

Mujeres y salud laboral en Cantabria



GABINETE DE SALUD LABORAL



GOBIERNO
de
CANTABRIA

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO
Y DESARROLLO TECNOLÓGICO
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



LABOUR asociados



**Mujeres
y salud laboral
en Cantabria**



Esta publicación forma parte del proyecto denominado "Mujeres y salud laboral en Cantabria".
Nº de proyecto IT-104/2003 solicitado por UGT de Cantabria y financiado por la Fundación para
la Prevención de Riesgos Laborales.

EDITA: Unión General de Trabajadores en Cantabria - Gabinete de Salud Laboral.
Labour Asociados

DISEÑO Y MAQUETACIÓN: Martín&Reyes

IMPRIME: Realizaciones Hera

D.L.:

Presentación

La discusión sobre género, trabajo y salud es especialmente relevante, tanto a nivel europeo como nacional.

Es evidente que la incorporación de la mujer al mercado laboral es cada día mayor, sin embargo las condiciones en las que se produce dicha incorporación son en general muy precarias, no sólo en cuanto a contratación sino también en cuanto a salarios, puestos de trabajo etc.

La sociedad tampoco ha reaccionado totalmente ante la feminización laboral, y la mujer trabajadora se encuentra con situaciones como la doble jornada y el acoso (tanto sexual como social).

Todo ello hace que la mujer se enfrente a una serie de riesgos que, los planes de prevención, en general, no contemplan, incumpliendo tanto la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales como el tan traído y llevado concepto de “cultura preventiva”.

Por todo lo expuesto, era necesario realizar un estudio sobre la situación de las mujeres trabajadoras en Cantabria, que detectara los riesgos específicos a los que éstas se enfrentan.

El objeto de esta guía es doble: por un lado pretende dar a conocer los riesgos específicos de la mujer en el mercado laboral y por otro poner de manifiesto la necesidad de hacerlos frente, no sólo por parte de la mujer, que evidentemente es la que los sufre, sino por parte de todos los actores sociales.

Así la guía se ha dividido fundamentalmente en tres bloques, el primero de ellos presenta y analiza los riesgos específicos de la mujer en el trabajo, el segundo describe los riesgos por rama de actividad y el último explica los derechos que las distintas leyes confieren a la mujer trabajadora para eliminar o (si esto no fuera posible) reducir al mínimo dichos riesgos.

La guía finaliza con un *check list* a partir del cual cada trabajadora puede analizar su situación, no sólo desde el punto de vista físico sino también mental y social.

Si tal y como señala la Ley 31/1995, para que la prevención de riesgos laborales sea eficaz es imprescindible tener en cuenta las características individuales de cada trabajador y de su puesto de trabajo, es nuestra responsabilidad reclamar que tanto la evaluación de riesgos laborales como el plan de prevención, tengan en cuenta las características de cada mujer trabajadora.

María Jesús Cedrún
Secretaria General de la UGT en Cantabria

Índice

Introducción	6
1. Riesgos específicos de la mujer en el trabajo	9
1.1. La doble presencia	9
¿Qué es?	9
Consecuencias de la doble presencia	9
Recomendaciones	11
1.2. Acoso y discriminación	11
¿Qué es? Tipos	11
Consecuencias del acoso	13
Recomendaciones	14
1.3. Discriminación y características discriminatorias del trabajo	14
¿Qué es?	14
Consecuencias	16
Recomendaciones	18
1.4. Trastornos musculoesqueléticos movimientos repetitivos	18
¿Cuáles son?	18
Consecuencias	20
Recomendaciones	21

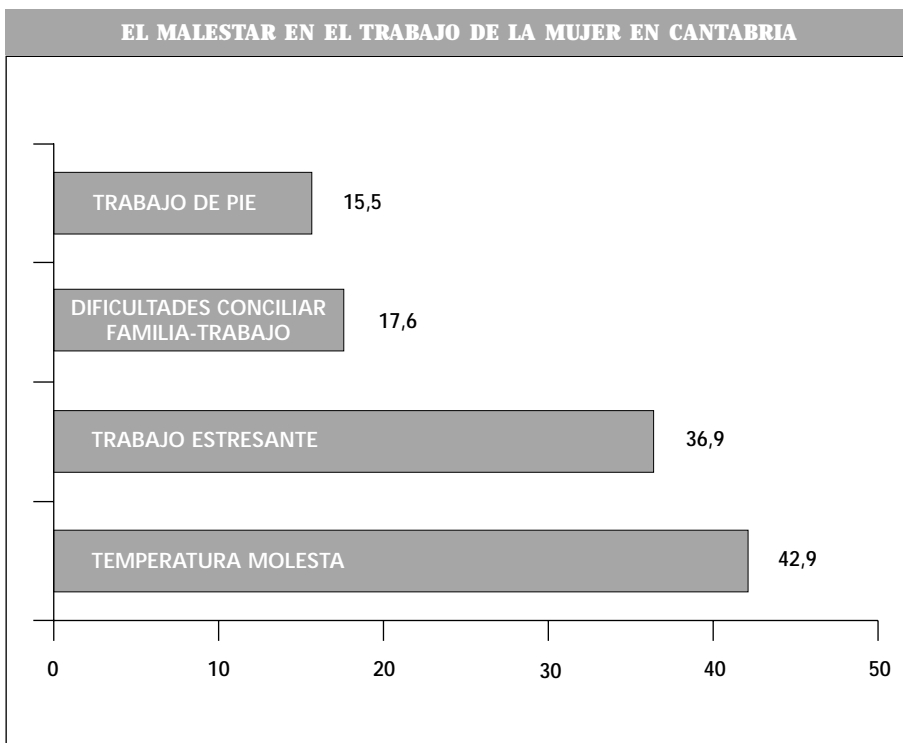
1.5. Riesgos durante el embarazo	21
¿Cuáles son?	21
Consecuencias	23
Recomendaciones	26
2. Selección de sectores	27
2.1. Descripción de los posibles riesgos laborales para las mujeres en función de la rama de actividad	28
Hostelería	29
Comercio	32
Sanidad	35
Enseñanza	37
Alimentación	39
Limpieza	43
Industria Tabaquera	45
3. Derechos que debes exigir como mujer trabajadora	49
Anexos	53
Anexo I (Legislativo)	53
Anexo II (<i>Check-list</i>)	59
Bibliografía	61
Glosario de términos	62
Direcciones de interés	65

Introducción

El contenido de esta guía se apoya en el trabajo de investigación llevado a cabo a través de una encuesta y entrevistas a mujeres trabajadoras de distintas ramas de actividad de Cantabria.

Los principales riesgos señalados por las propias trabajadoras en este estudio son los siguientes:

Las cifras del malestar de la mujer en Cantabria:

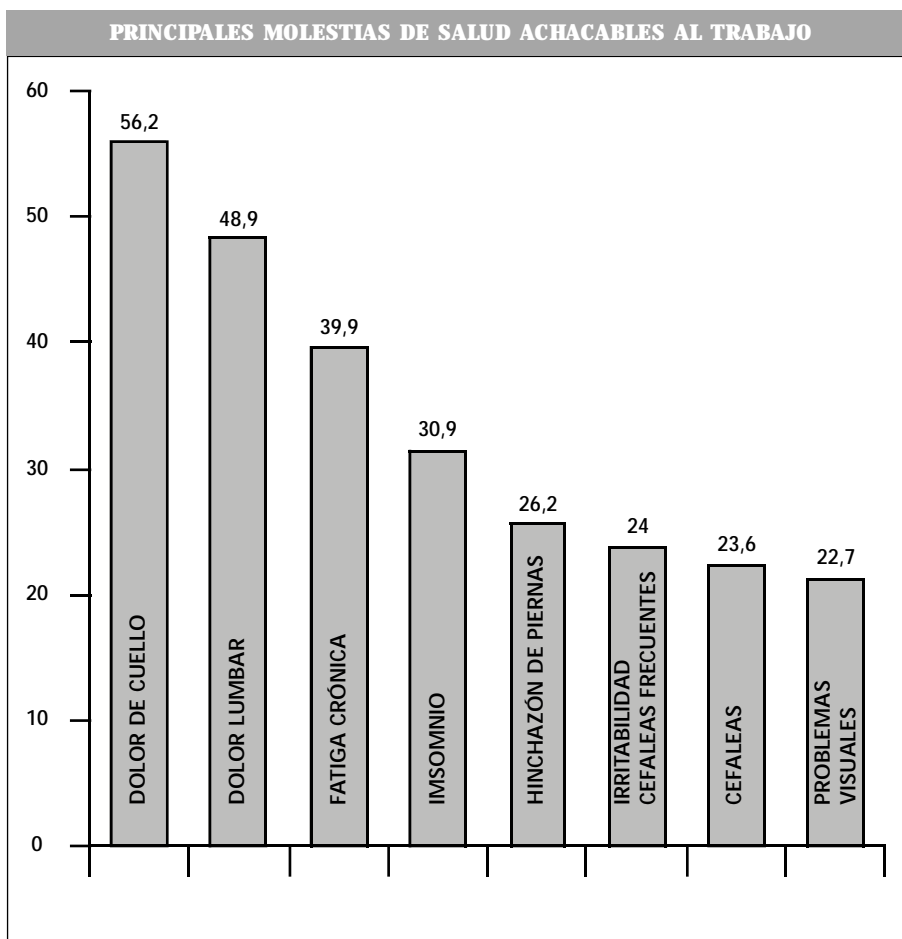


El riesgo más molesto es el de temperatura inadecuada que afecta durante más de la mitad del tiempo de trabajo al 43%. Por otra parte, la tarea que realiza le parece estresante siempre o frecuentemente a casi un 37%.

Encuentran frecuentemente dificultades para conciliar la vida familiar y laboral el 17,6%. Además, otro 38,6% responde que a veces.

Trabaja de pie sin moverse apenas durante más de la mitad de la jornada el 15,5%.

Las consecuencias sobre el estado de salud de estos problemas son las siguientes:



Los problemas musculares alcanzan la mayor incidencia, en lógica correspondencia con la exposición, ya señalada, a posturas penosas tales como “permanecer de pie sin moverse” (el 15,5% lo está durante más de la mitad de la jornada), “sentada sin levantarse” (el 25,3%) y a “temperaturas molestas” (casi el 43%). Otros problemas manifestados son de índole psicósomática: fatiga crónica, insomnio, irritabilidad, dolores de cabeza frecuentes como consecuencia, entre otras, de las situaciones de estrés.

Capítulo 1

Riesgos específicos de la mujer en el trabajo

1.1. La doble presencia

¿Qué es?

Es la doble actividad desarrollada por una sola persona al recaer sobre ésta la exigencia de respuesta a las demandas de las tareas domésticas y del trabajo asalariado.

