e higiene en el trabajo y normas específicas de protección de la mujer trabajadora.

"las trabajadoras, en caso de maternidad, y las demás trabajadoras en los casos procedentes, tienen derecho a una protección especial en el trabajo".

La Carta, en su artículo 8, reconoce a las trabajadoras el derecho de la protección, mediante la garantía de descansos mínimos retribuidos, antes y después del parto, la prohibición del despido durante los permisos por maternidad, y la concesión de períodos para la crianza de los hijos.

El Protocolo Adicional a la Carta Social Europea de 5 de mayo de 1988 profundizó en la protección de la mujer al establecer que no serán discriminatorias aquellas medidas específicas relativas a la protección de la trabajadora que deriven de la situación de maternidad, parto y el período postnatal.

3.2.2. Unión Europea. Normativa comunitaria.



La acción legislativa comunitaria en materia de salud laboral ha sido constante, pero adquiere especial relevancia con la aprobación del **Acta Única Europea** que impone al Consejo la obligación de establecer, mediante Directivas, las disposiciones mínimas para promover la mejora en particular del medio de trabajo, con el fin de elevar el nivel de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores. Estas Directivas son normas de obligado cumplimiento para los estados miembros, que han de adecuar su legislación interna para asimilarla a lo en ella establecido.

En este contexto surge la **Directiva Marco 89/391/CEE**, sobre medidas para promover la mejora de la salud de los trabajadores en el trabajo, transpuesta a la legislación española por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Esta Directiva establece las directrices fundamentales que deben ser trasladadas a las legislaciones nacionales. En ella se aborda el tema de la organización del trabajo en las empresas, expone derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios, organiza la participación de los trabajadores en las tareas de prevención, apunta el sistema de responsabilidades en casos de accidentes de trabajo y de incumplimiento de normas preventivas etc.

La Directiva Marco prevé la existencia de una serie de Directivas específicas relativas, entre otros aspectos, a los ámbitos contemplados en el Anexo: lugares de trabajo, equipos de trabajo, equipos de protección individual, trabajos con pantallas de visualización….etc. Las disposiciones de la Directiva Marco se aplican plenamente al conjunto de temas cubiertos por las Directivas específicas, sin perjuicio de las disposiciones mas rigurosas y específicas de estas.

En relación con el objeto de esta Guía hay que destacar la **Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia**, décima directiva particular con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE, en virtud de la cual, los grupos especialmente sensibles a determinados riesgos deben estar protegidos contra los peligros que les afecte

de manera específica, siendo la primera norma comunitaria que realizó un tratamiento unitario sobre el tema.

En este sentido incorpora, por un parte, medidas dirigidas al reconocimiento de los permisos de maternidad y para los exámenes prenatales, la prohibición del despido durante el embarazo y el mantenimiento de los derechos inherentes al contrato de trabajo.

Por otra parte, establece una serie de medidas para la protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia durante la prestación de servicios. En cuanto a la forma de adoptar las medidas de prevención de riesgos, ésta se hace depender del tipo de agentes y/o condiciones a las que pueda estar sometida la trabajadora.

En el Anexo I de la Directiva se indica que el empresario debe realizar una evaluación para determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de estas trabajadoras a los agentes. A partir de esta evaluación el empresario determina los riesgos existentes para las trabajadoras embarazadas, de parto reciente o en periodo de lactancia y establece las medidas oportunas. En este punto, hay que valorar muy positivamente el establecimiento de un listado de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que, aunque no exhaustivo ni definitivo, aporta un elemento de seguridad y constituye la base para futuras inclusiones.

En el Anexo II de la misma Directiva, se establece la otra vía para la prevención de riesgos laborales. Se prohibe expresamente a la mujer embarazada, de parto reciente o en período de lactancia realizar actividades que supongan exposiciones a agentes de trabajo que impliquen riesgos para su salud, sin que en ningún caso ésta se vea obligada a desempeñar dichas actividades.

Tal como indicaba la propia Directiva 92/85/CEE, la Comisión estableció las **Directrices para la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos, así como los procedimientos industriales considerados como peligrosos para la salud o la seguridad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia**. El fin de esta Comunicación es presentar un instrumento eficaz y práctico que sirva de guía para la evaluación de riesgos para la salud de estas trabajadoras y permita determinar las medidas que se han de adoptar de una manera más eficaz.

El informe de la Comisión de 15 de marzo de 1999, sobre la aplicación de la Directiva 92/85/CEE, presenta una descripción detallada de los derechos de estas trabajadoras en los Estados miembros, haciendo referencia a las diferencias existentes en el seno de la Unión, entre las que se encuentran la duración del permiso de maternidad, que va desde las 14 hasta las 28 semanas, el período obligatorio dentro de dicho permiso o la cantidad de remuneración percibida durante el mismo.

Otra de las vertientes dentro de la política social comunitaria es la igualdad entre hombres y mujeres. Los objetivos de la Unión Europea en esta materia son, por una parte, garantizar la igualdad de oportunidades y de trato y, por otra, luchar contra cualquier tipo de discriminación basada en el sexo.

En el Tratado Constitutivo de la Unión Europea se reconoce como una de las misiones esenciales de la Comunidad, la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, proclamada en el año 2000, ratifica la prohibición de cualquier forma de discriminación, en particular las basadas en el sexo, y la obligación de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

Más recientemente, en el artículo I-2 del Tratado por el que se establece una Constitución para Europa, adoptado el 17 y 18 de junio de 2004 y que deberá ser ratificado por todos los Estados miembros de acuerdo con sus propias normas constitucionales, se incluye la igualdad entre hombres y mujeres entre los valores de la Unión.

El principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres está establecido en un conjunto de normas comunitarias, en especial en la **Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo**, que modificada por la Directiva 2002/73/CE, contiene ahora una definición del acoso sexual, considerado como una forma de discriminación basada en el sexo, y ofrece un apoyo más eficaz a los trabajadores que se consideran injustamente tratados por su empleador en razón de su sexo. Por otra parte, la Unión Europea ha adoptado una Directiva relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo (Directiva 97/80/CE).

Además de las normas ya indicadas, destacan las referidas a:

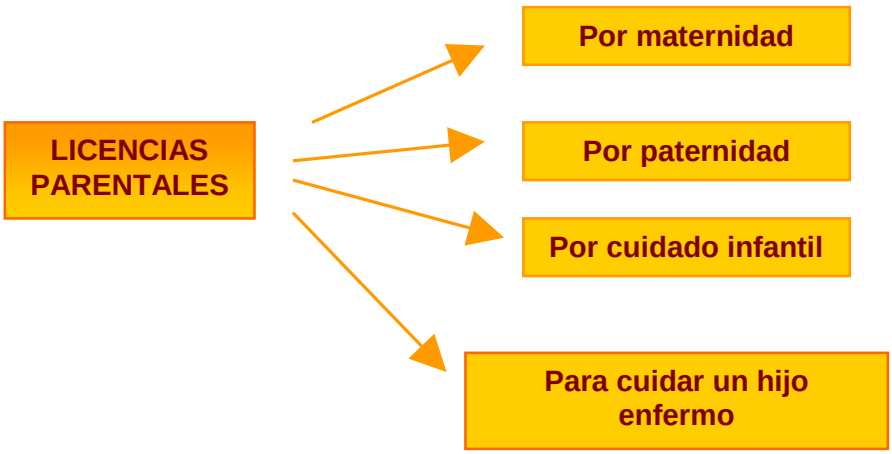
- Igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos (75/117/CEE)
- Igualdad de trato en materia de Seguridad Social para hombres y mujeres (79/7/CEE) y regímenes profesionales de Seguridad Social (86/378/CEE) modificada por Directiva posterior (96/97/CE)
- Igualdad de trato en la actividad autónoma (86/613/CE)
- Trabajo a tiempo parcial (97/81/CE)

Las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres incluyen la adaptación de la organización del trabajo y de las políticas sociales a las nuevas realidades familiares, de manera que tanto hombres como mujeres puedan conciliar su vida familiar y laboral sin ser excluido de una u otra esfera. Para que se produzca la incorporación y la permanencia en el trabajo se deben resolver la influencia de algunas cuestiones como son, el nacimiento y crianza de los niños y el cuidado de las personas dependientes.

La conciliación del trabajo y la vida familiar se refiere a la facultad de compaginar equilibradamente el empleo remunerado y las tareas familiares de forma que se protejan y garanticen los derechos de remuneración, de desarrollo profesional y de protección social. Las respuestas a esta situación giran entorno a la mejora de las licencias laborales, la extensión y calidad de los servicios de atención infantil, y a la flexibilidad en el trabajo para que padres y madres puedan encajar mejor las distintas situaciones familiares. La ***Recomendación del Consejo Europeo sobre Atención Infantil*** adoptada en 1992, es el documento oficial de referencia y promueve una concepción global e integradora de las políticas de apoyo a la atención infantil en la Unión Europea.

La **Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al acuerdo marco sobre permiso parental concluido por la UNICE, el CEEP y la CES**, modificada por la Directiva 97/75/CE, se aprueba con el objetivo principal de permitir que los trabajadores (hombres o mujeres) con niños pequeños puedan reconciliar el cuidado de sus hijos con sus responsabilidades profesionales.

Las licencias parentales son formas reguladas de ausencia del lugar de trabajo asociadas a prestaciones económicas y/o a otros derechos de protección social, para atender al nacimiento y la crianza de los hijos. Tienen por objeto proteger simultáneamente los intereses infantiles, los de las madres y los padres empleados, los de los empleadores y otros intereses sociales. Las principales licencias parentales son:



Licencia por maternidad
Tiene por objeto proteger a la madre y al bebé durante las últimas semanas del embarazo y el nacimiento, permitiendo la recuperación tras el parto y la lactancia en los primeros meses del niño. Se entiende solo para las madres, excepto en casos extremos como muerte o enfermedad de la madre en que una parte del período postnatal puede ser transferido al padre.

Licencia por paternidad
Permite al padre atender al nuevo hijo y contribuir a las tareas familiares y domésticas en los primeros días tras el parto mientras la madre se recupera.

Licencia parental o por cuidado infantil
Generalmente se ofrece a mujeres y a hombres tras la licencia por maternidad. Tiene por objeto facultar a los padres y madres ocupados a pasar más tiempo en casa cuidando de sus hijos. Esta licencia es la que permite una mayor participación de los hombres, dando un margen de flexibilidad para posibilitar distintas combinaciones entre madre y padre.

Permiso o licencia para cuidar de un hijo enfermo
Es un derecho individual y por lo tanto utilizable por ambos progenitores.

Como complemento al desarrollo normativo y hasta el momento, la Unión Europea ha puesto en marcha cinco Programas de Acción para promover la igualdad de oportunidades. Estos programas asumen las recomendaciones que surgieron de las Plataformas de Acción de las Conferencias Mundiales Sobre Mujeres. El último de estos Programas de Acción es el surgido de la ***Estrategia marco comunitaria en materia de igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)*** para luchar contra las desigualdades entre los dos sexos en la vida económica, política, civil y social, así como para modificar los roles y eliminar los estereotipos en este ámbito. La Estrategia establece como principales ámbitos de actuación los siguientes:

- Promover la igualdad entre hombres y mujeres en la vida económica
- Fomentar una igual participación y representación

- Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres
- Promover la igualdad entre hombres y mujeres en la vida civil
- Promover el cambio de los roles y estereotipos establecidos

Esta Estrategia se desarrolla mediante la organización de campañas de sensibilización, la mejora de la recogida de datos y la aplicación de proyectos transnacionales.

Por último, La Comisión de las Comunidades Europeas hace pública la Comunicación "***Como adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)"*** (COM (2002) 118 final. 11-03-2002) en la que destacan, desde el punto de vista de esta Guía, dos aspectos:

- Dada la creciente participación en el empleo de la población femenina, las medidas preventivas, los mecanismos de medición y las normas relativas al pago de indemnizaciones deben tener en cuenta las particularidades de las mujeres por lo que respecta a la salud y seguridad en el trabajo.
- Los servicios de prevención deben integrar la dimensión de la igualdad entre hombres y mujeres

Con ello, la estrategia de la Comunidad Europea sobre seguridad y salud en el trabajo ha tenido entre otros objetivos promocionar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres e integrar las cuestiones de género en las actividades de seguridad y salud en el trabajo.

En los próximos años, la Unión Europea tiene previsto desarrollar dos nuevas acciones en materia de igualdad entre hombres y mujeres: Por una parte, quiere extender su acción más allá del mercado de trabajo y, por otra, están debatiéndose dos propuestas de directivas, una relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso y el suministro de bienes y servicios, y otra destinada a simplificar, modernizar y mejorar la legislación comunitaria sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de empleo y de trabajo.

3.2.3. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo

Se crea en 1975 por Reglamento 1365/75/CE, de 26 de mayo con el fin de:



- Aconsejar a los responsables sociales y laborales
- Evaluar y analizar las condiciones de vida y trabajo
- Informar sobre los avances y tendencias
- Contribuir a la mejora de la calidad de vida

En relación con la mejora del medio de vida y de las condiciones de trabajo, la Fundación se encarga de manera especial de las cuestiones siguientes:

- las condiciones de trabajo
- la organización del trabajo y, en especial, las características de los puestos de trabajo
- los problemas específicos de determinadas categorías de trabajadores

Respecto al tema "trabajo y género" en su página web disponen de estudios como ***"Condiciones de trabajo y género en Europa"*** donde se comparan las condiciones de trabajo de las mujeres en diez países del este de Europa" o "***Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres".***

3.2.4. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo

La Agencia es una organización tripartita de la Unión Europea que reúne a representantes de los tres grupos clave para la toma de decisiones en cada uno de los Estados miembros: gobiernos, empresarios y organizaciones de trabajadores.

Se crea en 1994 (Reglamento 94/2062/CEE, de 18 de julio) con el fin desarrollar, recoger, analizar y difundir la información que sirva para mejorar el estado de la seguridad y la salud del trabajo en Europa, teniendo su sede permanente en Bilbao (España). En el año 2005 se modifica el Reglamento de su creación y, entre otras, se establece que en el intento de fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en todas sus actividades, el Consejo estará compuesto por una representación equilibrada de hombres y mujeres.

Además de desarrollar una red completa de sitios Internet de seguridad y salud, la Agencia lleva a cabo un programa de publicaciones de todo tipo, desde informes especializados hasta material para campañas publicitarias.

La página web de la Agencia contiene una sección dedicada a proporcionar enlaces a páginas que contienen información adicional sobre mujeres y seguridad y salud en el trabajo, http://europe.osha.eu.int/good_practice/person/gender/.

Es de destacar el informe de la Agencia titulado "***Report: Gender issues in safety and health at work - a review : Las cuestiones de género en relación con la seguridad y salud en el trabajo – Resumen de un informe de la Agencia".*** Este informe fue elaborado siguiendo la estrategia de la Comunidad Europea sobre seguridad y salud en el trabajo, con vistas a mejorar la prevención de riesgos laborales y examina las diferencias de género en cuanto a enfermedades y lesiones profesionales, los déficit de conocimiento sobre el tema y sus consecuencias. Para su mejor comprensión, la Agencia ha elaborado la hoja informativa 42: "***Las cuestiones de genero en relación con la seguridad y la salud en el trabajo"*** que recoge las principales conclusiones del informe.

Otro documento que se puede encontrar en la página web es "***La inclusión de los aspectos de género en la evaluación de riesgos"***, la hoja informativa 43, que resume algunos ejemplos de los peligros y riesgos detectados en ámbitos laborales donde predominan las mujeres y da un modelo para hacer la evaluación de riesgos más sensible a los géneros.

3.2.5. Instituto Europeo de Igualdad de Género

La Comisión de las Comunidades Europeas ha presentado una Propuesta de Reglamento Europeo y del Consejo por el que se crea el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (Bruselas, 8-3-2005) con el fin de desarrollar el conocimiento, la puesta en común de los recursos y el intercambio de experiencias para fomentar la igualdad entre el hombre y la mujer.

Este Instituto tendrá como actividad principal la recopilación y difusión de información a nivel comunitario y el desarrollo de instrumentos metodológicos. Entre otras tareas, deberá establecer y aplicar un sistema uniforme de recopilación y análisis de información que garantice la compatibilidad y la comparabilidad de los datos, para poder realizar así un examen comparativo y metodolgicamente adecuado de la situación europea.

3.3. Ámbito nacional

3.3.1. Legislación y normativa básica de aplicación en materia de prevención de riesgos

La Constitución Española de 1978 en su artículo 14 establece que:

> **Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de** nacimiento, raza, **sexo**, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Con la afirmación de este principio de no discriminación se da un paso hacia adelante en la supresión de aquellas normas que prohibían determinados trabajos a las mujeres con el fin de proteger su salud. Se acaba así con una protección que en vez de favorecer la incorporación de la mujer al mercado laboral, podía suponerle una traba para el acceso al mismo.