Aunque la tasa de actividad femenina sea cada vez más alta, los datos de utilización del tiempo muestran que el trabajo en casa se reparte de forma muy desigual. Las mujeres asumen la mayoría de las tareas domésticas, especialmente si a cargo del núcleo familiar hay personas necesitadas de cuidados (tanto mayores como niños).

Es el riesgo más visible de todos los estudiados (acoso, trastornos musculoesqueléticos, discriminación, riesgos durante el embarazo) y que ejercen más daños a la salud de la mujer trabajadora.

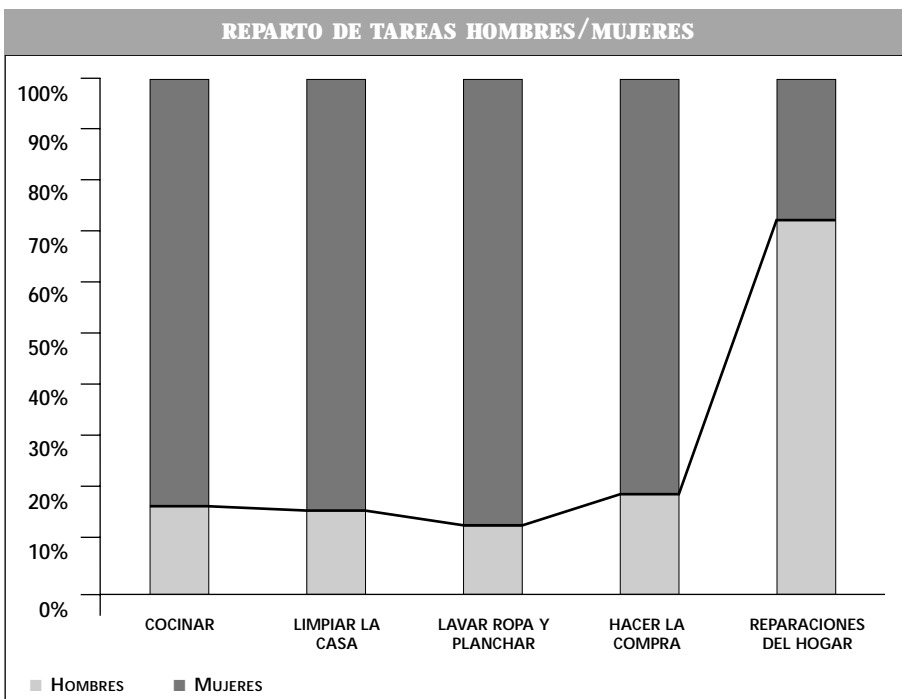
Es el detonante de una sobrecarga de trabajo y del agravamiento de los riesgos que por el desempeño de su profesión la trabajadora puede llegar a sufrir, especialmente cuando la mujer trabajadora desempeña actividades prácticamente iguales en su actividad laboral retribuida y en su casa. Esta última situación nos lleva a una aceleración en la presentación de problemas musculoesqueléticos debido especialmente a que los movimientos realizados en los dos casos afectan a los mismos grupos de músculos y huesos.

Consecuencias de la doble presencia

Las consecuencias en relación con el riesgo de doble presencia son:

- ❖ 1. Agravamiento de los problemas físicos causados por la actividad laboral retribuida.
- ❖ 2. Problemas físicos y mentales causados por el **estrés** que se genera a partir del ritmo exigido por el desempeño de la doble actividad.
- ❖ 3. Peor calidad o menor tiempo de dedicación al trabajo remunerado como consecuencia del trabajo en casa. Esta situación lleva a la aceptación de trabajos a media jornada, en peores condiciones, o incluso en la economía sumergida.

Existe un indicador que resulta determinante: el estado de salud entre aquellas trabajadoras cuyas cargas familiares son mayores es peor, no así en el caso de los hombres, ya que para ellos el estado de salud no se ve modificado en función a sus cargas familiares.



Fuente: *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*. INSHT 2003. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Queda reflejado en las estadísticas relativas a los repartos de tiempos por actividades incluyendo ocio y trabajo remunerado, así como trabajo

doméstico, que son las mujeres las que asumen mayor carga de este último; más del doble que los hombres. Sólo en lo que se refiere a las “reparaciones del hogar” son los hombres los que superan a las mujeres en porcentaje de tiempo empleado.

RECOMENDACIONES

Reparto de tareas entre todos aquellos que forman la familia. Siendo el hombre quien debe asumir su parte de responsabilidad en los trabajos calificados como domésticos.

Por medio de las administraciones públicas a través de **infraestructuras** adecuadas en lo que a la atención de mayores se refiere así como centros de educación y de cuidado a la infancia. Otra posibilidad es la colaboración por parte de las empresas en este sentido, creando o concertando guarderías en el propio centro de trabajo o en las proximidades, subvenciones...

Desde las empresas se debe facilitar la **conciliación de la vida laboral y familiar**: a través de la distribución del tiempo de trabajo y la difusión y aplicación de los derechos recogidos en la Ley, relacionados con el trabajo y la vida familiar.

1.2. Acoso y discriminación

¿Qué es? Tipos

Acoso según la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo: “la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil o humillante...”

El acoso sufrido por las trabajadoras puede ser de dos tipos:

- ❖ Acoso **Sexual**: Es aquella situación, no deseada, generada por superior jerárquico o por personas que tengan poder decisorio con respecto a la situación laboral de la trabajadora acosada.
- ❖ Acoso **Ambiental**: Son aquellas conductas que generan un entorno laboral discriminatorio, hostil o humillante para la persona objeto del mismo. También es conocido como *mobbing*.

**RECUERDA: NO TIENES POR QUÉ SOPORTAR NINGÚN TIPO DE ACOSO.
LA VERGUENZA DEBE SER PARA EL ACOSADOR Y NO PARA LA ACOSADA.**



Una de las razones por las que se siguen manifestando estas situaciones de acoso es por la falta de igualdad entre hombres y mujeres, que lleva a algunos hombres a identificar su superioridad jerárquica con una relación de “vasallaje”. Ha de ser tenido en cuenta como uno de los riesgos propios de las mujeres en el trabajo debido a que, según la *III Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo 2000*, son ellas las que en un porcentaje¹ mayor soportan estas situaciones, que llegarían a ser abrumadoras si las trabajadoras denunciaran siempre, pero no lo son tanto, debido a la “vergüenza social” que sigue existiendo en una sociedad tradicionalmente machista.

1. Según la *III Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo*, son las mujeres, menores de 25 años y con contratos temporales, las que sufren en mayor medida acoso, y añade que las actividades especialmente destacadas en este sentido son: comercio al por menor, hoteles y restaurantes, actividades sanitarias y de servicios sociales y personales.

Aunque sea motivo de vergüenza social, es preciso mentalizar a las trabajadoras para que no soporten este tipo de situaciones. El avergonzado, **perseguido y sancionado** debe ser el acosador y no ellas.

“No suele ser miedo, es más vergüenza”. “Es más estar en la boca de todo el mundo que la represalia de la empresa”².

Consecuencias del acoso

Una exposición prolongada a una situación de chantaje o acoso sexual, así como a una situación de acoso ambiental, es generadora de una serie de síntomas ligados no sólo a la **salud mental** sino también a la **salud física**, a consecuencia del estrés padecido por la trabajadora.

LOS EFECTOS DEL ACOSO SON:	
CONSECUENCIAS DIRECTAS	<ul style="list-style-type: none">- Bajas laborales- Conflictos emocionales- Ansiedad, depresión- Baja autoestima- Aislamiento social- Dificultad en las relaciones personales
CONSECUENCIAS ASOCIADAS AL ESTRÉS	<i>Consecuencias Físicas</i> <ul style="list-style-type: none">- Dermatitis- Problemas estomacales- Trastornos del sueño- Dolores de cabeza- Hipertensión- Problemas cardiovasculares- Trastornos musculares
	<i>Consecuencias Psíquicas</i> <ul style="list-style-type: none">- Preocupación excesiva- Incapacidad para tomar decisiones- Sensación de confusión- Incapacidad para concentrarse- Dificultad para mantener la atención- Sentimientos de falta de control- Sensación de desorientación- Frecuentes olvidos- Bloqueos mentales- Hipersensibilidad a las críticas- Mal humor...

2.Extraído del Grupo 3 correspondiente al estudio cualitativo llevado a cabo en la presente investigación.

Siendo el acoso un factor directamente relacionado con estados de estrés, los efectos causados por éste son achacados en la mayor parte de los casos a otras situaciones de malestar, haciendo más difusa y complicada la relación del acoso con los efectos que produce. Normalmente se relacionan con sentimientos de fatiga, de bajo estado de ánimo, depresión en general, dolores generados por el trabajo...

RECOMENDACIONES

Exige a tu empresa que defina claramente acoso.

Reclama la existencia de un procedimiento de denuncia y una persona responsable dentro de la empresa que procese y curse correctamente esas denuncias.

Demanda protección y apoyo si eres una trabajadora acosada. Pide ayuda a tu representante sindical. Exige la **denuncia** a la Inspección de Trabajo (el acoso está considerado como la falta más grave).

Exige, por parte de la empresa, la aplicación de las sanciones para los culpables.

Protección de la confidencialidad.

1.3. Discriminación y características discriminatorias del trabajo

¿Qué es?

La definición de discriminación, podemos considerar que es:

Dar trato de inferioridad a una persona o colectivo por motivos sexuales, raciales, políticos, religiosos, etc...

Discriminación=Desmotivación=Mayor accidentabilidad y absentismo

Existen diversos indicadores a través de los que podemos señalar las situaciones de discriminación:

- ❖ 1. Diferencias salariales en puestos de trabajo iguales. Según datos de la *Encuesta de salarios en la industria y servicios*, Instituto Nacional de Estadística para el Instituto de la Mujer, la ganancia media para trabajadores de Cantabria en el año 2000 fue de 1.090,63 € en el caso de las mujeres, y de 1.166,98 € para los hombres.
- ❖ 2. Mayor dificultad de acceso a la formación y a los planes de desarrollo profesional dentro de las empresas.

- ❖ 3. Los datos de la *III Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo*, demuestran que la intervención en los procesos de toma de decisiones y la participación en el lugar de trabajo es menos común entre mujeres que entre hombres.

Las diferencias de trato entre trabajadores y trabajadoras se identifican con discriminación y a su vez ésta implica mayores tasas de accidentabilidad y absentismo. Por ejemplo debido a que la desmotivación que sigue a la discriminación lleva a una disminución de la atención en el desempeño de la tarea.

Con el fin de evitar situaciones discriminatorias, desde las instancias públicas y a través de programas específicos, nacionales, regionales y comunitarios, como es el caso del *mainstreaming*³, se evalúan continuamente las situaciones de hombres y mujeres intentando atenuar las diferencias entre ambos, desde el punto de vista de los recursos, las reivindicaciones y las condiciones económicas y laborales en el marco de las diferentes políticas.

Partiendo de las modificaciones en la legislación local, nacional y comunitaria hay que buscar el objetivo de ajustar las **diferencias** existentes entre hombres y mujeres **para** llegar a una mayor **igualdad**. **Diferenciar para igualar** porque por ejemplo: la capacidad de resistencia a cada contaminante que nos podemos encontrar en el lugar de trabajo es diferente entre hombres y mujeres, por lo tanto la Ley se debe ajustar a esta situación.

**RECUERDA: TAMBIÉN ES DISCRIMINATORIA LA FALTA DE DIFERENCIACIÓN.
EXIGE EVALUACIONES DE RIESGOS QUE TENGAN EN CUENTA TUS CONDICIONES
INDIVIDUALES Y NO SÓLO LAS DE TU PUESTO DE TRABAJO.**

¿QUÉ ES UNA EVALUACIÓN DE RIESGOS?

Es un 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.

3. Se trata, en resumen, de incorporar oportunidades de igualdad para hombres y mujeres en todas las políticas y actividades desarrolladas en la C.E. (definición incluida en el glosario de términos).

Otras situaciones de discriminación son:

- ❖ Las **herramientas** en determinados sectores son diseñadas por hombres y para hombres (siguiendo sus medidas antropométricas y no las de las mujeres).
- ❖ Los **uniformes** que son obligatorios, en determinadas profesiones, sólo para las mujeres.
- ❖ Los empleos femeninos conllevan más **tareas estresantes**. Por la tipología de los trabajos “típicos” femeninos o feminizados, es decir, mayor atención al detalle, atención al público, trabajo de auxiliar clínico en contacto con enfermos...
- ❖ Aún ahora, los hombres disponen de mayor influencia sobre la toma de decisiones, al respecto de situaciones organizativas de su trabajo, que las mujeres. A esto se le denomina *segregación vertical*.
- ❖ También las diferencias salariales en igualdad de puestos se siguen manteniendo. A esto se le denomina *techo de cristal*.
- ❖ Menor acceso a formación y en consecuencia a la **promoción**.

Consecuencias

Uno de los efectos o consecuencias más evidentes de la discriminación es la invisibilidad de riesgos. El más típico es la depresión⁴.

Por medio de indicadores podemos relacionar también la discriminación con la salud de las trabajadoras. Estos indicadores son: la invisibilidad, supervisión-participación y la falta de reconocimiento (en un cuadro al final de este punto se relacionan estos indicadores con las consecuencias sobre la salud de las trabajadoras).

¿Qué se hace invisible a los ojos de los responsables de la Seguridad y Salud en el Trabajo? Invisibilidad:

- ❖ De las particularidades de los puestos que las mujeres ocupan.
- ❖ De los efectos que una enfermedad puede tener sobre sus vidas familiares.

4. La depresión, debería ser considerada una enfermedad profesional (aunque la Ley aún no la reconoce) en aquellos casos en los que ésta se haya iniciado a consecuencia de unas inadecuadas condiciones en el trabajo, pero por el momento la baja, si se produce, se asimila a un “accidente de trabajo”.

- ❖ Del coste que implica el trabajo desempeñado por las mujeres en el hogar. Invisibilidad de sus tareas y del tiempo que pueden llegar a ocupar, así como del coste que implicaría si se tradujera en horas de trabajo remunerado.

Un ejemplo: las mujeres son objeto de discriminaciones directas cuando se trata de demostrar enfermedades profesionales o accidentes de trabajo relacionados con el estrés. Y ellas lo manifiestan de la siguiente manera:

“Se llama a una mujer loca porque está con depresión”. “La mujer está deprimida; el hombre tiene depresión”.

“Todos los casos de baja por depresión que conozco son mujeres”.

“Los hombres tienen condiciones laborales mejores. Ellas tienen unas condiciones laborales pésimas aparte de lo que ya tengan en casa, y sin posibilidad alguna de promoción”.

“Siempre se asimila que si la mujer más bajas, que si la maternidad, en cuatro años él ha cogido más bajas”⁵.

INVISIBILIDAD de las características del trabajo desempeñado por las mujeres. Normalmente se da invisibilidad:

INDICADORES	
INVISIBILIDAD (de las características de sus tareas en el trabajo y en casa)	<ul style="list-style-type: none"> - Agravamiento de las enfermedades - Estrés - Doble jornada
SUPERVISIÓN-PARTICIPACIÓN (a estas diferencias entre hombres y mujeres se les ha denominado segregación vertical)	<ul style="list-style-type: none"> - Desmotivación por la falta de intervención en la organización de su trabajo y en la participación en la empresa - Ambigüedad del rol al no quedar clara la tarea a desempeñar
FALTA DE RECONOCIMIENTO (tiene relación directa con la invisibilidad)	<ul style="list-style-type: none"> - Baja autoestima - Depresión

5. Opiniones manifestadas por las trabajadoras en grupos de discusión realizados en la presente investigación. Grupo número 2.

Las medidas preventivas que se proponen a continuación podrían resumirse en igualdad y al mismo tiempo diferenciación.

RECOMENDACIONES

Reclama la planificación de la igualdad dentro de tu empresa que ayude a evitar discriminación.

Propón y demuestra igualdad también en la supervisión y participación en las tareas y decisiones que se tomen en relación con tu trabajo.

Comprueba que se distinguen las características que diferencian a ambos géneros a la hora de llevar a cabo las evaluaciones de riesgos por parte de la empresa.

Las herramientas que empleas deben ajustarse a tus condiciones físicas. Solicita modificaciones para que se ajusten tus herramientas a ti y no tú a tus herramientas.

La segregación por tareas y categorías laborales hace que el número de mujeres trabajadoras en algunos sectores y tareas concretas sea muy alto (los datos relativos a ello aparecen detallados en el Punto 2 de la presente guía) y por tanto los riesgos que estos puestos llevan asociados deben ser estudiados con especial detalle. Riesgos asociados que se analizan a continuación.

1.4. Trastornos musculoesqueléticos - movimientos repetitivos

¿Cuáles son?

Los dos conceptos van muy ligados siempre. De hecho es como consecuencia de los movimientos repetitivos en el trabajo, por lo que llegan a aparecer los trastornos musculoesqueléticos.

Son todas aquellas molestias, lesiones o enfermedades derivadas o relativas al sistema compuesto por los huesos, músculos, tendones, ligamentos y articulaciones.

En el análisis realizado para los diferentes sectores, tenido en cuenta más adelante en esta guía, todos ellos, siendo diferentes y con unas características específicas en cada puesto, coinciden en el riesgo de trastornos musculoesqueléticos generados especialmente por los movimientos repetitivos o por las posturas forzadas.

RECUERDA: LAS POSTURAS FORZADAS NO SON CONSECUENCIA DEL TRABAJO SINO DE UNA MALA PROGRAMACIÓN DEL MISMO O DE UN MOBILIARIO O MAQUINARIA INADECUADOS.

TRABAJO FEMINIZADO-CENTRADO EN EL DETALLE:

Los motivos principales que los generan son aquellas tareas que se han considerado como feminizadas y que consisten en una **mayor atención a los detalles** y tareas que implican un alto componente de **minuciosidad**.

MOVIMIENTOS REPETITIVOS:

Los trabajos desarrollados por las mujeres en la industria no van directamente ligados a una manipulación manual de cargas pesadas, que son las que se analizan bajo la normativa de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Son, en realidad, los hombres los que manejan estas cargas pesadas y por tanto los que tienen sus riesgos cubiertos por la Ley. Mientras que las mujeres, precisamente en este trabajo industrial, manejan cargas no pesadas, por tanto no recogidas por la Ley, y con un agravante añadido, que son los movimientos repetitivos.

MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS:

En numerosas ocasiones, las trabajadoras tienen que trasladar a enfermos, niños, material de limpieza y cargas realmente pesadas para evitar el agravio comparativo si se trata de una tarea desempeñada en un sector masculino y un puesto de trabajo al que las mujeres se están incorporando. Un ejemplo en este sentido son las auxiliares de clínica, ya que en momentos de máxima actividad no pueden solicitar ayuda de los hombres para el traslado, manejo... de los pacientes, viéndose obligadas a realizar un esfuerzo, proporcionalmente, mucho mayor que el que realizaría un hombre.

ADAPTACIÓN DE HERRAMIENTAS Y MOBILIARIO:

Otro de los motivos generadores de las dolencias musculoesqueléticas es, especialmente en aquellos puestos que históricamente han sido masculinos y que en los últimos tiempos han experimentado la incorporación de las mujeres; el mobiliario y herramientas que no han sido aún **adaptados** a las medidas de éstas y a su fuerza. (Por ejemplo,

las dimensiones de las manos para accionar los mandos, o la presión que es preciso ejercer sobre las palancas).

El aspecto más controvertido en relación con los trastornos musculoesqueléticos generados por movimientos repetitivos, es demostrar la relación entre las causas y los efectos sobre la salud y el bienestar físico de las trabajadoras.

Para lo cual es inevitable un estudio a largo plazo contrastando actividad / exámenes médicos / bajas por enfermedad y apoyándolo con otros basados en observación directa y toma de tiempos que puedan demostrar esa relación. Algo que no es tan complicado ya que en este momento existen métodos para su detección y corrección.

Consecuencias

- ❖ La primera con la que nos encontramos es la **lesión de espalda**. Ésta puede incluir desde una contractura a una lesión crónica. En la mayor parte de los casos este tipo de lesiones son producidas por la manipulación manual de cargas. En el caso de las mujeres, están localizadas en el cuello y columna dorsal, según datos obtenidos de la *IV Encuesta Nacional sobre Condiciones de Trabajo 1999*.
- ❖ Otro riesgo que continúa sin ser declarado enfermedad profesional, y se toma como accidente de trabajo, son los problemas circulatorios aparecidos como consecuencia del estatismo postural, debido a la exigencia en el mantenimiento de la postura de **bipedestación** (de pie) durante toda la jornada de trabajo. Estos terminan degenerando en problemas musculoesqueléticos.
- ❖ También **lesiones en las articulaciones** a consecuencia del mantenimiento de una postura, bien de las inadecuadas o por una torsión excesiva de la articulación a consecuencia de un incorrecto diseño del puesto de trabajo.
- ❖ Dolores en las articulaciones superiores, cuyos síntomas se manifiestan fuera del horario de trabajo (normalmente por las noches).