De acuerdo con este cambio en la concepción de las normas protectoras del trabajo de la mujer, la acción legislativa solo puede apoyarse en razones biológicas derivadas del embarazo o maternidad y no en razones exclusivamente basadas en las diferencias de sexo.

A partir de aquí, se han publicado una serie de leyes dirigidas a la protección del embarazo y la maternidad, pero esta normativa se caracterizaba por su dispersión y porque no preveía la adaptación del puesto de trabajo a la trabajadora embarazada o lactante ni los permisos prenatales. Solo la Ley General de Sanidad en su artículo 21.c establecía que se vigilarían, durante los períodos de embarazo y lactancia de la mujer trabajadora, las condiciones de trabajo que les pudieran resultar nocivas acomodando, durante este período si fuera necesario, su actividad laboral a un trabajo compatible.

Con la aprobación de la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales** (LPRL), se traspone al derecho español la Directiva 89/391/CEE relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo. La LPRL reconoce el derecho de los trabajadores a una protección eficaz e integral en materia de seguridad y salud. Así mismo, potencia la participación en la prevención de trabajadores y empresarios tanto institucionalmente como en el seno de las empresas y centros de trabajo.

Esta Ley establece el deber empresarial de protección de la seguridad y salud del conjunto de la población trabajadora, obligando a garantizar aquellos aspectos de la actividad laboral que influyan en la tutela del derecho a la seguridad y salud laboral y en la creación de una cultura preventiva. Su objetivo, por tanto, es definir los mecanismos, garantías y responsabilidades tendentes a establecer el adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores contra los riesgos derivados de las condiciones de trabajo mediante una política de prevención de riesgos laborales, pero además incorpora parcialmente al ordenamiento jurídico español las previsiones contenidas en la Directiva 92/85/CEE.

Así, en la Ley de Prevención se introduce la necesidad de otorgar junto a una protección genérica para todos los trabajadores, una protección específica dirigida a aquellos grupos que sean especialmente sensibles a determinados riesgos, como consecuencia de su propia situación física.

En el artículo 26 de la LPRL, bajo el título "Protección de la maternidad" se recoge una regulación dirigida en concreto a la protección de la seguridad y de la salud de la trabajadora embarazada, la de parto reciente o en período de lactancia que partiendo de una previa evaluación de riesgos establece diversas medidas dirigidas a la prevención de riesgos derivados del trabajo.

La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Por lo tanto, el punto de partida para la gestión de la prevención y la planificación de la acción preventiva es la evaluación de riesgos que se realizará de la manera prevista en el artículo 16 de la LPRL. De esta manera en el momento de la realización de la evaluación deberán tenerse en cuenta no solo los riesgos generales de cada puesto de trabajo sino también de forma específica los riesgos que podrían derivarse de un puesto de trabajo para una trabajadora embarazada o en período de lactancia. Cuando los resultados de la evaluación revelen riesgos para la seguridad o salud o una posible repercusión sobre el embarazo o lactancia, el empresario debe de adoptar distintas medidas que dependerán del alcance de los riesgos, de las circunstancias personales de la trabajadora y de la capacidad organizativa de la empresa.

Por lo anteriormente expuesto varias premisas parecen ya asentadas en el ordenamiento jurídico español:

1. La maternidad es una realidad biológica merecedora de protección y no constitutiva de discriminación alguna.
2. La protección de la maternidad es una manifestación específica de la genérica protección a trabajadores especialmente sensibles.

Es de esperar que en un futuro próximo se finalice la transposición de la Directiva 92/85/CEE en la línea clarificar y mejorar las condiciones de las trabajadoras especialmente sensibles en particular en lo relativo a:

- La definición de concepto legal de trabajadora embarazada, trabajadora que haya dado a luz y trabajadora en tiempo de lactancia.
- La transposición de los Anexos I y II de la Directiva 92/85 que listan los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden poner en peligro la salud de la mujer y/o del feto y del hijo.

Pese a los grandes avances realizados sobre esta materia en la Ley 31/1995, quedaban pendientes diversas cuestiones como son la conciliación de la vida familiar, la protección de la maternidad y las prestaciones de la seguridad social entre otras.

Con la promulgación de la **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras,** se revisa el conjunto de licencias laborales españolas por motivos familiares y se completa la transposición a la legislación española de las Directivas del Consejo Europeo 92/85/CEE, sobre protección de

la maternidad y 96/34/CE sobre la licencia parental, introduciendo modificaciones a una pluralidad de leyes: la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley del Procedimiento Laboral, la Ley General de la Seguridad Social y las leyes reguladoras de la Función Pública.

Los principales cambios introducidos por esta ley son:

- El reconocimiento del derecho a la dispensa del trabajo para la trabajadora cuando se acredita una situación de riesgo para su salud y no sea posible ni la adaptación de las condiciones y/o tiempo de trabajo, ni el cambio de puesto de trabajo o función, para lo cual se introduce un nuevo apartado en el artículo 26 de LPRL que prevé dicha posibilidad. Este nuevo supuesto de suspensión viene acompañado del reconocimiento de una prestación económica a cargo de la Seguridad Social que sustituye el salario de la trabajadora y favorece la permanencia de la mujer en el mercado de trabajo cuando se encuentra en esa situación.
- Una mejora de las garantías jurídicas de protección del empleo de las madres o personas usuarias de estas licencias, estableciendo la nulidad de los despidos y las extinciones de contrato cuando sean por causa de maternidad.
- Las madres pueden optar por transferir al padre, si ambos trabajan y el padre cumple los requisitos de afiliación a la Seguridad Social, hasta 10 de sus 16 semanas de licencia maternal remunerada, pudiendo los dos usarlas simultáneamente.
- En caso de parto múltiple, se amplía la licencia remunerada por maternidad en dos semanas más por cada hijo.
- Se equipara al supuesto de nacimiento, la adopción o el acogimiento de menores de 6 años (o mayores de 6 años con dificultades especiales).
- Se establece el derecho individual a excedencia máxima de 1 año o a reducción horaria no remuneradas para atender a familiares que no se puedan valer por sí mismos por razón de edad, accidente o enfermedad.
- Se declara que la excedencia y la reducción por cuidado de un hijo o de un familiar son derechos individuales.
- Es el trabajador quien, dentro de su jornada ordinaria, concreta el permiso de lactancia y de la reducción horaria por guarda de hijos o familiares.

Esta Ley fue modificada por la ***Ley 12/2001 de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de trabajo para el Incremento del Empleo***, para ampliar la normativa en el supuesto de nacimiento de hijos prematuros o que requieran hospitalización tras el parto. En lo que se refiere a las prestaciones y acción protectora de la Seguridad Social, se desarrolla reglamentariamente con el ***Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre***, que supuso la regulación efectiva del subsidio por riesgo durante el embarazo y la reordenación del régimen jurídico del subsidio por maternidad. Y por último con la ***Ley 52/2003 de 10 de diciembre***, de disposiciones específicas en materia de Seguridad Social se completa la regulación de prestaciones de Seguridad Social, en particular precisando las asociadas a la excedencia por cuidados con reserva de puesto de trabajo.

Se pretende así dar respuesta a una de las cuestiones más actuales en el marco de las relaciones de trabajo como es el hacer posible el equilibrio entre la situación de maternidad, lactancia y cuidado de los hijos y el mundo laboral.

Otras normas donde pueden encontrarse referencias relativas a la seguridad y salud laboral de las mujeres son en los **Convenios colectivos sectoriales**. Según el artículo 1 de la LPRL la normativa sobre prevención de riesgos laborales también está constituida por:

"… cuantas normas legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral ….",

Dentro de estas, están incluidos los convenios colectivos laborales, regulados en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, y la negociación colectiva llevada a cabo por las Administraciones Públicas y sus empleados públicos. Así, la LPRL y sus normas reglamentarias tienen un carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pero pueden ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos (art. 2 LPRL).

Según el informe de 2004 realizado por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, ***"Incidencia de la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva"***, algunos convenios silencian cualquier referencia a la seguridad y salud, muchos reenvían a la legislación vigente, otros incluyen normas reiterativas de las disposiciones legales y solo algunos contienen normas de cierta entidad y elaboración propias. Los convenios con verdaderos programas de seguridad y salud laboral son escasos.

En lo que respecta a la singularidad del trabajo femenino, sería de desear que los Convenios reconociesen más explícitamente el derecho a no sufrir discriminación por razón de sexo y propiciar la mejora de las condiciones de seguridad y salud de las trabajadoras frente a los riesgos para la reproducción y maternidad. En este sentido, el **Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005 (ANC 2005)** elaborado por las Organizaciones Sindicales, UGT y CCOO y Empresariales, CEOE y CEPYME, en sus Capítulos VI y VII se refiere a la Igualdad de trato y oportunidades y a la Seguridad y salud en el trabajo respectivamente.

En todo caso, y según como establece el Estatuto de los Trabajadores, las normas de seguridad y salud laborales establecidas en convenios de ámbito superior no pueden ser afectadas por convenios de ámbito inferior (art 84).

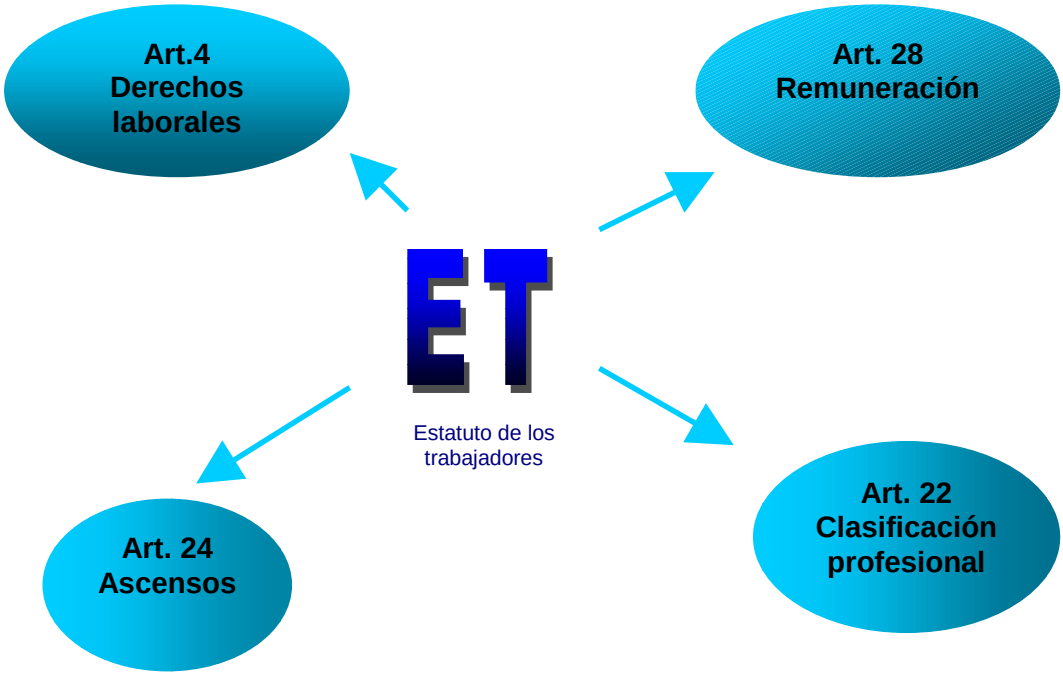
3.3.2. Legislación y normativa básica de aplicación en materia de empleo

En el texto constitucional español se encuentran referencias que atañen directamente al principio de igualdad y al principio de no discriminación por razón de sexo. Junto a estas referencias generales al principio de igualdad, el artículo 35 alude a la prohibición de discriminacion por razón de sexo en el mundo laboral.

Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, **sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.**

Desde la promulgación de la Constitución española se ha recorrido un largo camino en materia de igualdad de oportunidades.

El Estatuto de los Trabajadores se aprueba por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo , pero muchos de sus preceptos sobre no discriminación por razón de sexo han sido en parte reformados como reflejo del proceso de cambio del principio de igualdad. Se busca garantizar o promover la aplicación de la no discriminación por razón de género, tanto en el acceso al empleo, como en materia retributiva, formación profesional y desarrollo de la carrera profesional.



El Estatuto de los Trabajadores recalca además, en su artículo 17, que los Convenios Colectivos que contengan discriminaciones directas o indirectas por circunstancia de sexo se entenderán nulos y sin efectos.

En los últimos años, los Gobiernos de los países occidentales, y en particular España, están incorporado a sus actuaciones políticas el concepto de **Acción Positiva** considerada como:

> ***"Estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades, por medio de unas medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales"*** **(definición aportada por el Comité para la Igualdad del Consejo de Europa).**

Bajo esta acepción de Acción Positiva se incluyen todas aquellas medidas puntuales o estrategias más amplias, cuyo objetivo es reequilibrar las posibles desigualdades entre hombres y mujeres y abarcan desde una estrategia global como son los Planes de Igualdad, al establecimiento de estructuras como Organismos de Igualdad, hasta medidas concretas en el ámbito de la empresa.

Como manifestación de la Acción Positiva, se han creado en España diferentes entidades para su desarrollo, entre las que destacan:

- el Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Instituto de la Mujer adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- el Observatorio de Género de la Junta de Castilla y León

Las funciones de estos organismos consisten basicamente en actuar como órgano de recogida y análisis de la información disponible sobre la población femenina en la vida laboral.

Para conseguir la igualdad real y efectiva de oportunidades en todos los niveles y ámbitos, en estos momentos hay cuatro planes nacionales en marcha con referencias, en los tres primeros casos, a las políticas correspondientes de la Dirección General V de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea:

- **IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para el período 2003-2007.** Tiene como objetivos impulsar la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en el mercado laboral, favorecer los cambios normativos que faciliten la compatibilidad de la vida laboral y familiar y realizar un seguimiento de resultados de las medidas legislativas ya implantadas.

- **Plan Nacional de Acción por el Empleo** dentro de las directrices de la Estrategia Europea por el empleo. Como la política de empleo es una competencia de los Estados miembros, la acción de la Unión Europea en este tema se centra en redactar los principios rectores de esta política, ofreciendo unas directrices comunes para todos los Estados miembros: mejorar la capacidad de inserción profesional, desarrollar el espíritu de empresa, fomentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y reforzar la igualdad de oportunidades. Los Estados miembros se comprometen a cumplir los objetivos fijados desarrollando cada año un Plan Nacional de Empleo que cada Estado ha de presentar a la Comisión. El Consejo revisa anualmente el cumplimiento de estas medidas y, en su caso, formula recomendaciones para la puesta en práctica y el cumplimiento efectivo de los objetivos planteados.

- **II Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2003-2005.** Redactado según las directrices comunes dictadas por el Comité de Protección Social y basadas en los acuerdos políticos alcanzados en los Consejos Europeos de Lisboa, Niza y Copenhague, entre sus prioridades destaca la de impulsar nuevas medidas de apoyo a la familia, especialmente las de conciliación de la vida familiar y laboral. Se amplían las redes públicas y concertadas de centros de enseñanza para niños de hasta tres años, se incentiva la creación de servicios de guarderías en las empresas y se establecen en la Administración Pública centros para el cuidado de niños y niñas de esas edades.

- **Plan Integral de Apoyo a la Familia.** Introduce las políticas de conciliación dentro de aquéllas otras dedicadas a la familia, propiciando la vertebración de la conciliación sobre todos los integrantes de la familia y no sólo sobre las mujeres.

La implantación de estos Planes de Acción Positiva y cualquier otra que pueda ir apareciendo en el ordenamiento político, puede seguir dos tipos de estrategias:

- Medidas específicas para mujeres, dirigidas a combatir las discriminaciones por razón de sexo.

- La introducción del mainstreaming de género en todas las políticas, programas y proyectos desarrollados desde el Gobierno para promover la igualdad entre mujeres y hombres. En esta línea se aprobó la **Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno**.

En este sentido, son especialmente interesante los esfuerzos que se están realizando para eliminar la posible discriminación de género en el mundo laboral. En particular recientemente se ha publicado la **Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres** y la **Orden APU/526/2005, de 7 de marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprueba el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado**.

3.3.3. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)

Se crea por Real Decreto Legislativo 36/1978, de 16 de noviembre definiéndose legalmente como:

"el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas"

Entre sus funciones destacan:

- Asesorar en la preparación de las normas legales de su competencia
- Promover y realizar actividades de formación, información, investigación y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales

A través de su página web, http://www.mtas.es/insht/, se puede acceder a documentación y normativa sobre prevención de riesgos laborales, estadísticas de accidentes de trabajo, enlaces de interés …etc.