RECOMENDACIONES (PARA LAS TRABAJADORAS Y SUS REPRESENTANTES)

Las empresas están obligadas a actualizar periódicamente la evaluación de riesgos de forma correcta, es decir, teniendo en cuenta las características especiales de cada trabajadora en su puesto de trabajo. La primera medida preventiva a aplicar es la **revisión-modificación** de los puestos de trabajo y de las herramientas empleadas ya que la gran mayoría de las lesiones que se producen pueden ser evitadas con simples y relativamente sencillas modificaciones realizadas en el mobiliario o en las herramientas empleadas en el **puesto de trabajo**, de tal manera, que sea este último el **que se ajuste a la trabajadora y no al contrario**. Exige tu evaluación de riesgos y modificaciones en las herramientas si no se ajustan a ti (muchas están diseñadas para hombres).

Formación en las posturas idóneas y en la forma de utilizar las herramientas. Reclama formación por tu salud y para mejorar tu trabajo.

Organización del trabajo para evitar situaciones de estrés ya que bajo una situación de este tipo las fuerzas aplicadas para la realización de la tarea están por encima de las necesarias. **También para conciliar la vida familiar y la laboral**. Demanda organización a tu empresa. En beneficio de todos.

Solicita **medios mecánicos de transporte** para la manipulación de elementos pesados.

Exige **descansos periódicos** en aquellas tareas que impliquen una excesiva atención o minuciosidad.

Reclama que anualmente se realice una **vigilancia de la salud** prestando especial atención a aquellos puntos sensibles dependiendo del tipo de tarea que lleves a cabo. Por ejemplo para tareas de atención minuciosa: revisión zona alta de la espalda al menos una vez al año.

1.5. Riesgos durante el embarazo

¿Cuáles son?

Son todas aquellas situaciones relacionadas con el puesto de trabajo ocupado por la trabajadora y que pueden suponer un peligro en mayor o menor grado para la madre o el niño.

Como trabajadoras expuestas en general a unas condiciones de trabajo que puedan resultar nocivas para la salud, es preciso que se preste atención desde la empresa a estas condiciones por medio de una correcta evaluación de riesgos laborales. Ésta se ha de poner a disposición de la trabajadora expuesta y realizar una nueva evaluación en el caso de quedar embarazada.

Esto es así, y así se recoge en la ley porque la situación es diferente, los límites de exposición tanto a los contaminantes físicos, como químicos y también a los biológicos no pueden ser los mismos en el momento en el que la trabajadora se queda embarazada que después, durante el periodo de lactancia; ya que en ambos casos todas aquellas sustancias nocivas asimiladas por el organismo de la madre pasan al feto, bien directamente (embarazo) o bien a través de la leche materna (durante el periodo de lactancia).

RECUERDA: NUEVA EVALUACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO AL QUEDAR EMBARAZADA. TAN PRONTO COMO COMUNIQUES TU EMBARAZO.

Los pasos a seguir en el caso de que la trabajadora ocupe un puesto de trabajo de riesgo y quede embarazada son los siguientes:

- ❖ 1. Reclama una **Revisión de la Evaluación de Riesgos** de tu puesto, con sus nuevas características como trabajadora embarazada. Coméntalo con tu delegada/o de prevención o directamente con el empresario en caso de no existir el primero.
- ❖ 2. Exige que tu empresa prepare un **listado de puestos de trabajo** seguros.
- ❖ 3. **Adaptación** de condiciones o tiempo de trabajo, si implica exposición a contaminantes.
- ❖ 4. Te deben conceder el **cambio de puesto de trabajo** si la medida anterior no es suficiente.
- ❖ 5. En el caso de inoperancia o insuficiencia de las anteriores: **contingencia “riesgo durante el embarazo”**. Esto implicaría una suspensión del contrato, es decir, una baja por incompatibilidad entre la actividad laboral y la salud de madre e hijo.

Es preciso resaltar la necesidad de un desarrollo normativo más exhaustivo, y la importancia de difundir los protocolos mínimos necesarios para que las empresas actúen frente al embarazo de la mujer trabajadora, sin dejar margen para la discriminación negativa.

Especialmente cuando hablamos de **trabajadoras eventuales**, ya que son éstas las que con más frecuencia sufren el rechazo o discriminación debido a su situación.

Consecuencias

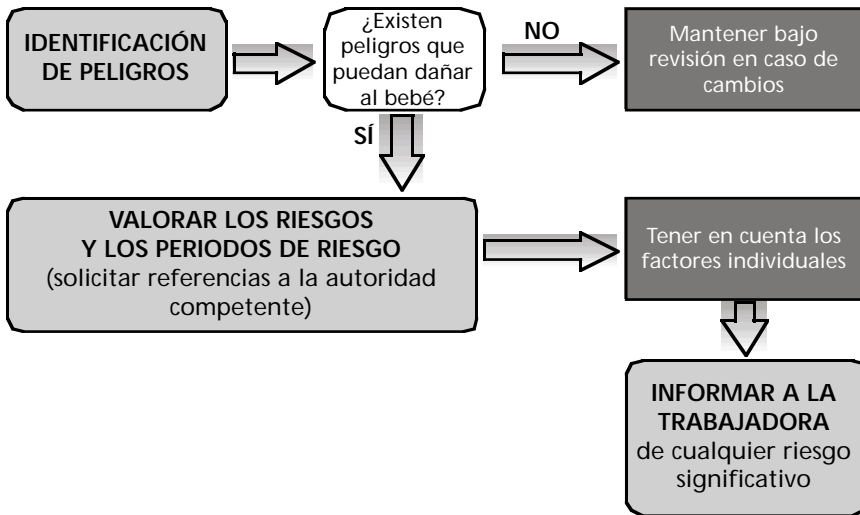
RIESGOS Y EJEMPLOS DE LOS ELEMENTOS CAUSANTES		
TIPO DE RIESGO	EJEMPLOS	PUESTOS DE TRABAJO AFECTADOS
AGENTES BIOLÓGICOS (Higiene)	<p><i>Bacterias, virus, parásitos, hongos, incluyendo:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - infecciones portadas y transmitidas por otras personas - algunas enfermedades portadas por animales o alguna otra especie de vida animal - algunos microorganismos encontrados en el agua, comida, tierra u otras sustancias 	<p>Enfermeras, auxiliares de clínica, veterinarias</p>
AGENTES QUÍMICOS (Higiene)	<p><i>Químicos, componentes químicos o químicos intermedios en cualquier forma, incluidos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - químicos que son o pueden ser carcinogénicos, teratógenos o mutagénicos o nocivos para la reproducción en cualquier etapa - algunos metales pesados (ej. plomo, mercurio) - algunas drogas - químicos dañinos que pueden ser absorbidos a través de la piel, vía parental o vía respiratoria (ej. pesticidas, o humo de tabaco) 	<p>Trabajadoras agrícolas, manipuladoras en industrias tabaqueras</p>
AGENTES FÍSICOS (Higiene)	<ul style="list-style-type: none"> - radiaciones ionizantes y no ionizantes. - golpes o movimientos excesivos (ej. Shocks, choques, vibraciones) - ruido - frío o calor extremo (incluido el clima) - locales confinados 	<p>Operadoras de máquinas de radioterapia, operadoras de máquinas industriales</p>

<p>DEMANDAS FÍSICAS Y MENTALES, MOVIMIENTOS Y POSTURAS (Ergonomía)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - trabajo intensivo - manipulación manual de cargas - periodos prolongados en postura mantenida - posturas o movimientos que resultan incómodos - viaje o transporte - trabajo o situaciones de trabajo estresante - cantidades de trabajo intensivas - cantidad de trabajo exigida 	<p>Fábricas: trabajadoras en cadenas de montaje, repcionistas en hoteles</p>
<p>PLAZOS DE TIEMPO EN EL TRABAJO (Psicosociología)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - turnos de trabajo rotatorios noche-día - jornadas de trabajo inflexibles o muy largas (incluidas las horas extra) - limitación en los descansos - hora de comienzo o finalización de la jornada (muy temprano o muy tarde) - trabajo en solitario - acoso en el trabajo - restricciones en las ausencias maternales o ausencias por cuidados médicos - carencia de descansos por cuidados durante el periodo de lactancia (hora diaria de lactancia) 	<p>Operadoras de telemarketing, Costureras, Trabajadoras de máquinas envasadoras</p>
<p>LUGARES DE TRABAJO / Y PLANES DE EMERGENCIA (Seguridad)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - inadecuados procedimientos de emergencia, de primeros auxilios, fuego - condiciones higiénicas inadecuadas - carencia de accesos a lavabos, vestuarios o sanitarios 	<p>Camareras de pisos</p>

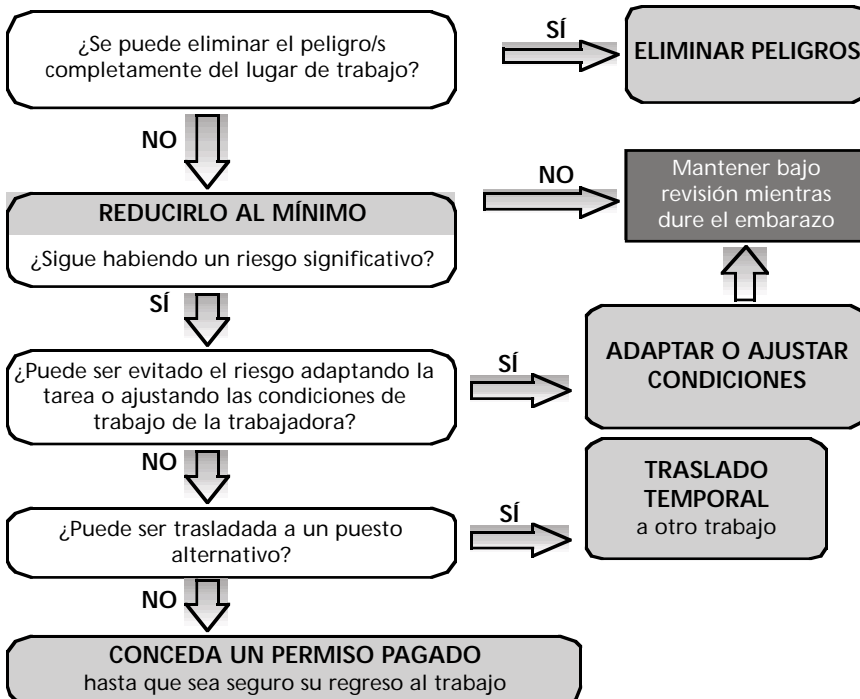
Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2004. *Guidance on safe maternity at work.*

Una simple duda al respecto de la existencia de riesgo tanto para la trabajadora como para el bebé es suficiente para solicitar la toma de medidas por parte del empresario. Estas medidas se deben aplicar siguiendo el esquema que a continuación se plantea:

PRIMER PASO: VALORAR LOS RIESGOS



SEGUNDO PASO: EVITAR EL DAÑO



Este es el esquema que se recomienda seguir al empresario ante el embarazo de una trabajadora.

La reasignación o la baja preventiva son medidas preventivas por excelencia, y de esta manera deberían ser asumidas por todos los participantes en la decisión.

RECOMENDACIONES (PARA LAS TRABAJADORAS Y SUS REPRESENTANTES)

En primer lugar un **listado de riesgos identificados** realizado en la empresa para todos los puestos de trabajo, teniendo en cuenta los riesgos para la reproducción e informando a las trabajadoras.

La empresa ha de aplicar medidas correctoras sobre los riesgos detectados y deben tener en cuenta tanto la preconcepción como el embarazo y la lactancia (siguiendo los protocolos aplicados por la Unión Europea).

En el momento en el que una trabajadora pone en conocimiento de la empresa una situación de embarazo, debe ser sometida a una revisión de su evaluación de riesgos.

Teniendo en cuenta que la sustitución o reasignación del puesto de trabajo debe ser inmediata, el empresario ha de tener una relación de puestos de trabajo en los que no exista riesgo para el embarazo. Esta medida se toma informando a las trabajadoras (a todas) y en colaboración con los representantes sindicales.

Es preciso exigir que en las evaluaciones de riesgos se tengan en cuenta los diferentes límites de exposición a contaminantes físicos, químicos, a vibraciones...: en primer lugar para todas las trabajadoras; y a continuación para las embarazadas. Estableciendo, como punto de partida, la diferenciación entre trabajadores y trabajadoras.

Capítulo 2

Selección de sectores

Esta guía no se dirige a un sector en concreto y los riesgos específicos de éste o de los puestos de trabajo que lo conforman, en realidad, se trata de analizar una muestra de los sectores y actividades en los que existe mayor presencia femenina; para resaltar los riesgos, que por su condición, son especialmente nocivos para la salud de las trabajadoras. Aunque con ello no queremos restringirnos a éstos ya que las trabajadoras están sometidas a otras muchas situaciones de riesgo.

Con el fin de establecer algún orden lógico se ha optado por la mayor cantidad de mujeres ocupadas dependiendo de la actividad, para lo cual se han empleado las cifras facilitadas por la *Encuesta de Población Activa* elaborada y publicada por el Instituto Nacional de Estadística:

ACTIVOS POR SEXO Y RAMAS DE ACTIVIDADES EN CANTABRIA				
	Ind. alim., bebidas, tabaco, textil	Construcción de maquinaria e ind. manufact. diversas	Comercio y Hostelería	Educación, activ. sanitarias
Ambos sexos	14,4	14	51,2	39,3
Varones	8,7	12,2	23,8	14,9
Mujeres	5,7	1,8	27,4	24,4

Unidad: miles de personas.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. 2003.

Encontramos que en el sector agrícola, industrial, y de construcción las diferencias de ocupación son muy grandes, quedando algo más equiparadas en el sector servicios.

Es en éste en el único que aparecen los resultados de ocupación femenina por encima de la masculina.

El motivo es que en el sector servicios tienen mucho peso las ramas de **sanidad**, educación, **hostelería**, empleadas del hogar, servicios empresariales... y es en estos sectores en los que las mujeres ocupan la mayor parte de los puestos de trabajo que los forman.

Nos vemos en la obligación de señalar en este mismo apartado una cosa más, el elevado número de accidentes del sector servicios con respecto al resto.

El sector servicios es el de mayor ocupación femenina y recoge las cifras más altas de accidentes de trabajo.

2.1. Descripción de los posibles riesgos laborales para las mujeres en función de la rama de actividad

En este caso lo que hemos hecho es prestar especial atención a aquellos riesgos que resultan más dañinos en función de si el trabajo es desempeñado por un hombre o una mujer y la rama de actividad de la población ocupada.

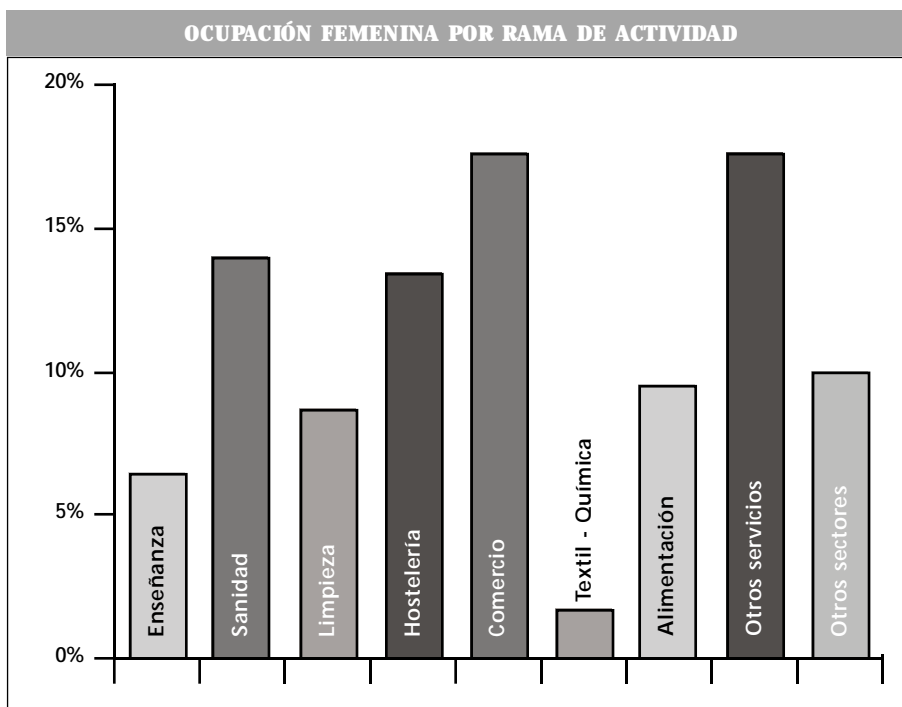
Existen estudios científicos que afirman que no es más normal que las mujeres tengan dolores, se cansen o sufran depresión en un porcentaje mayor, es decir, no se trata de un fenómeno propio del género, sino que esto viene derivado de las condiciones laborales y especialmente de la doble jornada soportada por las trabajadoras.

Ya que no es el objeto de esta guía, el listado de riesgos que se recoge a continuación no es exhaustivo, empleándose aquí a modo de recordatorio, es decir, la forma de conocer detalladamente los riesgos del puesto de trabajo es a través de la **evaluación de riesgos** que cada empresa está obligada a realizar.

También es responsabilidad de la empresa poner este documento a disposición de la trabajadora.

RECUERDA: ES TU DERECHO SOLICITAR LA EVALUACIÓN DE RIESGOS QUE LA EMPRESA TIENE LA OBLIGACIÓN DE REALIZAR PARA TU PUESTO DE TRABAJO.

Las ramas de actividad que a continuación se analizan han sido escogidas en función de la representación de trabajadoras, tal y como se puede apreciar en el siguiente cuadro:



Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta realizada.

Hostelería

Los puestos de trabajo comprendidos dentro de esta rama de actividad serían: camareras de pisos en hoteles, personal de valet (lavandería), personal de cocina, camareras o subgobernantas.

Y los **riesgos** detectados en los puestos de trabajo comprendidos dentro de esta rama de actividad son los siguientes:

SECTOR HOSTELERÍA			
RIESGO	MÉTODO DETECCIÓN EVALUACIÓN	MEDIDAS PREVENTIVAS	LEGISLACIÓN
POSTURAS FORZADAS	Observación directa y toma de tiempos. Grado de torsión de las articulaciones	Revisión del diseño del puesto de trabajo y de las tareas	R. D. 487/1997 Directiva 90/269/CEE
DISCONFORT TÉRMICO	Toma de medidas y cuestionario a los trabajadores	Revisión de las condiciones ambientales de los locales de trabajo	R. D. 486/1997
ILUMINACIÓN INSUFICIENTE	Medidas y cuestionario a los trabajadores	Revisión, consulta a los trabajadores y aplicación de iluminación mínima por tareas	R. D. 486/1997
LESIONES MUSCULO-ESQUELÉTICAS	Observación directa y toma de tiempos, así como revisión de los análisis e informes médicos	Revisión del diseño del puesto de trabajo y de las tareas	R. D. 487/1997
CARGA FÍSICA (POR ELEVADO RITMO SIN PAUSAS)	Observación directa y toma de tiempos. Cuestionario a las trabajadoras	Revisión de la organización de los puestos de trabajo. Incluir más pausas y rotación de puestos	Ley general PRL (Prevención de Riesgos Laborales) 31/1995
CARGA MENTAL (POR TURNOS ROTATIVOS, MONOTONÍA, AISLAMIENTO, JORNADAS EXCESIVAS)	Método de evaluación del INSHT, en su NTP (Nota Técnica de Prevención) 443	Revisión de la organización del trabajo	Ley de PRL 31/1995
CONTACTO, INHALACIÓN DE PRODUCTOS QUÍMICOS	Observación directa con mediciones. Seguimiento de los resultados de las revisiones médicas. También se pueden emplear criterios de la NTP 449	Evitar el empleo de productos químicos tóxicos y sustitución por neutros. Correcto etiquetado y almacenaje	R. D. 363/1995 (“...envasado y etiquetado de sustancias peligrosas)
CONTACTOS ELÉCTRICOS	Observación directa. NTP 71	Sustituir máquinas antiguas poco seguras por otras con marcado C. E.	R. D. 486/1997
CAÍDAS AL MISMO NIVEL	Observación directa. Revisión y aplicación de la Ley	Seguir la legislación al respecto y señalización	R. D. 486/1997

A consecuencia de los riesgos señalados en el punto anterior, se generan una serie de **daños** a la salud:

- ❖ La mayor parte de los riesgos señalados son causantes de lesiones **musculoesqueléticas** lo cual implica un porcentaje muy alto en relación con el resto de los riesgos.

En el caso del trabajo femenino también aparecen un gran número de tareas que implican **manipulación manual de cargas**, pero en el caso del trabajo realizado por mujeres, se trata de cargas no pesadas, por lo que el motivo de la lesión no es tanto el peso como: **la repetición de la manipulación (ciclo de trabajo muy corto)**.

Las lesiones musculoesqueléticas son las más frecuentes relacionadas con el trabajo en el conjunto de la población trabajadora y son más frecuentes entre mujeres.

Sólo cambia la zona lesionada dependiendo de si se trata de hombres o mujeres:

- ❖ Los hombres en la columna lumbar, brazos y rodillas.
- ❖ Las mujeres en el cuello y la columna dorsal.