Como manifestación de la preocupación que tiene por el tema de esta Guía, el Instituto ha publicado las siguientes Notas Técnicas de Prevención:

NTP 245: Sustancias químicas y efectos sobre la reproducción humana
NTP 413: Carga de trabajo y embarazo
NTP 414: Reproducción: fuentes de información
NTP 542: Tóxicos para la reproducción femenina
NTP 612: Protección y promoción de la salud reproductiva: funciones del personal sanitario del servicio de prevención
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 preventiva
NTP 664: Lactancia materna y vuelta al trabajo

3.3.4. Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Se crea en 1983 por ley 16/83 de 24 de octubre como organismo autónomo. Actualmente

adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, es el organismo responsable de velar y promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Para el cumplimiento de sus fines ha elaborado, desarrollado y evaluado tres Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, estando en este momento en desarrollo el **IV Plan de Igualdad** que tiene en cuenta los compromisos adquiridos por España en la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres y la Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005).

Este Plan pretende promocionar la igualdad entre mujeres y hombres en todas las actividades y políticas. Para ello, contempla un total de 168 líneas de acción agrupadas en ocho áreas estratégicas. Desde el punto de vista de la vida económica y la conciliación de la vida laboral y familiar destacan los siguientes aspectos:

- **Igualdad entre hombres y mujeres en la vida económica**
  Para seguir impulsando la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en el mercado laboral y promover su actividad empresarial se han previsto distintas actuaciones. Entre ellas destacan: incorporar la definición de los conceptos de discriminación directa e indirecta en la legislación laboral, establecer como prioridad en las actuaciones de la Inspección de trabajo y Seguridad Social las dirigidas a erradicar cualquier discriminación por razón de sexo, colaborar con instituciones financieras para la concesión de microcréditos para la puesta en marcha de empresas creadas por mujeres, impartir cursos de formación para mujeres en los nuevos sectores de empleo….etc

- **Conciliación de la vida familiar y laboral**
  Entre los objetivos fundamentales de esta Área del Plan figuran seguir impulsando cambios normativos que faciliten la compatibilidad de la vida laboral y familiar y realizar un seguimiento de resultados de las medidas legislativas ya implantadas. Para ello, se quieren incrementar las plazas de escuelas o centros de educación infantil para atención de menores, aumentar los servicios de atención a las personas dependientes e incentivar a las empresas que establezcan planes de acción que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral.

Otra de las iniciativas del Instituto de la Mujer para fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito empresarial e incorporar las acciones positivas como estrategia corporativa, es el programa **ÓPTIMA**. Desarrollado desde 1995 y enmarcado dentro de las Estrategias Europeas para el Empleo ha sido elegido como “Buena Práctica” por la Unión Europea.

A cambio de una serie de beneficios a las empresas participantes, entre las que se cuenta la distinción como “Entidades Colaboradoras en Igualdad de Oportunidades”, éstas se comprometen a llevar a cabo una serie de acciones positivas en el seno de su organización. Se pretende con ello:

- Corregir los desequilibrios entre hombres y mujeres
- Facilitar la incorporación de éstas a puestos de trabajo en los que estén infrarepresentadas, garantizar su permanencia y promoción a cargos de responsabilidad
- Implantar medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar

En su página web, http://www.mtas.es/mujer, puede encontrarse información sobre estos temas, las políticas de igualdad de los distintos países, legislación, jurisprudencia,

estadísticas, información general sobre la mujer y un acceso directo al **Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres** en el que se recogen los estudios sobre la presencia de la mujer en el empleo y la conciliación de la vida laboral y familiar.

3.4. Ámbito de Castilla y León

3.4.1. Legislación y normativa básica de aplicación en materia de prevención de riesgos

En Castilla y León, la adaptación a la Administración de la Comunidad Autónoma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se realiza mediante Decreto 143/2000, modificado posteriormente por el Decreto 44/2005, de 2 de junio. Con ello se quiere crear y desarrollar en el seno de la Administración Autonómica un cuerpo de personal técnico especializado, cuyas actuaciones vayan encaminadas a orientar, impulsar y coordinar las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales que posibiliten la mejora de las condiciones de trabajo. La actividad desarrollada por este personal se extiende a los organismos de la Administración Autonómica con el fin de posibilitar una acción homogénea en toda la Comunidad.

Por otra parte, en el año 2002 se aprobó el **Acuerdo para la Prevención de Riesgos Laborales en Castilla y León (2003-2005)**, con el fin de poner en marcha una serie de actuaciones y medidas dirigidas a conseguir una reducción sostenida de los índices generales de siniestralidad, potenciar la negociación colectiva en materia de salud laboral, impulsar políticas activas en materia de prevención y mejorar el conocimiento sobre los riesgos laborales.

Entre sus propósitos de actuación destaca la realización de estudios que tengan en cuenta las peculiaridades relacionadas con el trabajo de las mujeres e incluir en los listados estadísticos de accidentes de trabajo la variable género.

3.4.2. Legislación y normativa básica de aplicación en materia de empleo

La Declaración aprobada por la IV Conferencia Mundial Sobre Mujeres y el elenco normativo de la Unión Europea, ha consolidado la regla de la transversalidad, de forma que la igualdad de oportunidades se incluya en todas las fases de elaboración y ejecución de las distintas políticas sectoriales. Asumiendo este enfoque global, la Comunidad Autónoma de Castilla y León constituyó la Comisión Interconsejerías para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. En el seno de esta Comisión y con el objetivo de superar los desequilibrios existentes entre hombres y mujeres y avanzar en la incorporación transversal de criterios de género en la política regional, surgen dos documentos de especial relevancia:

- la **Estrategia Regional para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León (2001)** y
- las **Nuevas Medidas para la Estrategia Regional para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León (2005)**

Con el fin de consolidar la visión de género en todas las actuaciones de la Administración regional, se realizan los **Planes Integrales de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Comunidad de Castilla y León,** El último Plan, aprobado por Decreto 203/2001, de 26 de julio, es elaborado en el marco del IV Plan Europeo de Acción Comunitario y busca implantar las medidas necesarias para suprimir cualquier discriminación entre mujeres y hombres en todas sus formas y manifestaciones. Entre sus objetivos destaca fomentar:

- la participación de la mujer en la vida económica, aumentar la tasa de empleo de la mujer y mejorar sus condiciones en igualdad de oportunidades en el mercado laboral
- una política de conciliación de la vida familiar y laboral

El Plan de Desarrollo Regional de Castilla y León 2000-2006 comprende medidas específicas de igualdad al objeto de favorecer la compatibilidad entre la vida familiar y laboral.

El **Plan Regional de Empleo de Castilla y León** se inspira en las Directrices de la Cumbre de Luxemburgo, asume el contenido del Plan del Gobierno Central y aporta medidas adicionales al mismo. Uno de los ejes fundamentales en los que descansa el Plan es reforzar la política de igualdad de oportunidades reduciendo la desigualdad entre las tasas de empleo de hombres y mujeres y combatiendo la subrepresentación femenina en determinados sectores y actividades.

La **Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León,** regula el marco de actuación adecuado en orden a promover de forma integral la igualdad de la mujer y crea un eje transversal y coordinado que asegura la implicación de toda la Junta de Castilla y León y toda la sociedad en el diseño y en el ejercicio de estas políticas. Esta Ley pretende ser un instrumento efectivo que impulse, entre otros, el desarrollo de acciones dirigidas a fomentar:

- la incorporación , promoción y estabilidad de la mujer en la actividad laboral, profesional y empresarial
- la conciliación de la vida familiar y laboral por tratarse de una condición indispensable para la plena incorporación de la mujer a la vida económica y social

Para ello establece que las Administraciones Públicas de Castilla y León llevarán a cabo las correspondientes medidas de acción positiva a favor de la mujer en el ámbito económico y laboral y para la conciliación de la vida familiar y laboral.

Como medidas más concretas para la conciliación de la vida familiar y laboral, se aprobó el **Decreto 292/2001, de 20 de diciembre, por el que se establecen Líneas de Apoyo a la Familia y a la Conciliación con la Vida Laboral en Castilla y León**, entre las que se encontraban medidas de apoyo económico para:

- fomentar el ejercicio por los padres y madres de la excedencia para el cuidado de sus hijos
- desarrollar la Red de Centros de Educación Infantil de titularidad de las Entidades Locales y ayudar con los gastos de las familias que lleven a sus hijos a Escuelas Infantiles y Guarderías
- facilitar a las empresas la contratación de trabajadores en sustitución de quienes ejerciten el derecho de excedencia para el cuidado de los hijos

En este contexto, se adoptó el Acuerdo 9/2004, de 22 de enero, de la Junta de Castilla y León por el que se aprueba la **Estrategia Regional para Facilitar la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral** con las siguientes líneas estratégicas de actuación:

- Concienciación sobre las ventajas de la conciliación de la vida familiar y laboral
- Promoción de centros y servicios que faciliten la conciliación
- Organización del trabajo en las empresas
- Medidas de carácter normativo y planificador
- Conciliación de la vida familiar y laboral en el ámbito rural

Cada línea se estructura en un Objetivo general y diversos Objetivos específicos, los cuales a su vez comprenden las distintas acciones a realizar para la consecución de los mismos. El ámbito temporal que se establece para esta Estrategia es el período 2004-2007, aunque se establecen evaluaciones periódicas de la misma, de manera que se puedan incluir nuevas acciones o actualizar las ya incluidas en pro de la consecución de su objetivo.

Dentro de la amplia labor desarrollada por la Junta de Castilla y León para favorecer las políticas que regulen la igualdad de los colectivos masculino y femenino en el mundo laboral, destaca la creación de dos entidades específicas para su impulso:

a) Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

Dependiendo de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, destacan dos Direcciones Generales: la Dirección General de la Mujer y la Dirección General de la Familia.

Dirección General de la Mujer de Castilla y León

Se crea en 1999, mediante Decreto 162/1999 de 29 de julio, para impulsar medidas de acción positiva ante situaciones de discriminación por razón de sexo y fomentar el conjunto de las políticas y acciones de la Junta de Castilla y León a favor de la igualdad de oportunidades. Entre sus funciones destacan:

- Impulsar y desarrollar los programas que faciliten la promoción de la mujer
- Elaborar propuestas de actuaciones tendentes a favorecer la igualdad de oportunidades para la mujer en el acceso al trabajo
- Realizar estudios e informes en relación con la igualdad de oportunidades así como campañas de formación y divulgación sobre la situación de la mujer
- Colaborar con organizaciones y entidades públicas y privadas que realicen programas de actividades para el fomento de la igualdad e integración de la mujer

Dirección General de la Familia de Castilla y León

Esta Dirección General ostenta las competencias en materia de planificación, promoción, desarrollo y coordinación de iniciativas de apoyo a la familia. En el desarrollo de dichas competencias, centra su actuación en el impulso y coordinación de las medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral mediante líneas de apoyo, creación de centros infantiles y distintas estrategias, entre la que destaca la Estrategia Regional para facilitar la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

b) Observatorio de Género de Castilla y León

Se crea por Decreto 30/2005, de 21 de abril, como órgano colegiado encargado de estudiar y hacer visibles las diferencias y discriminaciones en función de género. Sus funciones consisten en:

- Recabar, analizar y difundir información periódica y sistemática sobre la situación de las mujeres y su evolución con el fin de conocer necesidades existentes y los cambios sociolaborales registrados
- Proponer políticas tendentes a mejorar la situación de las mujeres en los distintos ámbitos

3.4.3. Centro de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León

El Centro de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León, adscrito a la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, es el órgano encargado de la promoción y prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo. En el ejercicio de esta actividad,

desempeña las siguientes funciones:

a) Coordina técnica y funcionalmente las Unidades de Seguridad y Salud Laboral
b) Vigila y supervisa la seguridad y salud laboral en los centros de trabajo
c) Analiza e investiga las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, proponiendo las medidas correctoras que procedan y efectuando las recomendaciones oportunas sobre condiciones de trabajo
d) Coordina la elaboración de estudios e informes en materia de seguridad y condiciones de salud en el trabajo
e) Programa y desarrolla cursos de formación
f) Gestiona programas comunitarios en materia de prevención de riesgos laborales
g) Aborda programas de divulgación sobre riesgos laborales y su prevención

Además, la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Castilla y León ha creado un **Portal sobre prevención de riesgos laborales**, http:www.prevencioncastillayleon.com, a través del cual se puede acceder a documentación y normativa sobre el tema, estadísticas y enlaces de interés.

4. La protección de la salud de la mujer trabajadora

4.1. La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

4.2. Aspectos de género en la evaluación de riesgos

Dada a conocer la situación actual en cuanto a legislación y normativa aplicable a la cuestión de género en el mundo laboral, así como la diferente información estadística sobre dicho tema, es oportuno abordar el establecimiento de criterios básicos de aplicación de esta perspectiva en la prevención de riesgos laborales.

Cabe indicar que el matiz relativo a género en la prevención de riesgos laborales no debe tomarse como un motivo diferenciador que pueda entenderse como un factor discriminatorio. No en vano, la Agencia Europea, en el informe "Las cuestiones de género en relación con la seguridad y salud en el trabajo", establece la importancia de incluir los aspectos de género en las evaluaciones de riesgos laborales para que el trabajo, su organización y los equipos usados estén diseñados para adaptarse a la personas y no al contrario.

Por todo ello, en este capítulo se recogen los criterios básicos de aplicación en la empresa, que deberían ser tenidos en cuenta en la elaboración de la documentación básica en materia de prevención tal como está regulado en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Los contenidos que se aportan a continuación son fruto de una labor de síntesis de toda la legislación aplicable que está vigente actualmente, tanto de la Unión Europea como de la normativa española y pretenden recoger actuaciones concretas que se puedan llevar a cabo de manera sencilla en la empresa.

4.1 La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

Es un hecho que la creciente incorporación de la población femenina al mundo del trabajo está teniendo repercusiones en el ámbito de las relaciones familiares. En particular, es díficil conjugar la presencia en el ámbito familiar y en el ámbito laboral, lo que habitualmente viene denominándose como ***doble presencia***.



La doble presencia como riesgo para la salud está determinada por el aumento de la carga de trabajo, así como de la dificultad para responder a las demandas del trabajo asalariado y doméstico cuando aparecen de manera simultánea.

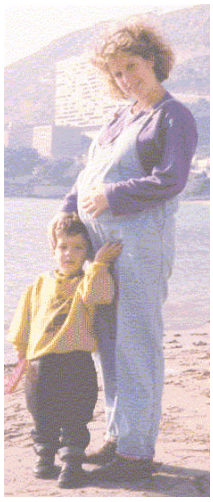
Las mujeres siguen efectuando la mayor parte de trabajo no remunerado del hogar y el cuidado de los hijos y familiares. Esto se añade a su carga diaria de trabajo y puede suponer una presión adicional sobre ellas, especialmente cuando hay incompatibilidad entre las modalidades laborales y la vida familiar.

Para solucionar este problema habría que tener en cuenta las siguientes medidas:

- En el marco de la empresa se debería estudiar la organización del tiempo de trabajo y aplicar los derechos recogidos en la normativa existente relacionada con el tema. Se deberían además implantar estrategias orientadas no sólo a equiparar las oportunidades en el empleo, sino también a que los hombres y las mujeres sean igualmente responsables del mantenimiento de la unidad familiar.
- En el marco familiar, el trabajo doméstico se tendría que compartir entre el conjunto de personas que viven en el hogar
- Los poderes públicos deberían mejorar los servicios sociales en lo que se refiere a la atención de la infancia y personas dependientes

El tema de la compatibilidad de funciones laborales y extralaborales ha sufrido en la última década alteraciones normativas a todos los niveles. La normalización del trabajo femenino implica forzosamente un cambio de perspectiva. En este contexto surge la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que transpone la legislación europea (Directiva 92/85/CEE y la 96/34/CE) a la española.

La Directiva de Maternidad establece la obligación por parte de los Estados miembros de introducir medidas para mejorar la seguridad y salud en el trabajo de las mujeres embarazadas, de parto reciente o en período de lactancia.



En su artículo 8 introduce el permiso por maternidad que debe ser remunerado y tener una duración de al menos 14 semanas ininterrumpidas, distribuidas antes o después del parto. Y en su artículo 10 establece la prohibición del despido de las mujeres embarazadas desde el comienzo del embarazo y hasta el final del permiso de maternidad.

La Directiva 2002/73/CE del Parlamento y del Consejo estableció posteriormente la obligación del empleador de demostrar, en caso de despido, causas objetivas distintas del embarazo.