Muchas camareras de piso debido a los esfuerzos necesarios para levantar las camas al hacerlas, sufren **lesiones en brazos y espalda**, pero éstas aparecen, en demasiadas ocasiones, durante sus últimos años de vida profesional o ya en su jubilación. Por eso resultan irreversibles y por supuesto sin posibilidad de indemnización al no estar reconocidas como enfermedad profesional.

El riesgo de CONTACTOS E INHALACIÓN DE PRODUCTOS QUÍMICOS tiene como posibles consecuencias:

- ❖ **Intoxicaciones** por la mezcla inadecuada de productos o el empleo de artículos tóxicos sin los medios de protección adecuados.
- ❖ **Dermatitis.**
- ❖ **Alteraciones respiratorias.** No son tan fácilmente asociables al elemento contaminante debido a que la relación entre el daño que produce y el componente que lo genera no es tan evidente. A modo de ejemplo, podríamos señalar las producidas por gases tóxicos.

RITMO ELEVADO DE TRABAJO

TURNOS ROTATORIOS, en estos dos últimos casos las consecuencias tienen todas relación con el **estrés**:

“El estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación”.

(Comisión Europea, 2000).

Comercio

Dentro de comercio destacan los siguientes puestos de trabajo: cajeras de supermercado y dependientas.

RAMA DE ACTIVIDAD: COMERCIO			
RIESGO	MÉTODO DETECCIÓN EVALUACIÓN	MEDIDAS PREVENTIVAS	LEGISLACIÓN
POSTURAS FORZADAS	Observación directa y toma de tiempos. Grado de torsión de las articulaciones	Revisión del diseño del puesto de trabajo y de las tareas	R. D. 487/1997 Directiva 90/269/CEE
DISCONFORT TÉRMICO	Toma de medidas y cuestionario a los trabajadores	Revisión de las condiciones ambientales de los locales de trabajo	R. D. 486/1997
ILUMINACIÓN INSUFICIENTE	Medidas y cuestionario a los trabajadores	Revisión, consulta a los trabajadores y aplicación de iluminación mínima por tareas	R. D. 486/1997
LESIONES MUSCULO- ESQUELÉTICAS	Observación directa y toma de tiempos, así como revisión de los análisis e informes médicos	Revisión del diseño del puesto de trabajo y de las tareas	R. D. 487/1997
CARGA FÍSICA (POR ELEVADO RITMO SIN PAUSAS)	Observación directa y toma de tiempos. Cuestionario a los trabajadores	Revisión de la organización de los puestos de trabajo. Incluir más pausas y rotación de puestos	Ley general PRL 31/1995

CARGA MENTAL (POR TURNOS ROTATIVOS, MONOTONÍA, AISLAMIENTO, JORNADAS EXCESIVAS, TRATO CON EL PÚBLICO)	Método de evaluación del INSHT, en su NTP 443	Revisión de la organización del trabajo	Ley de PRL 31/1995
CONTACTO, INHALACIÓN DE PRODUCTOS QUÍMICOS	Observación directa con mediciones. Seguimiento de los resultados de las revisiones médicas. También se pueden emplear criterios de la NTP 449	Evitar el empleo de productos químicos tóxicos y sustitución por neutros. Correcto etiquetado y almacenaje	R. D. 363/1995 ("...envasado y etiquetado de sustancias peligrosas)
CONTACTOS ELÉCTRICOS	Observación directa. NTP 71	Sustituir máquinas antiguas poco seguras por otras con marcado C. E.	R. D. 486/1997

De la misma manera que en el caso de hostelería, en el comercio, la mayor parte de los riesgos generan **trastornos musculoesqueléticos**. En este apartado señalamos la alternancia de la postura de **pie / sentado** ya que es la situación que genera mayor cantidad de problemas, y éstos a su vez los relacionamos con los puestos de trabajo señalados antes del cuadro: cajeras de supermercado, cajeras de restaurantes, camareras y dependientas.

GOLPES CONTRA OBJETOS INMÓVILES es el riesgo y sus consecuencias:

- ❖ **Lesiones musculoesqueléticas.**
- ❖ **Contusiones y choques** a consecuencia de los movimientos requeridos para llevar a cabo la tarea y la falta de espacio con el que se ha de realizar.
- ❖ **Posturas forzadas** también por causa de la **falta de espacio** y el elevado ritmo de trabajo.
- ❖ **Manipulación manual de cargas** no pesadas, que son las que se realizan en los puestos de trabajo feminizados. Se trata de movimientos continuos en ciclos muy cortos. El riesgo y la posibilidad de una lesión no viene tanto determinada por el peso transportado sino por la cantidad de veces que se efectúa el movimiento. El peso variado de las cargas que se manipulan, la alta frecuencia en la manipulación, la

ausencia de pausas establecidas, y la falta de adaptación del mobiliario o los elementos que se emplean en el trabajo llevan a la trabajadora a sufrir trastornos musculoesqueléticos. Pero todo esto se agrava debido al hecho de identificar estos trabajos como “ligeros” ya que esto hace difícil el reconocimiento por parte de la patronal, de las lesiones musculoesqueléticas que llevan asociados, también las mutuas e incluso los actores que intervienen en la salud y seguridad en el trabajo (tanto por parte de la empresa como por parte de los representantes de las trabajadoras).

Los principales factores de riesgo para las lesiones osteomusculares son los siguientes:

Mantenimiento de posturas forzadas de muñeca o de hombros.

Aplicación de una fuerza manual excesiva.

Ciclos de trabajo muy repetitivos, dando lugar a movimientos rápidos de pequeños grupos musculares o tendinosos.

Tiempos de descanso insuficientes.

- ❖ **Fracturas, esguinces, contusiones...** producidas por la falta de espacio, es decir, por inadecuado diseño de puestos de trabajo mezclado con un elevado ritmo de trabajo, ya que estos dos elementos combinados llevan inevitablemente a que se den estos daños en la salud de las trabajadoras.

ESTRÉS a consecuencia de:

- ❖ **Elevado ritmo de trabajo.**
- ❖ **Ausencia de pausas.**
- ❖ **Turnos rotatorios.**

RIESGOS EN RELACIÓN CON EL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO a consecuencia de:

- ❖ **Fatiga visual** por la falta de luz.
- ❖ **Disconfort térmico** por inadecuada temperatura.
- ❖ **Cansancio, irritabilidad y otras alteraciones psicosomáticas** por la acumulación de las anteriores consecuencias durante un periodo de tiempo prolongado.

Sanidad

Es preciso, en este caso, tener en cuenta las especiales circunstancias del puesto de trabajo ya que éste implica el trato con terceras personas, siendo conflictivo debido a que están en una situación especial que obliga a un mayor cuidado en el trato. Esta situación además es motivo de mayor implicación en el trabajo para la persona que lo desempeña. Es decir, en los diferentes puestos de trabajo que nos podemos encontrar se va a generar estrés por lo que acabamos de decir. El puesto de trabajo que tendremos en cuenta será básicamente el de **auxiliar de clínica** debido a que en este caso es preciso añadir los riesgos ergonómicos (posturas, levantamiento de pesos...) a los psicosociales.

RAMA DE ACTIVIDAD: SANIDAD			
RIESGO	MÉTODO DETECCIÓN EVALUACIÓN	MEDIDAS PREVENTIVAS	LEGISLACIÓN
POSTURAS FORZADAS	Observación directa y toma de tiempos. Grado de torsión de las articulaciones en las tareas	Revisión de procedimientos en la manipulación de enfermos y de las tareas	R. D. 487/1997 Directiva 90/269/CEE
LESIONES MUSCULO-ESQUELÉTICAS	Observación directa y toma de tiempos, así como revisión de los análisis e informes médicos	Revisión de las tareas y puesta a disposición de medios mecánicos de manipulación de cargas	R. D. 487/1997
CARGA FÍSICA (POR ELEVADO RITMO SIN PAUSAS)	Observación directa y toma de tiempos. Cuestionario a los trabajadores	Revisión de la organización de los puestos de trabajo. Organización de turnos por volumen de trabajo	Ley general PRL 31/1995
CARGA MENTAL (POR TURNOS ROTATIVOS, MONOTONÍA, AISLAMIENTO, JORNADAS EXCESIVAS, SÍNDROME DEL QUEMADO POR TRATO CON PACIENTES)	Método de evaluación del INSHT, en su NTP 443	Revisión de la organización del trabajo	Ley de PRL 31/1995
CONTACTO, INHALACIÓN DE PRODUCTOS QUÍMICOS	Observación directa con mediciones. Seguimiento de los resultados de las revisiones médicas. También se pueden emplear criterios de la NTP 449	Evitar el empleo de productos químicos tóxicos y sustitución por neutros. Correcto etiquetado y almacenaje e información sobre su manipulación	R. D. 363/1995 (“...envasado y etiquetado de sustancias peligrosas)

CONTACTOS ELÉCTRICOS	Observación directa. NTP 71	Sustituir máquinas antiguas poco seguras por otras con marcado C. E. Formación e información	R. D. 486/1997
RIESGO POR FACTORES BIOLÓGICOS (CONTAGIO DE ENFERMEDADES COMO HEPATITIS B o TUBERCULOSIS)	Vigilancia de la salud. Estudio exhaustivo de los resultados de las revisiones médicas	Protocolos de trabajo seguros. Información sobre los pacientes con los que trabajan y los posibles contagios	R. D. 664/1997 de 12 de mayo. Directiva 2000/54/CE
RIESGO POR FACTORES FÍSICOS (RADIACIONES IONIZANTES EMPLEADAS EN TRATAMIENTOS, EL RUIDO)	Empleo de dosímetros y seguimiento exhaustivo de las lecturas. Y en relación con el ruido, utilización de sonómetros así como cuestionario a los trabajadores	Métodos seguros de trabajo en zonas de riesgo. EPI's en el caso de ruido (casco o tapones)	R. D. 53/1992 R. D. 413/1997. Directiva 90/641/ EURATOM. R. D. 1316/1989
DISCONFORT TÉRMICO	Toma de medidas y cuestionario a los trabajadores	Revisión de las condiciones ambientales de los locales de trabajo	R. D. 486/1997

De entre los riesgos que aparecen en el cuadro-resumen anterior, señalaremos los más directamente relacionados con el trabajo de las mujeres y cuyas consecuencias deben ser destacadas, así como los motivos que causan esos riesgos:

RIESGO DE LESIONES MUSCULOESQUELÉTICAS

- ❖ **Lesiones de espalda** por sostener, levantar o trasladar a los enfermos a su cargo.
- ❖ **Lesiones por sobreesfuerzos** en las tareas señaladas anteriormente con los enfermos y también en la manipulación de instrumental pesado sin ayuda.
- ❖ **Lesiones por posturas forzadas** penosas o dolorosas que adoptan, por ejemplo, al tener que hacer las camas de los enfermos.