La Directiva de permisos parentales establece el derecho de los padres naturales o adoptivos a un permiso, con reserva del puesto de trabajo, de al menos 3 meses para el cuidado de los hijos hasta que estos tengan como máximo 8 años.

A partir de la Ley 39/1999 la regulación española cumple los requisitos de obligado cumplimiento fijados por las Directivas europeas. El fin es promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras con la finalidad no solo de tolerar la compatibilidad, sino de facilitarla mediante la promoción del reparto de responsabilidades y la actuación global a todos los niveles de la relación laboral.

Esta Ley introduce varios cambios legislativos en el Estatuto de los Trabajadores (ET), en la Ley General de la Seguridad Social y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), con el objetivo de:

- conseguir un equilibrio para favorecer los permisos de maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo y a las condiciones de trabajo de las mujeres

- facilitar que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o desde su incorporación a la familia.

Otra novedad que introduce la Ley 39/1999 es la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo y una nueva prestación de seguridad social por riesgo durante el embarazo que favorece la permanencia de la mujer en el mercado de trabajo cuando se encuentra en una de esas situaciones.

Esta Ley se propone armonizar las responsabilidades familiares con el trabajo de ambos miembros de la pareja y dar respuesta a una de las cuestiones más problemáticas en el marco de las relaciones de trabajo, como hacer posible la maternidad cuando la mujer realiza un trabajo sin que ello suponga renunciar al mismo.

LICENCIAS PARENTALES EN ESPAÑA

SUPUESTOS	DURACIÓN	REMUNERACIÓN
Licencia por maternidad, adopción y acogimiento	16 semanas. 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo en caso de parto múltiple. 2 semanas más en caso de adopción internacional.	100% base reguladora
Permiso por paternidad, adopción y acogimiento	2 días (2 más si requiere desplazamiento a otra ciudad)	100% salario
Excedencia por maternidad/paternidad, adopción y acogimiento	Hasta 3 años de excedencia por hijo hasta que este tenga 3 años (6 años si es discapacitado). Reserva de puesto durante el primer año.	No
Reducción de jornada por guarda legal	Reducción de jornada hasta los 6 años del hijo.	Reducción proporcional a la de la jornada.
Licencias por motivos familiares urgentes	Permisos de 2 días Excedencia de un año	Si No

4.2. Aspectos de género en la evaluación de riesgos

Actualmente se reconoce que la evaluación de riesgos es la base para una gestión activa de la seguridad y la salud en el trabajo. La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, establece como obligaciones del empresario:

- Planificar la acción preventiva a partir de una evaluación inicial de riesgos.
- Evaluar los riesgos a la hora de elegir los equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.

Esta obligación ha sido desarrollada en el Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997):

> Artículo 3, Reglamento de los Servicios de Prevención
>
> La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

La evaluación inicial de riesgos debe hacerse en todos de los puestos de trabajo de la empresa teniendo en cuenta las condiciones de trabajo existentes y la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.

Puesto de trabajo:	***Operario de mecanizado y soldadura***	Nota: aparecerá marcado el tipo de sensibilidad que no puede ocupar este puesto	**Prohibiciones legales para desempeño del puesto**	
			Embarazadas o en período de lactancia	AR
			Menores	P
			Otros (en su caso, indicar la sensibilidad)	

Localización	Riesgos	PR	CO	NR	Causas	Medidas y/o Controles preventivos	MP	CP
Equipos de trabajo	**Riesgos diversos**	B	ED	M	Condiciones no adecuadas de instalación, protección o conservación de las máquinas o de los equipos de trabajo.	Adoptar las medidas necesarias para eliminar los defectos que se enumeran en el anexo al informe de evaluación de riesgos relativo a la relación de maquinaria de la empresa.		
		M	D	M	Falta de mantenimiento preventivo documentado.	Poner cartel de "FUERA DE USO" y desconectar aquellas máquinas que no se vayan a volver a utilizar.		
						Realizar un mantenimiento preventivo periódico documentado de los equipos de trabajo, según se indica en el R.D. 1215/97, artículo 3, punto 5, y artículo 4, punto 4.		
		M	D	M	Falta de marcado CE o de adaptación a las disposiciones del R.D. 1215/1997.	Adaptar los equipos de trabajo existentes sin marcado CE a las disposiciones del R.D. 1215/1997, según lo indicado en su disposición transitoria única.		
Furgonetas	**Incendios. Medios de lucha.**	B	D	T	Las furgonetas no disponen de extintor.	Colocar un extintor de polvo ABC de eficacia mínima 13A 55B con sus revisiones correspondientes al día, según se indica en la Orden de 27 de julio de 1999 por la que se determinan las condiciones que deben reunir los extintores de incendios instalados en vehículos de transporte de personas o de mercancías.		
	Atropellos o golpes con vehículos.	B	ED	M	Conducción de vehículos	Formar a los trabajadores que conduzcan vehículos en seguridad vial. Para ello podrán asistir al curso de Prevención de riesgos laborales: seguridad vial.		

PR: Probabilidad	**B**: Baja, **M**: Media, **A**: Alta, **NE**: No se Evalúa
CO: Consecuencias	**LD**: Ligeramente Dañino, **D**: Dañino, **ED**: Extremadamente Dañino, **NE**: No se Evalúa
NR: Nivel de Riesgo	**Tr**: Trivial **T**: Tolerable, **M**: Moderado, **I**: Importante, **IT**: Intolerable

Los Riesgos Higiénicos, Ergonómicos y Psicosociológicos quedan indicados, si existen, y se recomienda la realización de estudios específicos o se indican medidas preventivas elementales según el caso

MP: Marcado con X es una medida preventiva implantada. Sin marcar es una medida preventiva propuesta

CP: Marcado con X es un control preventivo implantado. Sin marcar es un control preventivo propuesto

Si de la evaluación de riesgos se deduce la necesidad de adoptar medidas preventivas, se debe:

- Eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual o de formación e información a los trabajadores.
- Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

La evaluación de riesgos debe ser un proceso dinámico. La evaluación inicial se debe revisar cuando así lo establezca una disposición específica, cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o bien cuando las actividades de prevención puedan ser inadecuadas o insuficientes.

Finalmente, la evaluación ha de quedar documentada debiendo reflejarse, para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar una medida preventiva, los siguientes datos:

- Identificación de puesto de trabajo
- El riesgo o riesgos existentes
- La relación de trabajadores afectados
- Resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes
- Referencia a los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados, si procede

En la evaluación de riesgos hay que tener en cuenta que, según el informe de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, la adopción de un enfoque neutral a los géneros puede conllevar el riesgo de que las mujeres trabajadoras sean infravaloradas.

Modelo que muestra dónde pueden producirse diferencias de género que afecten a la seguridad y la salud laborales



Imagen de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo

Como se ha visto en el Capítulo 2 existen diferencias en la manera que hombres y mujeres se distribuyen en el mercado laboral. Se aprecia una segregación horizontal entre sectores, los hombres se concentran en la construcción, minería, metal e industria pesada, mientras las mujeres se concentran en el sector servicios, y una segregación vertical dentro de las empresas, teniendo los hombres más posibilidades de ocupar puestos más altos.

Como consecuencia de esta situación, los riesgos a los que se encuentran expuestos los hombres están más relacionados con la seguridad y con la higiene; sin embargo, en los trabajos ocupados mayoritariamente por mujeres predominan los riesgos relacionados con las posturas de trabajo inadecuadas, demasiado tiempo de pie, trabajos repetitivos, manipulación de objetos de poco peso y riesgos psicosociales relacionados con la organización del trabajo. Además, estudios sobre la población en general y sobre grupos ocupacionales en particular, evidencian, que las mujeres, en determinadas ocupaciones, tienen más problemas de salud que los hombres que realizan una misma tarea.

Las metodologías de identificación e intervención de riesgos con un enfoque de género deben tener especialmente en cuenta tres aspectos:

- La ergonomía en el trabajo
- El riesgo químico
- La organización del trabajo

- **La ergonomía del trabajo**

♂ Riesgos

La población femenina trabajadora presenta más riesgo de sufrir lesiones músculo-esqueléticas debido, por una parte, al tipo de trabajo que suelen desempeñar que muchas implica la realización de movimientos repetitivos y, por otra, a su propia fisiología; al tener menos fuerza muscular que los hombres, las mismas condiciones de trabajo tienen efectos mayores sobre ellas.

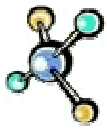
☛ Medidas preventivas

La evaluación de riesgos debe tener en cuenta las diferencias biológicas y la interacción tarea/puesto de trabajo.

Además, la vigilancia de la salud debe contemplar la percepción del dolor musculo-esquelético como un instrumento precoz de alteraciones de la salud en el trabajo.

- **El riesgo químico**

♂ Riesgos



Muchos de los sectores de actividad ocupados mayoritariamente por mujeres utilizan sustancias químicas en sectores como el sector agrario, texil, calzado, limpieza etc. Debido a las diferencias anatómicas, fisiológicas o bioquímicas las sustancias químicas pueden afectar de una manera específica a la población femenina.

☛ Medidas preventivas

Se debe determinar las sustancias químicas presentes en los puestos de trabajo y los posibles efectos que pueden tener para la salud de las trabajadoras.

- **La organización del trabajo**

♂ Riesgos

Respecto a los riesgos derivados de la organización del trabajo, los puestos de trabajo ocupados por mujeres pueden mostrar en mayor medida falta de control y autonomía, ritmos excesivamente acelerados, asignación de tareas que se superponen en el tiempo y tener que dar respuesta a demandas de diferentes personas. Todo esto puede traducirse en problemas de estrés y ansiedad.

☛ Medidas preventivas

La metodología de identificación de riesgos debe ser capaz de identificar el conjunto de las dimensiones de la organización del trabajo que puedan afectar a la salud e incorporar la doble presencia como una dimensión de la organización del trabajo.

Como se ha indicado anteriormente, apoyando la estrategia de la Comunidad Europea sobre salud y seguridad en el trabajo la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo ha elaborado el documento ***"Las cuestiones de género en relación con la seguridad y salud en el trabajo"***. El informe, publicado a finales de 2003, examina las diferencias entre ambos géneros en lo que se refiere a la incidencia de las lesiones y enfermedades sufridas en el puesto de trabajo, las lagunas existentes en la información disponible sobre el tema y sus implicaciones en la mejora de la prevención de riesgos. Además, revela que los planteamientos tradicionales de la prevención de riesgos pueden subestimar los riesgos que entraña la actividad laboral para las mujeres y, recalca la importancia de adoptar un enfoque sensible e integrador del factor de género en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo.

Entre las principales conclusiones alcanzadas por este informe de la Agencia, destacan las siguientes:

- Las diferencias entre géneros en las condiciones de trabajo tienen una gran repercusión sobre las diferencias entre géneros en cuanto a la salud laboral. La investigación y toda intervención deben tener en cuenta las diferencias en la exposición y en las condiciones de trabajo.

- Para mejorar la investigación y el seguimiento, habría que incluir la dimensión de género en la recogida de datos.

- Las directivas europeas en materia de salud y seguridad no contemplan a todos los sectores de la población femenina trabajadora olvidando, por ejemplo, a las empleadas del hogar.

- Las mujeres deben estar más representadas en la toma de decisiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo en todos los niveles.

- Las medidas destinadas a mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida privada deben tener en cuenta los horarios de trabajo de las mujeres y los hombres, y estar diseñados para resultar atractivos a ambos.

A raíz de este informe, la Agencia propone unas medidas generales y otras específicas para promover la sensibilidad de género en la gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.

Medidas generales para promover la sensibilidad de género en la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
Mantener un compromiso positivo e integrar la variable género en las políticas de seguridad	
Adoptar enfoques sensibles al género en los servicios de salud laboral	**Dar formación sobre asuntos de género en relación con los riesgos**
Vincular seguridad y salud laboral con cualquier medida por la igualdad	**Fomentar que participen hombres y mujeres en todos los niveles**

Como medidas específicas y para conseguir que el proceso de identificación y evaluación de riesgos, la puesta en práctica de soluciones y la vigilancia y revisión sea más sensible a los géneros, la Agencia presenta una serie de sugerencias que se pueden resumir en los siguientes puntos:

Medidas a aplicar en la evaluación de riesgos	
1- Identificación de riesgos	**2- Evaluación de riesgos**
3- Puesta en práctica de soluciones	**4- Vigilancia y revisión**

1- Identificación de riesgos

- Evaluar los riesgos prevalentes en los trabajos según la preponderancia masculina o femenina
- Examinar los riesgos para la salud y los que afectan a la seguridad
- No olvidar a los trabajadores a tiempo parcial, temporales o contratados por empresas de trabajo temporal, ni los que estén de baja médica en el momento de la evaluación
- Fomentar que las mujeres informen de aquellos aspectos que piensen que pueden afectar a su seguridad y salud en el trabajo, así como de los problemas sanitarios que puedan guardar relación con el trabajo

2- Evaluación de riesgos

- Examinar las tareas que realmente se realizan y el auténtico contexto de trabajo
- Garantizar que los instrumentos y herramientas utilizados en la evaluación incluyen asuntos pertinentes tanto para los hombres como para las mujeres que trabajan
- Prestar atención a los aspectos de género cuando se examinen las implicaciones para la seguridad y salud en el trabajo de cualquier cambio previsto en el puesto de trabajo
- Asegurar que quienes realicen las evaluaciones dispongan de información y formación suficiente en asuntos de género relacionados con la seguridad y salud en el trabajo

3- Puesta en práctica de soluciones

- Prestar atención a grupos de población diversa y adaptar el trabajo y las medidas preventivas a los trabajadores
- Hacer participar a las trabajadoras en la toma de decisiones y en la aplicación de soluciones

4- Vigilancia y revisión

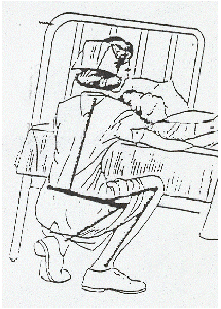
- Garantizar que las trabajadoras participen en los procesos de vigilancia y revisión
- Conocer la nueva información disponible sobre aspectos de la salud ocupacional relacionada con el género

A continuación se exponen algunos ejemplos de los riesgos detectados en ámbitos laborales donde predominan las mujeres trabajadoras.

Sector sanitario

♂ Riesgos

Enfermedades infecciosas, trabajo manual y posturas difíciles, radiaciones ionizantes, desinfectantes y esterilizantes, trabajo a turnos y nocturnos…



☛Medidas preventivas

Equipos de protección adecuados, vacunaciones preventivas, ayuda mecánica para la manipulación de enfermos, protección radiológica, planificación del trabajo.

Sector textil y confección

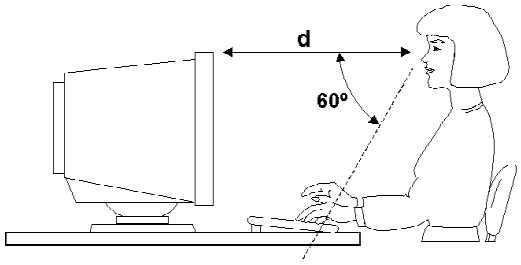
♂ Riesgos

Ruido, movimientos repetitivos, heridas por agujas, tintes y otros productos químicos, estrés asociado a las cadenas de montaje repetitivas.

☛ Medidas preventivas

Rotación de puestos, introducción de pausas, conocer y disponer de las fichas de seguridad de los productos químicos.

Sector servicios



En este sector se incluyen subsectores con tareas muy diferenciadas, entre las que se encuentran administrativas, secretarias, grabadoras de datos, teleoperadoras.. etc

♂ Riesgos

Problemas de voz, exceso de horas en posición sentada, mala calidad del aire, estrés asociado al trato con clientes y a la falta de control sobre el trabajo, fatiga visual, movimientos repetitivos.

☛ Medidas preventivas

Diseño adecuado de puestos de trabajo (pantalla, teclado, silla), variedad de tareas, introducción de pausas, condiciones ambientales adecuadas.

Sector enseñanza

♂ Riesgos

Posturas de pie prolongadas, problemas de voz, ambiente seco, polvo de la tiza, ruido, trabajo con elevada exigencia emocional, violencia.

☛ Medidas preventivas

Entrenamiento en el manejo de situaciones conflictivas, foniatría y manejo de la voz, condiciones ambientales adecuadas.

Sector hostelería

♂ Riesgos

Dermatitis, cortes, quemaduras, deslizamientos y caídas, tabaquismo pasivo, productos de limpieza, estrés causado por el ritmo de trabajo y trato con el público.