RIESGO DE ESTRÉS

Los factores estresantes en el conjunto del sector sanitario son frecuentes y algunos, propios de la naturaleza de la actividad en la que predomina la relación cuidador-paciente. En relación con este punto en el cuadro

resumen hemos señalado el **síndrome del “quemado”** que en este puesto de trabajo viene determinado por la continua relación con la muerte y la desmotivación que puede llegar a generar.

- ❖ Trabajo rotatorio donde la actividad se desarrolla en tres turnos, viéndose agravada la situación a consecuencia de la soledad en el desempeño de la tarea en el turno de noche.

El riesgo de CONTACTOS E INHALACIÓN DE PRODUCTOS TÓXICOS tiene como posibles consecuencias:

- ❖ **Intoxicaciones** por la inadecuada formación en el manejo de productos o el empleo de agentes tóxicos sin los medios de protección adecuados.
- ❖ **Dermatitis** por contagios en el manejo de material contaminado.
- ❖ **Alteraciones respiratorias.** En estos dos últimos casos no tan fácilmente identificables con el elemento contaminante debido a que la relación entre el daño que produce y el elemento que lo genera no es tan evidente.

Enseñanza

De entre todos los posibles riesgos relacionados con los trabajos de las mujeres en la enseñanza, destacamos los producidos por las situaciones de estrés laboral. Los motivos que generan esta situación de estrés son múltiples y variados:

- ❖ Puede ser la propia sociedad y el estereotipo causado por la percepción de que las trabajadoras de la enseñanza trabajan poco.
- ❖ O porque los padres descargan por completo la responsabilidad de la educación de sus hijos sobre estas trabajadoras.
- ❖ El elevado índice de delincuencia.
- ❖ Conciliar la docencia (temario impuesto por el Ministerio de Educación) con el tiempo dedicado a la disciplina de los alumnos.
- ❖ Presión de tiempos en época de exámenes.
- ❖ Integración de inmigrantes.
- ❖ Dificultad para hacer carrera profesional en enseñanza superior (ej. decana o rectora).

RAMA DE ACTIVIDAD: ENSEÑANZA			
RIESGO	MÉTODO DETECCIÓN EVALUACIÓN	MEDIDAS PREVENTIVAS	LEGISLACIÓN
CONDICIONES TERMO- HIGROMÉTRICAS	Observación directa y toma de temperatura, humedad relativa y velocidad del aire. Cuestionario a las trabajadoras	Revisión y mantenimiento de los sistemas de ventilación y calefacción	R. D. 486/1997
RIESGO POR FACTORES FÍSICOS (EL RUIDO)	Y en relación con el ruido, utilización de sonómetros así como cuestionario a las trabajadoras	En contra del ruido externo, mayor aislamiento acústico de los locales de trabajo	R. D. 1316/1989
LESIONES MUSCULO- ESQUELÉTICAS	Observación directa y toma de tiempos, así como revisión de los análisis e informes médicos	Formación e información. Alternancia de la posición de pie-sentado	R. D. 487/1997
CARGA FÍSICA (POR ELEVADO RITMO SIN PAUSAS)	Observación directa y toma de tiempos. Cuestionario a las trabajadoras	Revisión de la organización de los puestos de trabajo. Organización de turnos por volumen de trabajo	Ley general PRL 31/1995
CARGA MENTAL (POR TURNOS ROTATIVOS, MONOTONÍA, AISLAMIENTO, JORNADAS EXCESIVAS, SÍNDROME DEL QUEMADO)	Método de evaluación del INSHT, en su NTP 443	Revisión de la organización del trabajo	Ley de PRL 31/1995
CONTACTO, INHALACIÓN DE PRODUCTOS QUÍMICOS (LABORATORIOS Y POR POLVO DE TIZA)	Observación directa con mediciones. Seguimiento de los resultados de las revisiones médicas. También se pueden emplear criterios de la NTP 449	Evitar el empleo de productos químicos tóxicos. Correcto etiquetado y almacenaje e información sobre su manipulación	R. D. 363/1995 ("...envasado y etiquetado de sustancias peligrosas)
RIESGO POR FACTORES BIOLÓGICOS (CONTAGIO DE ENFERMEDADES COMO HEPATITIS B o TUBERCULOSIS)	Vigilancia de la salud. Estudio exhaustivo de los resultados de las revisiones médicas	Protocolos para evitar que los niños acudan enfermos. Información sobre los posibles contagios	R. D. 664/1997 de 12 de mayo. Directiva 2000/54/C. E.

Riesgos destacados y sus consecuencias:

ESTRÉS

- ❖ **Trastornos nerviosos** como **ansiedad** o **depresión**, generados a consecuencia de las situaciones señaladas al principio.
- ❖ **Organización del trabajo.**
- ❖ **Responsabilidad** que lleva a las formadoras a trabajar durante sus descansos entre clases, o a preparar documentación y actividades en su tiempo de ocio, (en su casa).
- ❖ **Presión de los alumnos y de los padres.**

ALTERACIONES MUSCULOESQUELÉTICAS

- ❖ Por **posturas forzadas** debido a la necesidad de proximidad con los alumnos, por ejemplo.
- ❖ Por **posturas mantenidas** al impartir la clase (es “obligado” mantener la posición de pie).
- ❖ A **consecuencia del estrés** debido a que una situación de este tipo prolongada en el tiempo termina desembocando en problemas físicos.

Sería de interés señalar la existencia de múltiples riesgos a añadir a los ya mencionados. Por ejemplo, de los riesgos especiales dependiendo del nivel de enseñanza en el que desempeñe su actividad la docente. Por ejemplo en la Formación Profesional, existe una probabilidad mayor de sufrir accidentes en talleres y los alumnos suelen ser más conflictivos.

Alimentación

Dentro del sector alimentario o agroalimentario los riesgos más significativos detectados en relación con el trabajo femenino coinciden casi en su totalidad con los propios de las cadenas de montaje, es decir, predominan los trastornos relacionados con la falta de autonomía por encima de los demás, la monotonía, la falta de adaptación de las cadenas de montaje a la fisonomía de las trabajadoras... Todos ellos serán detallados en el cuadro resumen de riesgos que aparece más adelante.

En concreto, dentro de este sector, los riesgos pueden ser circunscritos a trabajadoras debido a que la representación masculina es muy reducida.

INDUSTRIA ALIMENTARIA			
RIESGO	MÉTODO DETECCIÓN EVALUACIÓN	MEDIDAS PREVENTIVAS	LEGISLACIÓN
ELEVADO NIVEL DE RUIDO	Toma de medidas y cuestionario a los trabajadores. NTP 270	Revisión de las condiciones ambientales de los locales de trabajo. Medidas que atenúen el ruido de las máquinas	Convenio 148 de la OIT R. D. 1316/1989
CONTACTO, INHALACIÓN DE SUSTANCIAS PELIGROSAS	Observación directa con mediciones. Seguimiento de los resultados de las revisiones médicas. También se pueden emplear criterios de la NTP 449	Evitar el empleo de productos tóxicos y sustitución por neutros. Control del proceso de fabricación. Correcto etiquetado y almacenaje	R. D. 363/1995 ("...envasado y etiquetado de sustancias peligrosas) R. D. 374/2001
LESIONES MUSCULO- ESQUELÉTICAS (ESPECIALMENTE POR MOVIMIENTOS REPETITIVOS)	Observación directa y toma de tiempos, así como revisión de los análisis e informes médicos	Revisión del diseño del puesto de trabajo y de las tareas	R. D. 487/1997
CARGA MENTAL (POR TURNOS ROTATIVOS, MONOTONÍA, AISLAMIENTO, JORNADAS EXCESIVAS, PROMOCIÓN- MOTIVACIÓN)	Método de evaluación del INSHT, en su NTP 443	Revisión de la organización del trabajo	Ley de PRL 31/1995
CONTACTOS ELÉCTRICOS	Observación directa. NTP 71	Sustituir máquinas antiguas poco seguras por otras con marcado C. E.	R. D. 486/1997
CORTES CON HERRAMIENTAS Y/O SUPERFICIES PELIGROSAS	Método de evaluación general del INSHT, también investigación de los accidentes que se produzcan: partes, (árbol de causas)	Correcto mantenimiento y almacenaje de las herramientas, así como de las superficies	R. D. 1215/1997

QUEDAR ATRAPADO (CON LA CINTA TRANSPORTADORA Y POR CAÍDA DE OBJETOS ALMACENADOS)	Método de evaluación general del INSHT, también investigación de los accidentes que se produzcan	Realización de las revisiones preventivas que correspondan a la maquinaria	R. D. 1435/1992
DISCONFORT TÉRMICO	Toma de medidas y cuestionario a las trabajadoras	Revisión de las condiciones ambientales de los locales de trabajo. Calculando velocidad del aire, humedad relativa y temperatura	R. D. 486/1997

Riesgos destacados y sus potenciales consecuencias:

ALTERACIONES MUSCULOESQUELÉTICAS

- ❖ Trabajos con los brazos elevados o en posturas forzadas y manipulación manual de cargas son generadores de dolores y **lesiones en la espalda, brazos, hombros y cuello.**

Es preciso dar la importancia que realmente tiene al adecuado diseño de los puestos de trabajo y el análisis de la manipulación manual de cargas en las mujeres (cargas no pesadas).

ESTRÉS

- ❖ Las principales consecuencias tienen relación con problemas físicos que normalmente no se achacan al estrés o a una incorrecta organización del trabajo.
- ❖ **Solapamiento del estrés.** La doble presencia agrava las situaciones estresantes propias del trabajo a causa de:

Jornadas prolongadas (dificulta la atención requerida por hijos o parientes a cargo de la trabajadora).

Trabajo rutinario (realizado en una cadena de montaje, es decir, con ritmo impuesto y realizando siempre el mismo movimiento).

A turnos.

Por la exposición a ruido (éste es un generador de estrés en el caso de que se prolongue a lo largo de toda la jornada).

Falta de promoción o motivación (ya que no hay posibilidades de formación continua y tampoco de promocionar).

CAÍDAS

- ❖ **Atrapamientos** producidos por la caída de objetos incorrectamente almacenados al ser manipulados.
- ❖ **Derramamiento de productos tóxicos**, y a consecuencia de ello contactos o inhalación debido al mismo problema, es decir, no siguiendo la normativa relativa a almacenamiento de productos y material.