☛ Medidas preventivas

Utilización de medios y equipos de trabajo adecuados, introducción de pausas.

Sector alimentario

♂ Riesgos

Enfermedades infecciosas transmitidas por los animales, movimientos repetitivos, heridas por cuchillo, temperaturas frías, ruido, intoxicación por productos químicos, estrés asociado a las cadenas de montaje repetitivas.

☛ Medidas preventivas

Organización adecuada del trabajo, vacunación, equipos de protección adecuados, rotación de puestos.

5. La protección de la salud de la mujer trabajadora durante el embarazo y la lactancia

5.1. Obligaciones del empresario

5.2. Peligros de carácter general y situaciones asociadas
- 5.2.1. Fatiga mental y física y tiempo de trabajo
- 5.2.2. Movimientos y posturas forzadas
- 5.2.3. Trabajo en altura
- 5.2.4. Trabajo en solitario
- 5.2.5. Estrés profesional
- 5.2.6. Actividades realizadas a pie
- 5.2.7. Actividades realizadas en posición sentada
- 5.2.8. Ausencia de zonas de descanso y otras instalaciones similares
- 5.2.9. Instalaciones sanitarias poco adecuadas
- 5.2.10 Alimentación poco apropiada
- 5.2.11. Instalaciones poco apropiadas

5.3. Riesgos específicos
- 5.3.1. Agentes físicos
- 5.3.2. Agentes biológicos
- 5.3.3. Agentes químicos
- 5.3.4. Condiciones de trabajo

La preocupación por la protección de la mujer durante la situación de maternidad o período de lactancia se ha manifestado de forma reiterada en el ordenamiento jurídico español: se ha reconocido una suspensión del contrato de trabajo por parto de la mujer trabajadora (art 45.d y 48.4 del ET), un supuesto de excedencia para el cuidado de los hijos (art 46.3 ET), el derecho a una hora de ausencia del trabajo o a la reducción de jornada en media hora por lactancia de un hijo menor de nueve meses (art 37.4), la prestación de seguridad social por maternidad … etc.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales introduce, por primera vez, una regulación para los supuestos de maternidad al establecer la necesidad de otorgar, junto a una protección genérica para todos los trabajadores, una protección específica dirigida a aquellos grupos que sean especialmente sensibles a determinados riesgos, como consecuencia de su propia situación física entre las que se encuentra la trabajadora embarazada, la de parto reciente o en período de lactancia.

Finalmente, con la Ley 39/1999 se han incorporado algunos cambios entre los que destacan fundamentalmente el reconocimiento del derecho a la dispensa del trabajo para la trabajadora cuando se acredita una situación de riesgo para su salud y no es posible ni la adaptación de las condiciones y/o tiempo de trabajo, ni el cambio de puesto de trabajo o función. Este nuevo supuesto de suspensión viene acompañado del reconocimiento de una prestación económica sustitutiva del salario de la trabajadora a cargo de la Seguridad Social.

5.1. Obligaciones del empresario

El deber de protección del empresario exige que éste adopte todas las medidas que sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, con las especificidades que se recogen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la constitución de una organización.

El punto de partida para la planificación de la acción preventiva es la evaluación de riesgos que se debe realizar teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y en relación con aquellos que estén expuestos a riesgos especiales.

Dentro de la evaluación de riesgos se han de tener en cuenta los riesgos que afecten a la función de procreación y a la maternidad (embarazo, parto reciente, lactancia). Así se debe:

- Tener presentes los factores de riesgo que puedan incidir en la función procreadora o reproductora de los trabajadores, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de fertilidad, como de desarrollo de la descendencia.

- Incluir en la evaluación la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o en período de lactancia a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

PUESTO DE TRABAJO CONSIDERADO	**EXISTENCIA DE PUESTOS CON RIESGO PARA TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES** (P: Prohibición para ocupar el puesto, AR: Alto Riesgo, EE: Realización de evaluación específica)				
	Menores de 18 años	**Trabajadoras Embarazadas**	**Trabajadoras en periodo de lactancia**	**Discapacidad física, sensorial o intelectual**	**Trabajadores sensibilizados (alergias)**
Repartidor de gas	**P** (1)	EE	EE	EE	-
	Causa: (1) Para menores de 16 años por manipulación manual de cargas superiores a 15 Kg.				
Submarinista	**P (1)**	**P (2)**	EE	EE	-
	Causa: (1) Trabajo de buzos (2) Trabajos en atmósferas de sobrepresión elevada				
Operario Fumigación	**P (1)**	**AR (2)**	**AR (3)**	EE	**AR(4)**
	Causa: (1) Fumigación y lucha contra plagas del campo por medio de materias tóxicas (2) Pesticidas con frases R61, R63, R40, R45, R46, R47 o R49, o peligro de absorción cutánea (3) Pesticidas con frases R64, R33 (4) Sensibilización certificada a uno (o varios) pesticidas con frases R42 o R43.				
	Causa:				

Una vez evaluados los riesgos que no se pueden evitar, el empresario debe combatir estos riesgos en su origen y sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro. En el caso de que las medidas genéricas de acción preventiva no fueran suficientes o revelasen un riesgo para la seguridad y salud de las trabajadoras, se deben tomar, entre otras, las siguientes medidas protectoras:

a) Adaptación de las condiciones y/o del tiempo de trabajo

Esta adaptación puede comportar, cuando sea necesario, la no realización de trabajos nocturno o del trabajo a turnos por parte de las trabajadoras, dando lugar a modificaciones de horario y del régimen de trabajo a turnos.

b) Cambio de puesto de trabajo

Cuando la adaptación de las condiciones de trabajo o el tiempo de trabajo no sea posible, la trabajadora debe pasar a desempeñar un puesto de trabajo diferente y compatible con su estado. Para ello, el empresario debe determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Para el cambio de puesto de trabajo se siguen las reglas y criterios de la movilidad funcional. Si esto no es posible, y el cambio suponga un grupo o categoría no equivalente, se conservará el conjunto de retribuciones del puesto de trabajo originario.

El nuevo puesto de trabajo o función que pase a desempeñar la trabajadora, debe:

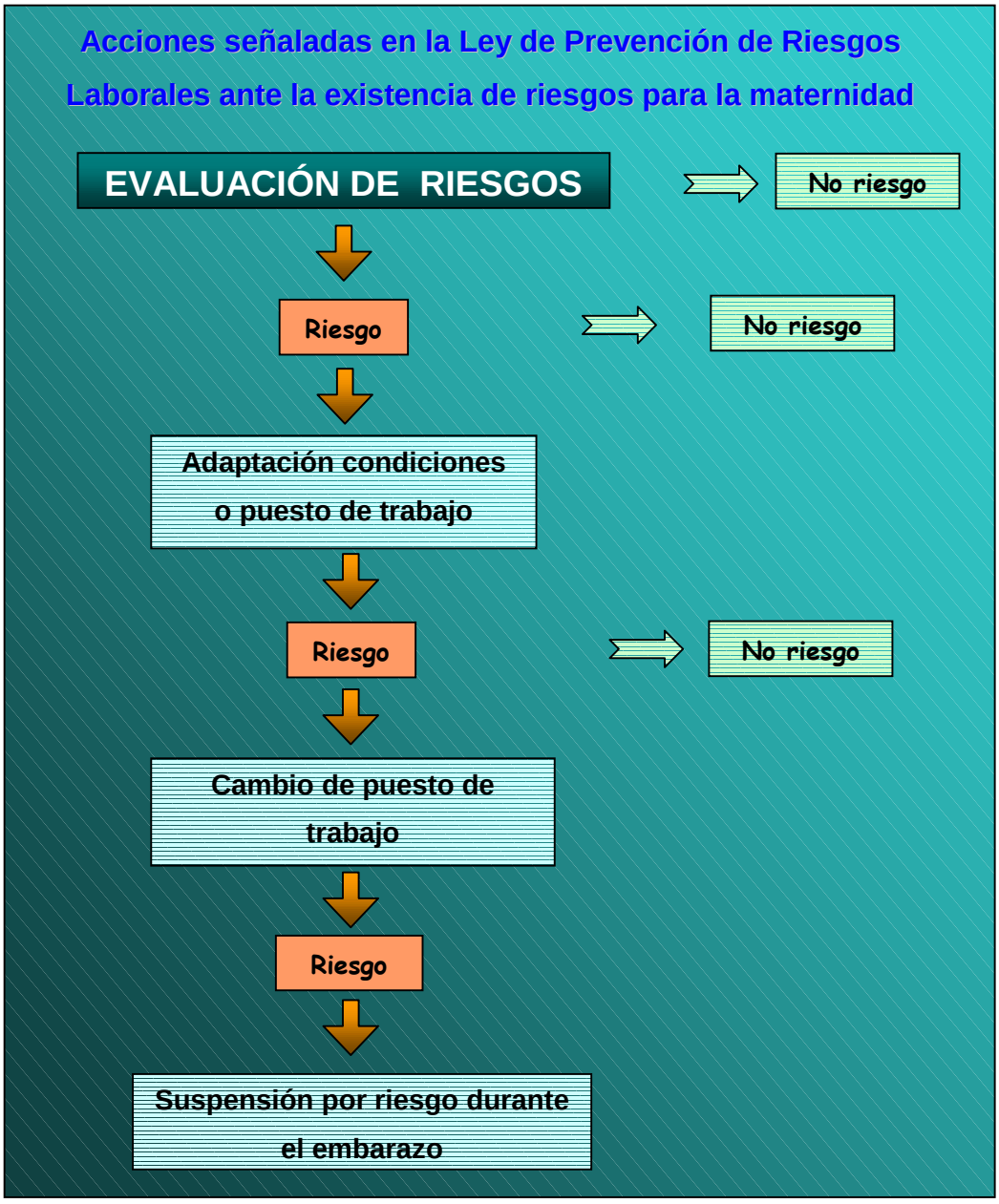
- tratarse de un puesto o función diferente, porque si no los riesgos serían los mismos
- ser compatible con el estado de la trabajadora por lo que hay que buscar los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos
- respetar la dignidad de la trabajadora, sus titulaciones académicas o profesionales y sus derechos de formación y promoción
- garantizar los derechos inherentes al contrato de trabajo, incluido el mantenimiento de una misma remuneración
- tener un carácter temporal, cesando cuando los riesgos inherentes al puesto de trabajo originario desaparezcan o bien cuando se produzca la adaptación posterior de las condiciones y/o tiempo de trabajo

c) Contingencia de riesgo durante el embarazo

Si no es posible el cambio de puesto de trabajo, se puede declarar el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

La adopción de unas y otras medidas depende del alcance de los riesgos, de las circunstancias personales de la trabajadora y de la capacidad organizativa de la empresa, siendo en todo caso **obligatorias**, ya que se imponen al empresario, cuando la evaluación refleja la posibilidad de riesgos para la trabajadora y **temporales**, porque su existencia está ligada a una situación transitoria como es el embarazo, parto o lactancia.

Estas medidas quedarían resumidas en el siguiente cuadro:



La Comisión de la Unión Europea, en aplicación de la Directiva 92/85/CEE, ha señalado las Directrices para la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos, así como los procedimientos industriales considerados como peligrosos para la salud o la seguridad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

El objeto de las Directrices es servir de guía para la evaluación de cualquier actividad que pueda presentar un riesgo específico de exposición a alguno de los agentes, procedimientos o condiciones de trabajo, cuya lista no exhaustiva figura en el anexo I de la Directiva 92/85/CEE.

Siguiendo las Directrices de la Comisión, los peligros y las situaciones asociadas a los que pueden enfrentarse la mayoría de las trabajadoras embarazadas, que han dado a luz recientemente o en período de lactancia, son los que se enumeran a continuación:

Riesgos generales y situaciones asociadas		• Fatiga mental y física y tiempo de trabajo • Movimientos y posturas forzadas • Trabajo en altura • Trabajo en solitario • Estrés profesional	• Actividades realizadas de pie • Actividades realizadas en posición sentada • Ausencia de zonas de descanso o similares • Instalaciones sanitarias poco adecuadas • Alimentación poco apropiada • Instalaciones poco apropiadas
Riesgos específicos	**Agentes Físicos**	• Choques vibraciones o movimientos • Ruido • Radiaciones ionizantes	• Radiaciones no ionizantes • Temperaturas extremas • Trabajos en átmosferas de sobrepresión elevada
	Agentes Biológicos	• Agentes biológicos de los grupos 2, 3 y 4 • Agentes biológicos que provocan abortos o lesiones físicas o neurológicas en el feto	
	Agentes Químicos	• Sustancias etiquetadas con las frases R40, R45, R46, R49, R61, R63 y R64 • Preparados etiquetados en base a la Directiva 83/379/CEE ó 1999/45/CE • Mercurio y sus derivados • Medicamentos antimiotóticos (citotóxicos)	• Agentes químicos cuyo peligro de absorción cutánea es conocido • Monóxido de carbono • Plomo y sus derivados • Agentes químicos y procedimientos industriales enumerados en la Directiva 90/394/CEE
	Condiciones de Trabajo	• Condiciones de trabajo • Manipulación manual de cargas • Movimientos y posturas • Desplazamientos dentro o fuera del establecimiento	• Trabajos de minería subterráneos • Equipos de trabajo y equipos de protección individual

5.2. Peligros de carácter general y situaciones asociadas

5.2.1. Fatiga mental y física y tiempo de trabajo

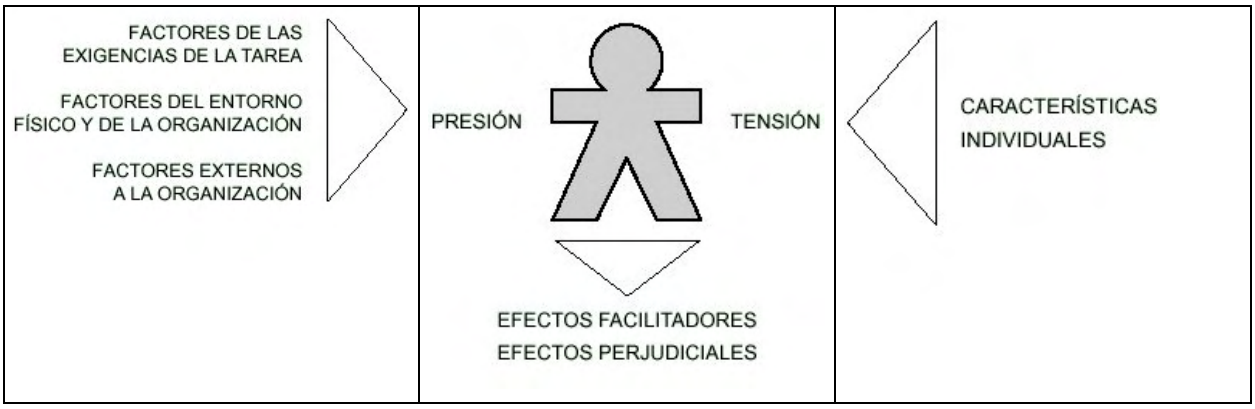
♂ Riesgos:

La fatiga tanto mental como física aumenta durante el embarazo y el período después del parto debido a las transformaciones fisiológicas.

Las trabajadoras embarazadas, las que han dado a luz o estan en período de lactancia, pueden verse imposibilitadas para trabajar en turnos irregulares o nocturnos o para hacer horas extraordinarias.

La organización del tiempo de trabajo puede afectar a la salud de la trabajadora embarazada y a la del feto, así como a su recuperación tras el parto o su capacidad para la lactancia y pueden aumentar los riesgos de estrés y de enfermedades relacionadas con el estrés. El estrés materno es una de las principales causas de prematuridad natal y responsable de buen número de abortos espontáneos y de la reducción de la capacidad de amamantar.

Esquema de grupos de factores que configuran la carga de trabajo mental y sus efectos



☛ Medidas preventivas:
Para evitar riesgos, puede resultar necesario adaptar temporalmente los horarios y otras condiciones de trabajo, incluida la periodicidad y la frecuencia de las pausas de descanso, así como la organización por turnos y la duración de los mismos.
Por lo que se refiere al trabajo nocturno, debería ofrecerse la posibilidad de ocupar un turno de día.

5.2.2. Movimientos y posturas forzadas

♂ Riesgos:
El trabajo en espacios reducidos o en puestos que no se adapten suficientemente al aumento de volumen, puede resultar peligroso y dar lugar a tensiones o esguinces.
La agilidad y el equilibrio pueden disminuir provocando un aumento del riesgo de accidente.



Efecto del aumento abdominal en la inclinación del tronco.

Uno de los factores que contribuyen al dolor de espalda es la postura que tiene que adoptarse debida a la mayor distancia que existe entre la persona y el plano de trabajo.

Cuando el plano de trabajo está a la misma altura que el abdomen de la persona, ésta se ve obligada a separarse del mismo y a echar las caderas hacia atrás lo que produce una flexión del tronco, que supone una sobrecarga biomecánica en la columna vertebral e incluso una elevación y tensión de los brazos.

☛ Medidas preventivas:
Asegurar la disponibilidad de asientos.
La adaptación de los puestos o de los procedimientos de trabajo puede contribuir a eliminar problemas de postura y el riesgo de accidentes.

5.2.3. Trabajo en altura

♂ Riesgos:

El trabajo realizado a determinada altura - escaleras, plataformas…etc - puede resultar peligroso.

☛ Medidas preventivas:

Garantizar que las embarazadas no trabajen a determinada altura.

5.2.4. Trabajo en solitario

♂ Riesgos:

Las trabajadoras embarazadas están más expuestas al riesgo, sobre todo si se caen o si necesitan atención médica urgente.

☛ Medidas preventivas:

Posibilitar la comunicación permanente y que los procedimientos de emergencia tengan en cuenta estas situaciones especiales.

5.2.5. Estrés profesional

♂ Riesgos:

Las trabajadoras embarazadas o que han dado a luz recientemente pueden verse particularmente afectadas por el estrés debido a:

- cambios hormonales, fisiológicos y psicológicos
- dificultad de compaginar la vida profesional y la vida privada
- exposición a situaciones de violencia en el trabajo

Como consecuencia, se pueden originar desprendimientos de placenta, abortos espontáneos, partos prematuros, bajo peso al nacer y reducción de la capacidad de lactancia.

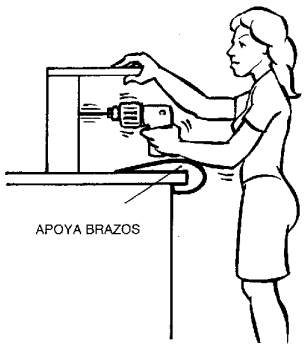
☛ Medidas preventivas:

Las medidas de protección pueden incluir la adaptación de las condiciones o de los horarios de trabajo así como medidas encaminadas a asegurar la comprensión cuando la mujer se reincorpora al trabajo.

5.2.6. Actividades realizadas a pie

♂ Riesgos:

Los cambios fisiológicos que se producen durante el embarazo favorecen una congestión periférica cuando la embarazada permanece de pie, pudiendo provocar una aceleración compensatoria del ritmo cardiaco de la madre y contracciones uterinas. Cuando la compensación es insuficiente, se pueden producir vértigos y desmayos.
Permanecer largos periodos de pie también contribuye al parto prematuro.



☛ Medidas preventivas:

Asegurar la disponibilidad de asientos.
Alternar trabajo de pie y trabajo sentado. Si esto no es posible, realizar pausas.
Posibilidad de descansar tumbadas en condiciones adecuadas.

5.2.7. Actividades realizadas en posición sentada

♂ Riesgos:

Cuando la mujer embarazada permanece sentada durante mucho tiempo:

- se acrecienta el riesgo de trombosis o embolia
- la presión de la sangre en las venas aumenta pudiendo provocar dolores y edemas
- el aumento de la lordosis lumbar puede causar dolores musculares en la región lumbar y en la espina lumbar

☛Medidas preventivas:

Alternar trabajo de pie y trabajo sentado. Si esto no es posible, realizar pausas.

Posibilidad de descansar tumbadas en condiciones adecuadas.

5.2.8. Ausencia de zonas de descanso y otras instalaciones similares

♂ Riesgos:

Durante la gestación aumenta el cansancio y se da una mayor necesidad de reposo tanto física como mental.

El humo del tabaco es mutagénico y cancerígeno.

☛ Medidas preventivas:

Existencia de instalaciones que permitan a la trabajadora sentarse o tumbarse cómodamente.

Prohibición de fumar en cualquier área laboral donde trabajen mujeres embarazadas.

5.2.9. Instalaciones sanitarias poco adecuadas

♂ Riesgos:

Debido a la presión en la vejiga, las embarazadas utilizan con mayor frecuencia los servicios. Las mujeres en período de lactancia pueden tener el mismos problema por la mayor ingestión de líquidos. Si en el lugar de trabajo no tienen un acceso fácil a los servicios higiénicos aumenta el riesgo de infección y de enfermedades del riñón.

☛ Medidas preventivas:

Disponibilidad de locales de aseo, con un acceso fácil, rápido y cercano al puesto de trabajo.

Adaptación de las condiciones de trabajo de manera que la embarazada pueda abandonar el puesto con mayor frecuencia y sin aviso previo o con poco tiempo de aviso.

5.2.10. Alimentación poco apropiada

♂ Riesgos:

Las embarazadas pueden necesitar con mayor frecuencia pausas para el almuerzo y un acceso más frecuente al agua potable y otras bebidas.

☛ Medidas preventivas:

Es recomendable establecer, de acuerdo con las interesadas, pausas para descansar, comer y beber.

5.2.11. Instalaciones poco apropiadas o ausencia de las mismas

♂ Riesgos:

La lactancia contribuye a proteger a la madre contra el cáncer y al niño contra determinadas enfermedades de la infancia. Los obstáculos para la lactancia en el lugar de trabajo pueden afectar a la salud tanto de la madre como del niño.

☛ Medidas preventivas:

Posibilidad de acceder a instalaciones apropiadas para la extracción y almacenado de la leche materna.

Tiempo libre para la extracción de la leche o para amamantar.

5.3. Riesgos específicos

5.3.1. Agentes físicos



Choques, vibraciones o movimientos

♂ Riesgos:

Los choques y vibraciones aumentan el riesgo de aborto y de parto prematuro o de bajo peso al nacer

☛ Medidas preventivas:

Se debe organizar el trabajo de manera que las mujeres embarazadas o que hayan dado a luz recientemente, no realicen actividades que supongan vibraciones a bajas frecuencias en todo el cuerpo o choques o sacudidas en la parte inferior del cuerpo.

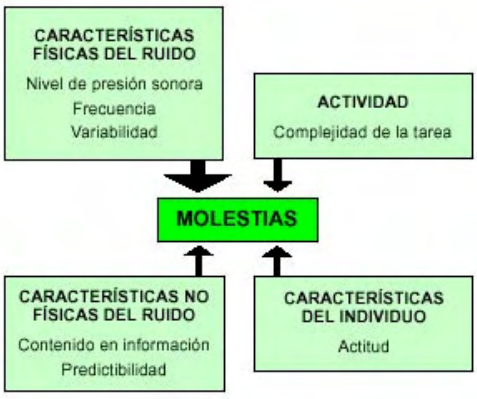
Ruido

♂ Riesgos:

La exposición prolongada al ruido puede provocar:

- en la mujer embarazada un aumento de la presión arterial, fatiga y partos prematuros
- en el feto, al no estar protegido por el equipo de protección individual de la madre, problemas posteriores de oído, efecto que se incrementa con las bajas frecuencias

Relación entre las cuatro clases de variables que pueden influir en el grado de molestia



☛ Medidas preventivas:

Aplicar la reglamentación de protección frente al ruido (Real Decreto 1316/1989, de 27 de octubre, sobre protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición al ruido durante el trabajo).

Radiaciones ionizantes

♂ Riesgos:

La exposición a radiaciones ionizantes conlleva riesgos:

- Para el feto a través de la placenta pudiendo producir enfermedad radiante, daños cutáneos, cáncer, daños en el material genético…
- Para el hijo a través de la contaminación de la piel de la madre o de la leche

☛Medidas preventivas:

La dosis máxima que puede recibir el feto como consecuencia de la actividad laboral de la madre, desde el momento en que se toma conciencia del embarazo hasta el final de gestación, es de 1mSv (límite de dosis que puede recibir el público). Por ello, el empresario está expresamente obligado a informar a las trabajadoras expuestas a radiaciones ionizantes sobre la necesidad de presentar rápidamente una declaración de embarazo.

En cuanto al período de lactancia, desde el momento en que una mujer informe de su estado no se le asignarán trabajos que supongan un riesgo significativo de contaminación radiactiva.

Para poder llevar a cabo todas estas medidas, es necesaria la asignación de un dosímetro especial para determinar dosis en abdomen y la evaluación cuidadosa de su puesto de trabajo, de modo que,la probabilidad de incidentes con dosis o incorporaciones altas, sea insignificante.

Se debe aplicar lo dispuesto en el Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

Radiaciones electromagnéticas no ionizantes

♂ Riesgos:

No puede excluirse la posibilidad de que la exposición electromagnética, incluida la vinculada a los tratamientos de onda corta, la soldadura de plásticos y la vulcanización de adhesivos pueda aumentar el riesgo para el feto.

☛ Medidas preventivas:

Se aconseja reducir al mínimo la exposición mediante la adopción de medidas de salud y seguridad.

Temperaturas extremas

♂ Riesgos:

Tanto el calor como el frío extremos pueden tener consecuencias en la mujer embarazada, el feto y la lactancia. El calor excesivo:

- Hace que las mujeres embarazadas, al presentar una tolerancia menor, sean más propensas a los desmayos o al estrés debido al calor
- En el feto puede tener consecuencias teratogénicas
- La lactancia puede verse perjudicada a causa de la deshidratación

El frío extremo puede resultar peligroso para la mujer embarazada y para el feto.

El riesgo aumenta particularmente en caso de cambios bruscos de temperatura.

☛ Medidas preventivas:

Evaluada la temperatura ambiental, se ha de tener en cuenta la presencia de trabajadoras en edad reproductiva ya que durante la primera fase del embarazo, cuando la mujer no conoce su estado, se puede producir un aborto precoz.

Otras medidas son:

- evitar el trabajo durante condiciones climatológicas extremas
- ofrecer oportunidad de calentarse o refrescarse periódicamente, facilitando poder beber suficientemente en caso de exposición al calor
- proporcionar ropa de abrigo

- liberación temporal de tareas que entrañan riesgo de exposición a calor o frío extremos. En el caso de no ser posible, regular adecuadamente las condiciones de trabajo.

Trabajos en atmósferas de sobrepresión elevada

♂ Riesgos:

Trabajos con exceso de presión atmosférica como el buceo, recintos de aire comprimido y determinados tratamientos médicos presentan riesgo por vuelta a la presión ambiental, sin haberse efectuado previamente la correcta "descompresión". Durante el embarazo, al absorber el nitrógeno más rápido, se incrementa la sensibilidad a la enfermedad de la descompresión. Las burbujas de gas constituyen un mayor riesgo de defectos congénitos e incluso la muerte prematura. A ello se une que la única terapia existente para la enfermedad (oxígeno hipérbaro) es muy perjudicial para el feto. Tampoco se aconseja que las trabajadoras embarazadas practiquen el submarinismo debido a los posibles efectos negativos del ambiente de sobrepresión elevada en el nonato.

☛ Medidas preventivas:

La trabajadora embarazada no debe trabajar en un entorno de aire comprimido ni tampoco se le puede exigir que practique tareas de submarinismo.

5.3.2. Agentes biológicos

Directiva 90/679/CEE y Real Decreto 664/1997

Agente biológico del grupo 1: agente biológico que resulte poco probable que cause enfermedad en el hombre.

Agente biológico del grupo 2: un agente patógeno que pueda causar una enfermedad en el hombre y pueda suponer un peligro para los trabajadores; es poco probable que se propague a la colectividad; existen generalmente una profilaxis o un tratamiento eficaces.

Agente biológico del grupo 3: un agente patógeno que pueda causar una enfermedad grave en el hombre y presente un serio peligro para los trabajadores; existe el riesgo de que se propague en la colectividad, pero existen generalmente una profilaxis o un tratamiento eficaces.

Agente biológico del grupo 4: un agente patógeno que pueda causar una enfermedad grave en el hombre y suponga un serio peligro para los trabajadores; existen muchas probabilidades de que se propague en la colectividad; no existen generalmente una profilaxis o un tratamiento eficaces.

Agentes biológicos de los grupos 2,3 y 4

♂ Riesgos:

Estos agentes pueden transmitirse al feto, a través de la placenta, y durante o después del parto. Ejemplos: hepatitis B, hepatitis C, HIV, herpes, tuberculosis, sífilis, varicela y tifus.

☛ Medidas preventivas:

La evaluación de riesgos ha de tener en cuenta la naturaleza del agente biológico, las vías de propagación de la infección y las probabilidades de contagio. Dependiendo del resultado, las medidas preventivas pueden ir desde el aislamiento físico a medidas de higiene especiales.

Si existe un riesgo elevado de exposición a un agente altamente infeccioso, la trabajadora embarazada deberá evitar totalmente la exposición.

Agentes biológicos que provocan abortos o lesiones físicas o neurológicas en el feto



♂ Riesgos:

Son fundamentalmente la rubéola, la toxoplasmosis, el citomegalovirus y la clamidia del ganado bovino.

☛ Medidas preventivas:

Debe evitarse la exposición a estos agentes biológicos excepto en el caso que la embarazada este protegida por su estado de inmunización.

5.3.3. Agentes químicos

R40; R45, R46, R49, R61, R63, R64	Agentes químicos	**Monóxido de carbono**
Directivas 83/379/CEE 1999/45/CE		**Plomo**
Citotóxicos		**Directiva 90/394/CEE y Real Decreto 664/1997**
Agentes con peligro de absorción cutánea		**Benceno**

Sustancias etiquetadas con las frases R40, R45, R46, R49, R61, R63, R64

♂ Riesgos:

R40: posible riesgo de efectos irreversibles
R45 y R49: puede causar cáncer
R46: puede causar alteraciones genéticas hereditarias
R61y R63: puede causar daños al feto
R64: puede causar daños al lactante

☛ Medidas preventivas:

La prevención de la exposición debe ser la primera prioridad. Si no es posible prevenir el riesgo, la exposición debe poder controlarse mediante una combinación de controles técnicos, una correcta planificación del trabajo y de la gestión interna y la utilización de equipos de protección individual.
En la medida de lo posible, se deben sustituir los agentes peligrosos.

Preparados etiquetados sobre la base de la Directiva 83/379/CEE o 1999/45/CE y Real Decreto 374/2001.

♂ Riesgos:

Un preparado que contenga una concentración superior a los límites establecidos para una sustancia etiquetada con las frases de riesgo R40, R45, R46, R49, R61, R63, R64 presenta unos riesgos similares.

☛ Medidas preventivas:

Deben evaluarse los preparados peligrosos y adoptar una gestión del riesgo del mismo modo que para las sustancias peligrosas similares.

Mercurio y sus derivados

♂ Riesgos:

Los compuestos orgánicos del mercurio pueden frenar el crecimiento del feto, afectar a su sistema nervioso y provocar el envenenamiento de la madre.

También hay un riesgo para la lactancia si ha habido una exposición con anterioridad y durante el embarazo.

☛ Medidas preventivas:

La prevención de la exposición debe ser la primera prioridad. Como la eliminación del mercurio del cuerpo es un proceso lento, las mujeres en edad fértil deberán tenerlo en cuenta cuando planeen quedarse embarazadas.

Otras medidas de protección son:

- reducir las concentraciones de vapores de mercurio mediante ventilación
- evitar el contacto directo con el mercurio por vía cutánea
- posibilitar el lavado personal después del trabajo y antes de comer
- garantizar controles periódicos de concentración de mercurio en el ambiente y controles biológicos de concentración de mercurio en la sangre para que no superen los límites establecidos

Se debe evitar la exposición de la trabajadora embarazada o en período de lactancia al mercurio orgánico.

Medicamentos antimiotóticos (citotóxicos)

♂ Riesgos:

A largo plazo, estos medicamentos pueden alterar la información genética del esperma y de los óvulos. También presentan riesgos mutagénicos, teratogénicos y carcinogenéticos para la gestación y lactancia.

☛ Medidas preventivas:

Debe informarse a las trabajadoras que deseen concebir un hijo, que estén embarazadas o en período de lactancia de los riesgos que presentan estos productos para la reproducción.

La exposición durante la preparación de soluciones para medicamentos debe reducirse al mínimo mediante:

- Utilización de prendas de protección
- Equipos de protección
- Prácticas correctas

Una trabajadora embarazada que prepare soluciones para medicamentos antineoplásicos debe ser transferida a otro puesto.

Agentes químicos cuyo peligro de absorción cutánea sea conocido

♂ Riesgos:

Algunos agentes químicos pueden penetrar por la piel intacta y ser absorbidos por el organismo con riesgos teratogénicos y mutagénicos en la gestación y la lactancia.

☛ Medidas preventivas:

Es prioritario evitar la exposición. Deben tomarse precauciones especiales para evitar el contacto con la piel.

Monóxido de carbono

♂ Riesgos:

El monóxido de carbono atraviesa fácilmente la placenta y puede privar al feto de oxígeno.

La intoxicación por esta sustancia se asocia con abortos, malformaciones congénitas, bajo peso al nacer, parto prematuro y problemas de desarrollo.



Etiquetado de productos químicos

☛ Medidas preventivas:
Deben adoptarse medidas de control técnico en combinación con prácticas de trabajo adecuadas y equipos de protección individual.

Plomo y sus derivados

♂ Riesgos:
La exposición de las embarazadas al plomo se asocia con la incidencia de abortos, casos de muerte fetal y trae consigo problemas de desarrollo especialmente del sistema nervioso y de los órganos de formación de sangre.

☛ Medidas preventivas:
La Directiva 92/85/CEE prohibe la exposición al plomo y sus compuestos de la trabajadora embarazada o en período de lactancia.

El Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo establece en su artículo 6:

> La vigilancia de la salud será un requisito obligatorio para trabajar con un agente químico peligroso cuando así esté establecido en una disposición legal o cuando resulte imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del trabajador debido a que:
> b. El trabajador, teniendo en cuenta sus características personales, su estado biológico y su posible situación de discapacidad, y la naturaleza del agente, pueda presentar o desarrollar una especial sensibilidad frente al mismo.
> El plomo es un metal cuya eliminación del cuerpo es muy lenta por lo que las mujeres en edad fértil pueden ser afectadas, debiendo ser informadas de ello por el empresario.

Agentes químicos y procedimientos industriales enumerados en el anexo I de la Directiva 90/394/CEE (Real Decreto 665/1997)

♂ Riesgos:
Esta Directiva ha sido traspuesta al Derecho español mediante Real Decreto 665/1997, en virtud del cual los procedimientos serían:

- Fabricación de auramina
- Trabajos que supongan exposición a los hidrocarburos aromáticos policíclicos presentes en el hollín, el alquitrán o la brea
- Trabajo que supongan exposición al polvo, el humo o a las nieblas producidas durante la calcinación y el afinado eléctrico de las matas de níquel
- Procedimiento con ácido fuerte en la fabricación de alcohol isopropílico
- Trabajos que supongan exposición a polvo de maderas duras (incorporado por Real Decreto 349/2003, de 21 de marzo)

Todos estos procedimientos presentan riesgos cancerígenos en el embarazo y en el período de lactancia.

☛ Medidas preventivas:
Se debe llevar a cabo una evaluación detallada de los riesgos y evitar la exposición.

Benceno

♂ Riesgos:
La exposición al benceno cuyo valor límite se establece en el Real Decreto 1124/2000, tiene marcados efectos potenciales de carácter teratogénico y carcinogenético y aumenta el riesgo de abortos espontáneos.

☛ Medidas preventivas:
Las mujeres embarazadas y las madres lactantes no deben ser empleadas en trabajos que entrañen exposición al benceno o a productos que contengan benceno.

5.3.4. Condiciones de trabajo

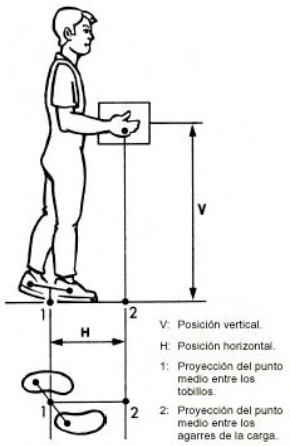
Condiciones de trabajo	Desplazamientos
Manipulación manual	Trabajos subterráneos
Movimientos y posturas	Equipos de trabajo y EPIS

Manipulación manual de cargas

♂ Riesgos:
La manipulación manual de cargas que está regulada por Real Decreto 487/1997, conlleva riesgos para el embarazo:

- retarda el crecimiento del feto
- nacimientos de bajo peso
- abortos espontáneos y partos prematuros
- problemas cardiovasculares
- defectos en sistema nervioso central del feto
- lumbalgias
- caídas accidentales

El riesgo depende del peso de la carga, de la manera de levantarla y de la frecuencia con que se realice esta actividad durante el tiempo de trabajo.
También puede haber riesgos para las trabajadoras que han dado a luz recientemente o madres en período de lactancia.



☛ Medidas preventivas:
Evitar la manipulación o reducir el volumen de trabajo físico, teniendo en cuenta además el momento del embarazo.

Movimientos y posturas

♂ Riesgos:
Los cambios hormonales en las mujeres embarazadas o que han dado a luz recientemente pueden afectar a los ligamentos, aumentando la predisposición a las lesiones.
El alcance de cualquier riesgo de lesión depende de varios factores:

- la naturaleza, duración y frecuencia de las tareas/movimientos
- el ritmo, la intensidad y la variedad del trabajo
- la organización del tiempo de trabajo y pausas para el descanso
- los factores ergonómicos
- la conveniencia del equipo de trabajo utilizado

Los problemas de postura pueden surgir en diversas fases del embarazo y tras la reincorporación al puesto de trabajo en función de cada trabajadora y de las actividades y condiciones de trabajo.

Estos problemas pueden aumentar a medida que avanza el embarazo, principalmente si el trabajo conlleva movimientos incómodos o largos períodos de pie o sentada sin cambiar de postura, al estar el cuerpo expuesto a riesgos de carga estática prolongada o mala circulación. Estos factores pueden contribuir al desarrollo de varices y dolores de espalda.

☛ Medidas preventivas:
Se deben evitar trabajos que impliquen períodos de tiempo muy prolongados sin descanso que no le permitan realizar movimientos para mantener una buena circulación.
También se deben evitar los trabajos que obliguen a mantener posturas forzadas.

Desplazamientos dentro y fuera del establecimiento

♂ Riesgos:
Los desplazamientos durante el trabajo o entre el domicilio y el lugar de trabajo, pueden ser problemáticos para las embarazadas, ya que conllevan un riesgo de cansancio, vibraciones, estrés, postura estática, malestar y accidentes. Estos riesgos pueden tener importantes consecuencias para la salud de las mujeres embarazadas o que han dado a luz recientemente.

☛ Medidas preventivas:
Modificaciones horarias para facilitar desplazamientos seguros y no estresantes del domicilio al trabajo y viceversa.

Trabajos de minería subterráneos

♂ Riesgos:
En el entorno de trabajo de una explotación minera coinciden riesgos de radiación, riesgos por dificultad de desplazamientos, imposibilidad de pausas y descansos etc

☛ Medidas preventivas:
Se debe evitar trabajos en el interior de minas a trabajadoras gestantes y lactantes.

Equipos de trabajo y equipos de protección individual

♂ Riesgos:
Los equipos de trabajo y los equipos de protección individual no suelen estar concebidos para ser utilizados por mujeres embarazadas.
El embarazo y la lactancia conlleva transformaciones fisiológicas que pueden hacer que los equipos de trabajo y de protección no sólo sean incómodos sino también inseguros cuando no se ajustan debidamente



o cuando se reduce la movilidad, destreza o coordinación de la trabajadora.

☛ Medidas preventivas:
Los riesgos deben evitarse con la adaptación o sustitución por un equipo alternativo adecuado al estado de la mujer trabajadora embarazada que además va variando durante la gestación, a fin de que el trabajo pueda realizarse de una manera segura y sin ningún riesgo para la salud.
No debe autorizarse el trabajo cuando no existen condiciones adecuadas de seguridad y de protección.

Por último, las Directrices señalan una serie de puntos específicos ha tener en cuenta. Entre ellos destacan:

- Al ser el embarazo un proceso dinámico una única evaluación de riesgos puede no ser suficiente.

- Hay que proteger a la madre y al feto lo antes posible porque el primer trimestre de embarazo es el momento más delicado y con mayor riesgo de producir daño al feto.

Para una mejor comprensión de los riesgos laborales analizados y sus referencias legislativas, a continuación se detallan los reglamentos de desarrollo de la Ley de Prevención en España así como otras normas de especial relevancia.

- Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.
- Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y Salud relativas al trabajo con equipos que incluye pantallas de visualización.
- Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.
- Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los graves en los que intervengan sustancias peligrosas trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.
- Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y Salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.
- Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.
- Real Decreto 1216/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de los buques de pesca.
- Real Decreto 1389/1997, de 5 de septiembre, por el que se aprueban las disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en las actividades mineras.
- Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.
- Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el ámbito de las Empresas de Trabajo Temporal.
- Real Decreto 1124/2000**,** de 16 de junio, por el que se modifica el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.
- Real Decreto 374/2001, de 6 de abril sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.
- Real Decreto 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico.
- Real Decreto 681/2003, de 12 de junio, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas en el lugar de trabajo.
- Real Decreto 1316/1989, de 27 de octubre, sobre protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición al ruido durante el trabajo.
- Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

6. Glosario



Accidentes de trabajo

Lesión corporal que sufre el trabajador con ocasión o a consecuencia del trabajo que efectúa por cuenta ajena.

Acción positiva

Actuaciones encaminadas a eliminar la discriminación socio-estructural promoviendo la presencia o participación de los grupos discriminados.

Acción preventiva

Conjunto de medidas y actuaciones de obligada consideración y adopción que responden al deber del empresario de proteger a sus trabajadores frente a los riesgos laborales.

Agentes anestésicos o narcóticos

Sustancia que actúa sobre el sistema nervioso central limitando la actividad cerebral y produciendo un efecto sedante.

Agentes biológicos

Microorganismos, con inclusión de los geneticamente modificados, cultivos celulares y endoparásitos humanos susceptibles de originar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad.

Agentes carcinógenos

Sustancia que por inhalación, ingestión o penetración cutánea puede producir cáncer o aumentar su frecuencia.

Agentes físicos

Manifestación energética que puede producir, en supuestos de exposición no debidamente controlados, accidentes o enfermedades de diversa consideración. Los más significativos a estos efectos son el ruido, las vibraciones, las radiaciones, la iluminación y el calor.

Agentes mutágenos

Son sustancias que, por inhalación, ingestión o penetración cutánea, pueden producir alteraciones en el material genético de las células. Estas mutaciones pueden afectar a los genes (mutación genética) o a los cromosomas (mutación cromosómica), originando alteraciones en el funcionamiento normal celular que pueden provocar, en última instancia, el desarrollo de cáncer.

Agentes químicos

Todo elemento o compuesto químico, por si solo o mezclado, tal como se presenta en estado natural o es producido, utilizado o vertido en una actividad laboral, se haya elaborado o no de modo intencional y se haya comercializado o no.

Agentes teratógenos

Sustancia que puede provocar malformaciones o anomalías en el feto.



Carga de trabajo
Conjunto de requerimientos psicofísicos a los que está sometido el trabajador a lo largo de la jornada laboral.

Carga física
Esfuerzo fisiológico exigido al trabajador en el desarrollo de su actividad a lo largo de la jornada de trabajo.

Carga mental
Nivel de actividad intelectual preciso en el desarrollo de la actividad laboral para la que ha sido contratado el trabajador.

Condiciones de trabajo
Cualquier característica del trabajo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos parala seguridad y salud del trabajador.

Condiciones termohigrométricas
Circunstancias del medioambiente del trabajo, temperatura, humedad, velocidad del aire, tipo de vestimenta, consumo metabólico, etc, que condicionan el equilibrio térmico entre el hombre y el ambiente. El equilibrio de dichas condiciones es la causa de confort o disconfort térmico e incluso de un posible estrés térmico.



Daños derivados del trabajo
Enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Discriminación
Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en criterios como la raza, el sexo, la religión etc que tenga por efecto anular o reducir la igualdad de oportunidades.

Doble presencia
Dificultad para responder a las demandas de trabajo asalariado y doméstico cuando aparecen de manera simultánea.



Enfermedades profesionales

Deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador producido por una exposición continuada a situaciones adversas.

Equipos de protección individual

Cualquier equipo destinado a ser llevado por el trabajador para que le proteja de los riesgos que puedan amenazar su seguridad y salud en el trabajo.

Equipos de trabajo

Cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación usada en el trabajo.

Ergonomía

Disciplina de la Prevención de Riesgos Laborales que trata de la adaptación de los puestos de trabajo a las condiciones psicofísicas de los trabajadores.

Estrés

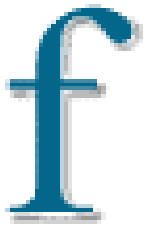
La respuesta fisiológica, psicológica y conductual de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas.

Evaluación de riesgos laborales

Es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Exposición al riesgo

Estado de situación susceptible de generar daños a los trabajadores y que, por ello, debe ser evaluada y, caso de ser posible, eliminada o reducida.



Fatiga física

Es el resultado del conjunto de requerimientos físicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de la jornada de trabajo, cuando se ve obligado a ejercer un esfuerzo muscular dinámico o esfuerzo muscular estático excesivo, unidos en la mayoría de los casos a: posturas forzadas, frecuencia de movimientos etc.

Fatiga mental

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

Formación de los trabajadores en prevención de riesgos laborales

Actividad básica en materia preventiva que consiste en que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en dicha materia, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías.



Género

A diferencia del sexo que viene determinado por la naturaleza, el género es una definición de las mujeres y de los hombres construida socialmente.

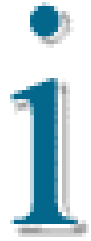
Gestión de riesgos

Aplicación sistemática de políticas, procedimientos y prácticas de gestión para analizar, valorar y evaluar los riesgos.



Higiene industrial

Disciplina de la Prevención de Riesgos Laborales que tiene por objeto actuar sobre los agentes contaminantes (químicos, físicos o biológicos) que se encuentran en el medio de trabajo y que pueden afectar a la salud de los trabajadores.

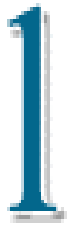


Información de los trabajadores en prevención de riesgos laborales

Derecho de los trabajadores que tiene por objeto la comunicación de todos aquellos aspectos relacionados con su seguridad y salud.

Insatisfacción laboral

Falta de complacencia motivada por el contenido del trabajo que se realiza. Suele producirse por causas muy variadas entre las que destacan una retribución no adecuada a las funciones y responsabilidades asumidas, un horario de trabajo intenso, tareas monótonas etc,



Lugares de trabajo

Áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo.

Lesión por movimiento repetitivo

Daño corporal producido por ciclos de trabajo reiterativos con movimientos rápidos de grupos musculares o tendinosos.

m

Mainstreaming

El mainstreaming de género es la organización (reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género, se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.

Manipulación manual de cargas

Cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.

Medicina del trabajo

Disciplina de la Prevención de Riesgos Laborales que tiene por objeto mantener al trabajador en un óptimo estado de salud, mediante técnicas preventivas y curativas.

o

Organización de la prevención

Análisis y designación de los recursos humanos que se van a ocupar de la gestión de los riesgos laborales en la empresa.

p

Planificación de actividades preventivas

Obligación del empresario que consiste en programar las actuaciones tendentes a la eliminación o reducción de aquellos riesgos laborales detectados en el proceso de evaluación y que ha de recoger actividades, plazos de ejecución, responsables y recursos económicos para su realización.

Política de prevención

Directivas y objetivos generales de una organización relativos a la Prevención de Riesgos Laborales tal y como se expresan formalmente por la dirección de la empresa.

Prevención de riesgos laborales

Conjunto de medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Protección de trabajadores sensibles a determinados riesgos

Conjunto de procedimientos necesarios para preservar la integridad y salud de aquellos trabajadores que lo precisen, por sus características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida una discapacidad física, psíquica o sensorial.

Puesto de trabajo

Emplazamiento físico en el que el trabajador desarrolla habitualmente su actividad.



Radiaciones ionizantes

Cualquier radiación electromagnética capaz de producir la ionización de manera directa o indirecta, en su paso a través de la materia.

Radiaciones no ionizantes

Pertenecen al espectro de ondas electromagnéticas con frecuencia menor que la radiación X. Son potencialmente menos peligrosas que las radiaciones ionizantes aunque, a diferencia de estas los efectos de la exposición son muy variados y específicos, según sea el tipo y carácterísticas de cada radiación.

Riesgo laboral

La posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.

Ruido

Todo sonido no grato que puede interferir o impedir alguna actividad humana.



Salud laboral

Estado de bienestar físico, psíquico y social del trabajador exento de enfermedades o afecciones.

Seguridad en el trabajo

Disciplina de la Prevención de Riesgos Laborales que tiene por objeto evitar y, en su caso, eliminar o minimizar los riesgos que pueden conducir a la materialización de accidentes con ocasión del trabajo.

Servicios de prevención

Conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores, a sus representantes y a los órganos de representación especializados.

Sexo

Característica biológica de las personas que vienen dada geneticamente.

Sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales

Es la parte del sistema general de gestión de la organización que define la política de prevención y que incluye la estructura organizativa, las responsabilidades, las

prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos para llevar a cabo dicha política.

Sustancias tóxicas para la reproducción

Son sustancias que, por inhalación, ingestión o penetración cutánea, pueden producir lesiones en el feto durante su desarrollo intrauterino.



Tasa de actividad

Porcentaje de activos respecto de la población total de 16 y más años.

Tasa de empleo

Porcentaje de ocupados respecto de la población total de 16 y más años.

Tasa de paro

Porcentaje de parados respecto de la población activa.

Trabajadora embarazada

Cualquier trabajadora que comunique su estado de embarazo al empresario, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales.

Trabajadora en período de lactancia

Cualquier trabajadora en periódo de lactancia en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales, que comunique su estado al empresario, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas nacionales.

Trabajadora que ha dado a luz

Cualquier trabajadora que haya dado a luz en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales, que comunique su estado al empresario, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas nacionales.

Trastornos músculo-esqueléticos

Son procesos que afectan a las partes blandas del sistema locomotor, como músculos y tendones. Se pueden dividir en dos grupos generales: dolor y lesiones de espalda y lesiones por movimientos repetitivos.



Vibraciones

Son manifestaciones de energía de naturaleza esencialmente mecánica y de caraterísticas análogas al sonido.

Vigilancia de la salud

Control y seguimiento del estado de la salud de los trabajadores con el fin de detectar signos de enfermedades derivadas del trabajo y tomar medidas para reducir la probabilidad de daños o alteraciones posteriores de la salud.

7. Bibliografía

AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
La inclusión de los aspectos de género en la evaluación de riesgos/Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Facts Nº 43, 2003.
Disponible en: http:// agency.osha.eu.int/publications/factsheets

AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
Gender issues in safety and health at work -- A review/ Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. –- Luxemburgo : Oficina de publicaciones de las Comunidades Europeas, 2003.
Disponible en: http://agency.osha.eu.int/publications/reports/209/en/index.htm

AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
Las cuestiones de género en relación con la seguridad y salud en el trabajo — Resumen de un informe de la Agencia/ Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Facts Nº 42, 2003.
Disponible en: http:// agency.osha.eu.int/publications/factsheets

ALONSO BRAVO, Milagros
Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva en Castilla y León/ Milagros Alonso Bravo… [et al.]. –- Salamanca : Junta de Castilla y León, 2001.

ALONSO ELVIRA, Natividad
Salud laboral y género/ Natividad Alonso Elvira. En El Clarión Nº 12, 2005.
Disponible en: http://www.stes.es/comunicacion/clarion/clarion12/EC12_20212223.pdf

ALONSO ELVIRA, Natividad
Salud laboral y género/ Natividad Alonso Elvira. En: III Jornadas de Coeducación de SUATEA_Asturias. (2003?)
Disponible en:
http://www.suatea.org/secremujer/jornadas_coeducacion2004/SALUD%20LABORALygenero.pdf

ARTAZCOZ, Lucía
Género, trabajos y salud en España/ Lucía Artazcoz, Vicenta Escribà-Agüir e Imma Cortès. Gac. Sanit. 2004.
Disponible en:
http://www.stee-eilas.org/lan_osasuna/dok/genero&saludGacetaSanit.pdf

AVILÉS MARTÍNEZ, José María
Salud laboral y género/ José María Avilés Martínez. En El Clarión Nº 10, 2004.
Disponible en: http://www.stes.es/comunicacion/clarion/clarion10/EC10_262700.pdf

BRUNEL, Susana
Salud, mujer y trabajos : guía para la mejora de las condiciones de salud y trabajo de las mujeres/ Susana Brunel y Neus Moreno. -- [Madrid] : Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO, 2004.
Disponible en: http://www.istas.ccoo.es/descargas/saludmujeres.pdf

BURN-OUT, el desgaste profesional de la mujer trabajadora / Miguel Lázaro... [et al.] Ponencia de la I Jornada Científica sobre la salud mental i la dona, organizadas por CIMEBAL (Sociedad Científica Médica Balear). Jornadas científicas sobre : la salut mental i la dona. -- [s.l.] : Sociedad Científica Médica de Baleares, 2004.

CARDONA RUBERT, Mª Belen
Protección de la trabajadora embarazada: Tutela preventiva y tutela antidiscriminatoria / Mª Belen Cardona Rubert. -- Cizor Menor : Aranzadi : Thomson, 2002.

CIMOP
El estrés en las mujeres trabajadoras: Sus causas y sus consecuencias / Cimop , Instituto de la Mujer. -- Madrid : Instituto de la Mujer, 2000.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL
Conciliación de trabajo y vida familiar: licencias parentales/ Área de Estudios y Análisis. En: Panorama sociolaboral de la mujer en España Nº 38. –- Madrid/Consejo Económico y Social, 2004.

Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas. Madrid : Instituto de la Mujer, 2005
Disponible en: http://www.mtas.es/mujer/conciliacion.pdf

FEDERACIÓN EMPRESARIAL METALÚRGICA VALENCIANA (FEMEVAL)
Guía de buenas prácticas para la prevención de nuevos riesgos laborales con enfoque de género/ Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana. -- Valencia : FEMEVAL, 2004.
Disponible en:
http://www.femeval.es/Egeria%5CWebPublisher%5CArchivos%5CNRL_Guia.pdf

FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO
Género y condiciones de trabajo en la Unión Europea/ Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. –- Luxemburgo : Oficina de publicaciones de las Comunidades Europeas, 2003.
Disponible en : http://www.eurofound.eu.int/publicationes/files/EF9759ES.pdf

Guía para la incorporación de la perspectiva de género. Madrid : Instituto de la Mujer, 2004.

Igualdad de trato entre hombre y mujeres en el ámbito laboral. La aportación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Jornadas celebradas en San Lorenzo de El Escorial, 12 y 13 de diciembre de 2000. –- Madrid : Instituto de la Mujer, 2002.

INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA
Requisitos ergonómicos para la protección de la maternidad en tareas con carga física/ Instituto de Biomecánica de Valencia, Unión de Mutuas.(2001?).
Disponible en:
http://www.unimat.es/areas/doc/publicaciones/download/ergmatunmut.pdf

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA
Mujeres y hombres en España/ Instituto Nacional de Estadística. -- Madrid : INE, 2005.

INSTITUTO NACIONAL DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL - NIOSH
Efectos de los riesgos ocupacionales en la salud reproductiva de la mujer/ NIOSH, 1999.

Disponible en: http://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/99-104sp.html

INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL
Maternidad y riesgo durante el embarazo / Instituto Nacional de la Seguridad Social. -- Madrid : Instituto Nacional de la Seguridad Social, 2000.

INSTITUTO DE LA MUJER
Guia no sexista de negociacion colectiva / Instituto de la Mujer , Unión Europea. Fondo Social Europeo , CCOO. Secretaria Confederal de la Mujer. -- Madrid : Instituto de la Mujer, 2000.

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
Prevenir los riesgos laborales: para mejorar las condiciones de trabajo de la mujer trabajadora. Consejería de Industria, Comercio y turismo, 2004.

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
Situación económica y social de la mujer en Castilla y León. Año 2003/ Dirección General de Estadística. -- Castilla y León : D.G. de Estadística, 2005.
Disponible en: http://www.jcyl.es/estadistica

La salud de las mujeres: hacia la igualdad de género en salud. I Congreso Nacional. Murcia 9 y 10 de mayo de 2002. -- Madrid : Instituto de la Mujer, 2002.

MESSING, Karen
El trabajo de las mujeres: Comprender para transformar / Karen Messing. -- Madrid : Catarata, 2002.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES.
Guía de buenas prácticas para mejora de la seguridad y la salud en el trabajo por razones de reproducción y maternidad/ Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. –-Madrid : Instituto de la Mujer, 2002.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES.
Guía de buenas prácticas para conciliar la vida familiar y profesional/ Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. –- Madrid : Instituto de la Mujer, 2001.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES.
Tiempos, trabajos y flexibilidad. Una cuestión de género/ Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. –- Madrid : Instituto de la Mujer.(2002?).

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES.
La salud laboral de las mujeres/ Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. -- Madrid : Instituto de la Mujer. (2001?).

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES.
Guía para la negociación colectiva en materia de riesgos laborales para la reproducción y la maternidad/ Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. –- Madrid : Instituto de la Mujer, 2002.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES.
Guía para la incorporación de la perspectiva de género/ Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. –- Madrid : Instituto de la Mujer. (2003?).

MORENO GENE, Josep
Maternidad y salud laboral / Josep Moreno Gene , Ana Mª Romero Burillo. -- Valencia : Tirant lo Blanch, 2000.

PÉREZ DEL RÍO, Teresa
Mujer y salud laboral / Teresa Perez del Rio. -- Madrid : La Ley, 2000

PÉREZ DEL RÍO, Teresa
Discriminación por razón de género y negociación colectiva. (2002?)

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda
Igualdad de género y salud laboral : propuestas institucionales, realidad normativa y práctica convencional / Yolanda Sánchez-Urán Azaña. En:. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Nº 53. -- Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2004.

SÁNCHEZ POLIDORO, Eva
Salud laboral y prevención de riesgos laborales, aproximación desde una perspectiva de género.

SANCHEZ TRIGUEROS, Carmen
El riesgo durante el embarazo (régimen laboral y de seguridad social) / Carmen Sánchez Trigueros. -- Cizur Menor : Aranzadi : Thomson, 2002.

SEIFERT, Ana María
El trabajo de la mujer y los riesgos de lesiones músculo-esqueléticas/ Ana María Seifert. En: I Foro ISTAS de Salud Laboral: lesiones músculo-esqueléticas.(2001?).
Disponible en: http://www.istas.net/sl/bajar/Iforo4.pdf

TORADA, Rebeca
Salud laboral y género/ Rebeca Torada y Neus Moreno. Em Mujer y Trabajo. Problemática actual. -- Valencia : Germania, (2000?).
Disponible en: http://www.istas.net/upload/salu%20laboral%20y%20género.doc

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
Salud laboral y género/ Unión General de Trabajadores. (2002?).
Disponible en: http://www.ugt.es/Mujer/slaboralygenerorebajado.pdf

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
Reproducción, embarazo y lactancia. Guía para la prevención de riesgos laborales/ Unión General de Trabajadores. –- Madrid : UGT, 2001.
Disponible en: http://www.ugt.es/slaboral/proteccionalamaternidad.pdf

8. Sitios y lugares de interés

8.1. Ámbito internacional

8.2. Ámbito de la Unión Europea

8.3. Ámbito nacional

8.4. Ámbito de Castilla y León

En este apartado no se pretende dar una relación exhaustiva de direcciones de páginas web relacionadas con la mujer y el trabajo. Simplemente, se facilitan algunos de los enlaces internacionales, europeos, nacionales y autonómicos empleados para la redacción de esta Guía.

8.1. Ámbito internacional

Organización Internacional del Trabajo. OIT
http://www.ilo.org/public/

En la página web de la OIT se pueden encontrar, entre otros, publicaciones, estadísticas y las Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Además, ha creado el link ***Género*** desde donde quiere promover las oportunidades para que tanto los hombres como las mujeres puedan acceder a un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

Organización Iberoamericana de Seguridad Social. OISS
http://www.oiss.org/

La OISS es un organismo internacional, de carácter técnico y especializado, que tiene como finalidad promover el bienestar económico y social de los países iberoamericanos y de todos aquellos que se vinculan por el idioma español y portugués mediante la coordinación, intercambio y aprovechamiento de sus experiencias mutuas en Seguridad Social.

8.2. Ámbito de la Unión Europea

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo
http://www.eurofound.eu.int/

Agencia creada con la función de realizar investigaciones y de proporcionar información y asesoramiento a responsables políticos y a otros agentes en materia de política social. Entre sus ámbitos de especialización destacan el de las condiciones de trabajo.

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo
http://europe.osha.eu.int

En la página de la Agencia se puede encontrar: Noticias, legislación, buenas prácticas, estadísticas, publicaciones…etc.
Dentro del apartado Buenas Prácticas facilita un link para acceder a información sobre mujeres y trabajo, http://gender.osha.eu.int

8.3. Ámbito nacional

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
http://www.mtas.es

La página web de este Ministerio ofrece acceso a diferentes links: Información sobre el empleo, Información Estadística, Instituto de la Mujer, Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo….

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
http://www.mtas.es/insht/index.htm

Dedicado al análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, en su página web incluye: legislación, investigación, estadísticas, guías prácticas, publicaciones ..etc, así como acceso a la Red Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Instituto de la Mujer
http://www.mtas.es/mujer/index.htm

Como organismo encargado de velar y promover la igualdad entre hombres y mujeres ofrece información sobre políticas de igualdad, estadísticas, legislación, jurisprudencia, estadísticas…etc.

Ministerio de Sanidad y Consumo
http://www.msc.es

El Ministerio de Sanidad y Consumo bajo el epígrafe ***La Protección de la Salud*** ofrece un link sobre ***Género y Salud.*** En relación con el trabajo***, Salud, Medio ambiente y Trabajo*** tiene un apartado de salud laboral con distinta información: estadísticas, protocolos médicos, enfermedades profesionales, normativa…

Instituto Nacional de Estadística
http://www.ine.es

Ofrece datos estadísticos sobre la actualidad económica, social y demográfica de España. Toda la información, estructurada por temas y apartados, se publica en el apartado INEbase pero también da la posibilidad de introducir el término deseado en un buscador.
Hay que destacar el interés del Instituto en introducir la perspectiva de género en la producción y difusión de la información estadística con el fin de facilitar la adopción de medidas para la promoción y consecución de la igualdad de género. Muestra de ello es el proyecto piloto, o número 0, de una posible publicación anual del INE titulado “Mujeres y Hombres en España”.

Consejo Económico y Social
http://www.ces.es

El Consejo Económico y Social de España ofrece en su página web la publicación periódica Panorama Sociolaboral de la Mujer en España con temas monógraficos de actualidad en cada uno de sus números.
Además de órgano consultivo del Gobierno, el CES es el Centro Nacional de Enlace de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo.

Confederación Sindical de Comisiones Obreras – CC.OO
http://www.ccoo.es http://www.ccoo.es/istas/index.html

Comisiones Obreras, además de tener un área dedicada a la mujer trabajadora, promueve el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). El objetivo de este Instituto es impulsar las actividades para la mejora de las condiciones de trabajo, la protección del medio ambiente y la promoción de la salud de los trabajadores.

Unión General de Trabajadores - UGT
http://www.ugt.es/

En esta página se puede encontrar información sobre la mujer trabajadora con diversas publicaciones sobre el tema y también tiene un apartado de Salud Laboral con legislación, Guías prácticas, Boletines etc.

Observatorio de Género
http://www.uc3m.es/uc3m/inst/MGP/observatorio/

El ***Observatorio de Género*** nace como un proyecto universitario, desarrollado con la colaboración de varios profesores de Derecho Constitucional de las Universidades ***Carlos III*** de Madrid y ***Universidad Nacional de Educación a Distancia (U.N.E.D.)*** y tiene como objetivo fundamental la documentación y formación en la igualdad de género. Además de tratar temas como la conciliación de la vida familiar, ofrece una amplia lista de recursos externos relacionados con el tema.

Observatorio de desigualdades de género en la salud
http://genero.sespas.es/ob_presentacion.htm

Es una iniciativa del Grupo de Género y Salud Pública de la Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria (SESPAS). Entre sus objetivos destaca poner de manifiesto el impacto de las desigualdades de género en la salud e identificar las acciones que contribuyan a disminuir estas desigualdades.

8.4. Ámbito de Castilla y León

Junta de Castilla y León

http://www.jcyl.es

Desde la página web de la Junta de Castilla y León se puede tener acceso a:
Consejería de Hacienda, para información estadística.
Consejería de Economía y Empleo, a la que está adscrita la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales. Desde aquí, se puede acceder al Centro de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León y al Portal de Prevención de Riesgos Laborales.
Consejería de Sanidad con el apartado de Salud Laboral en el que se tratan, entre otros, los temas de trabajadores especialmente sensibles y trabajo y maternidad.
Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades con información relativa a la mujer y la conciliación de la vida laboral y familiar.

Junta de Castilla y León. Portal de Prevención de Riesgos Laborales

http://www.prevencioncastillayleon.com

Para estar informado de todos los temas relacionados con la prevención, la Junta de Castilla y León ha creado este sitio con el fin de facilitar documentación sobre el tema, subvenciones y ayudas, estadísticas, publicaciones, noticias y enlaces de interés.