ATRAPAMIENTOS, GOLPES Y/O CORTES CON MÁQUINAS

- ❖ **Por maquinaria inadecuada o incorrecto mantenimiento** de la misma. Las máquinas que se adquieran han de ir identificadas con el marcado C. E. que serviría para calificar la máquina como segura. Pero no es suficiente que se haya fabricado siguiendo normas de seguridad sino que es preciso realizar revisiones periódicas que garanticen su correcto funcionamiento y que sea modificada en caso de que se produzca un accidente.
- ❖ Pueden llegar a producirse **amputaciones, magulladuras, atrapamientos y cortes**, especialmente en el trabajo con una cinta transportadora debido a las características de los trabajos en cadena. Por ejemplo: las trabajadoras, por la monotonía de la actividad que desarrollan, pueden dejar de prestar toda la atención que requiere la tarea. Por ello la cinta propia de la cadena de montaje debe estar bien diseñada y revisada teniendo en cuenta incluso esas posibles pérdidas de atención de las trabajadoras.

RECUERDA: ES RESPONSABILIDAD DEL EMPRESARIO LA ADQUISICIÓN DE UNA MAQUINARIA ADECUADA Y SEGURA, ASÍ COMO EL TENER EN CUENTA NEGLIGENCIAS O DESCUIDOS DE LOS TRABAJADORES EN EL MOMENTO DE DISEÑAR O ENCARGAR LAS PROTECCIONES PARA LA MISMA.

CONTACTO O INHALACIÓN DE PRODUCTOS TÓXICOS

- ❖ **Intoxicaciones** producidas por los productos empleados para el envasado.
- ❖ **Dermatitis**.
- ❖ **Alteraciones respiratorias**. En estos dos últimos casos, no tan fácilmente asociadas con el elemento contaminante debido a que la relación entre el daño y el elemento que lo produce no es tan evidente (ya que se prolonga en el tiempo).

RUIDO

- ❖ La exposición continuada al ruido de las máquinas puede terminar generando **sordera o hipoacusia**.
- ❖ Aunque no son éstas las únicas posibles consecuencias, ya que, un elevado ruido generado por las máquinas puede evitar escuchar una señal de alarma o incrementar la sensación de estrés.

CONTACTOS ELÉCTRICOS

- ❖ Los tendremos en cuenta, aunque éstos generalmente se producirán por partes de la máquina en contacto con cables o por incorrecto aislamiento de las zonas activas de la máquina, es decir, por un incorrecto mantenimiento o adquisición de la maquinaria. Si son las adecuadas, tienen marcado C. E. y se realizan las revisiones oportunas, estos riesgos estarían controlados.

Limpieza

Debido al porcentaje **“anecdótico”** de hombres dedicados a esta actividad, señalaremos aquellos riesgos identificados como propios de la condición femenina.

En sectores anteriormente tratados se especificaba que las mujeres se habían ido integrando, mientras que en este caso los hombres no se equiparan a las mujeres, manteniendo la idea de trabajo feminizado. La limpieza se mantiene como uno de los mayores exponentes de este “tipo de trabajo”.

RAMA DE ACTIVIDAD: LIMPIEZA			
RIESGO	MÉTODO DETECCIÓN EVALUACIÓN	MEDIDAS PREVENTIVAS	LEGISLACIÓN
CONTACTO, INHALACIÓN DE SUSTANCIAS PELIGROSAS	Observación directa con mediciones. Seguimiento de los resultados de las revisiones médicas. También se pueden emplear criterios de la NTP 449	Evitar el empleo de productos tóxicos y sustitución por neutros. Formación. Correcto etiquetado y almacenaje	R. D. 363/1995 (“...envasado y etiquetado de sustancias peligrosas) R. D. 374/2001
CAÍDAS AL MISMO NIVEL	Observación directa. Seguimiento de los partes de accidente	Orden y limpieza. Empleo de carteles que señalicen suelo mojado y recoger líquidos derramados	R. D. 486/1997 sobre lugares de trabajo

CAÍDAS A DISTINTO NIVEL	Observación directa. Seguimiento de los partes de accidente	Revisión de las escaleras empleadas y formación en su manejo	R. D. 486/1997 sobre lugares de trabajo
LESIONES MUSCULO-ESQUELÉTICAS (ESPECIALMENTE POR MOVIMIENTOS REPETITIVOS)	Observación directa y toma de tiempos, así como revisión de los análisis e informes médicos	Revisión del diseño del puesto de trabajo y de las herramientas empleadas	R. D. 487/1997
CARGA MENTAL (POR TURNOS ROTATIVOS, MONOTONÍA, AISLAMIENTO, JORNADAS EXCESIVAS, PROMOCIÓN-MOTIVACIÓN)	Método de evaluación del INSHT, en su NTP 443	Revisión de la organización del trabajo	Ley de PRL 31/1995
CORTES CON HERRAMIENTAS Y/O SUPERFICIES PELIGROSAS	Método de evaluación general del INSHT, también investigación de los accidentes que se produzcan: partes, (árbol de causas)	Correcto mantenimiento y almacenaje de las herramientas, así como de las superficies	R. D. 1215/1997

En concreto y haciendo hincapié en los riesgos específicos de género debemos destacar, de antemano, que en mayor proporción que el resto aquellas trabajadoras dedicadas a esta actividad, están expuestas a padecer dolencias por una “**doble jornada**” de trabajo en la que la actividad y los movimientos son prácticamente idénticos.

También es especialmente destacable, una elevada proporción de trabajadoras sin contrato, es decir, trabajadoras en la economía sumergida, por lo que los riesgos a los que están expuestas se escapan a todo tipo de control y por tanto son especialmente vulnerables a ellos.

ALTERACIONES MUSCULOESQUELÉTICAS

- ❖ A consecuencia de la adopción frecuente de posturas **forzadas e incómodas**.
- ❖ Permanencia en **posición de pie** durante muchas horas al día.

RIESGO QUÍMICO

- ❖ Muchos de los productos de limpieza empleados por estas trabajadoras tienen un alto grado de acidez y alcalinidad. Los productos más típicamente empleados en las tareas de limpieza los recogemos en el siguiente cuadro:

TIPOS DE PRODUCTOS PARA LA LIMPIEZA Y POSIBLES EFECTOS EN LA SALUD		
UTILIDAD	COMPONENTES	POSIBLES EFECTOS
Detergentes Desengrasantes	Amoniaco Derivados de ácidos y alcoholes grasos Etanolamina y derivados Hidróxido sódico Alcohol isopropílico	Las sustancias alcalinas como el hidróxido sódico y el amoniaco tienen efectos corrosivos, capaces de provocar quemaduras en la piel dependiendo de su concentración, pues atacan su capa de grasa. También si se respiran (inhalan) pueden provocar irritación en la vías respiratorias superiores
Desinfectantes	Lejías	Gran poder corrosivo. Mezclado con ácidos, liberan vapores tóxicos
Disolventes	Tolueno Xileno Esencia de trementina	En contacto con la piel atacan la capa de grasa de ésta, desecándola. También ejercen una acción irritante sobre las vías respiratorias, ojos y boca

Industrias tabaqueras

Los riesgos más representativos de este sector son los que a continuación listamos, coincidiendo en muchos de ellos con los de la industria citada anteriormente, dedicada a la transformación; la de alimentación, conserveras especialmente. Ésta sigue un proceso productivo similar y por tanto sus riesgos también son semejantes. A continuación se expone un listado de ellos:

INDUSTRIA TABAQUERA			
RIESGO	MÉTODO DETECCIÓN EVALUACIÓN	MEDIDAS PREVENTIVAS	LEGISLACIÓN
POSTURAS FORZADAS	Observación directa y toma de tiempos. Grado de torsión de las articulaciones	Revisión del diseño del puesto de trabajo y de las tareas	R. D. 487/1997 Directiva 90/269/CEE
DISCONFORT TÉRMICO	Toma de medidas y cuestionario a las trabajadoras	Revisión de las condiciones ambientales de los locales de trabajo y sustitución de los elementos tóxicos	R. D. 486/1997

<p>LESIONES MUSCULO-ESQUELÉTICAS (POR MOVIMIENTOS REPETITIVOS Y MANIPULACIÓN DE CARGAS)</p>	<p>Observación directa y toma de tiempos, así como revisión de los análisis e informes médicos</p>	<p>Revisión del diseño del puesto de trabajo y de las tareas</p>	<p>R. D. 487/1997</p>
<p>CARGA MENTAL (POR TURNOS ROTATIVOS, MONOTONÍA, PERCEPCIÓN DE ESTRÉS)</p>	<p>Método de evaluación del INSHT, en su NTP 443</p>	<p>Revisión de la organización del trabajo</p>	<p>Ley de PRL 31/1995</p>
<p>CONTACTO, INHALACIÓN DE PRODUCTOS QUÍMICOS</p>	<p>Observación directa con mediciones. Seguimiento de los resultados de las revisiones médicas. También se pueden emplear criterios de la NTP 449</p>	<p>Evitar el empleo de productos químicos tóxicos y sustitución por neutros. Correcto etiquetado y almacenaje</p>	<p>R. D. 363/1995 (“...envasado y etiquetado de sustancias peligrosas”) R. D. 374/2001</p>
<p>CAÍDA DE OBJETOS ALMACENADOS</p>	<p>Aplicación de las indicaciones recogidas en R. D. 486/1997</p>	<p>Mejora de las infraestructuras de almacenaje siguiendo indicaciones del R. D.</p>	<p>R. D. 486/1997</p>
<p>ATROPELLOS</p>	<p>Revisión de las indicaciones al respecto de vías de circulación en R. D. 486/1997</p>	<p>Aplicación, previa formación de normas de circulación. Vías de circulación</p>	<p>R. D. 486/1997</p>
<p>QUEDAR ATRAPADO (CON LA CINTA TRANSPORTADORA O MAQUINARIA)</p>	<p>Método de Evaluación General del INSHT, también investigación de los accidentes que se produzcan</p>	<p>Realización de las revisiones preventivas que le corresponda</p>	<p>R. D. 1435/1992</p>
<p>ALTO NIVEL DE RUIDO VIBRACIONES (SÓLO DIFIERE DEL RUIDO EN LOS EFECTOS PARA LA TRABAJADORA)</p>	<p>Mediciones del ruido y cuestionario a las trabajadoras</p>	<p>Elementos que amortigüen el ruido en las máquinas, apantallamientos y EPI's para las trabajadoras</p>	<p>Convenio 148 de la OIT R. D. 1316/1989</p>

Riesgos destacados y sus potenciales consecuencias:

ALTERACIONES MUSCULOESQUELÉTICAS

- ❖ Trabajos con los brazos elevados o en posturas forzadas y manipulación manual de cargas, son generadores de dolores y **lesiones en la espalda, brazos, hombros y cuello.**

Es preciso dar la importancia que realmente tiene el adecuado diseño de los puestos de trabajo y el análisis de la manipulación manual de cargas en las mujeres (cargas no pesadas).

ESTRÉS

- ❖ Las principales consecuencias tienen relación con **problemas físicos** que normalmente no se achacan a estrés o a una incorrecta organización del trabajo.
- ❖ **Solapamiento del estrés.** La doble presencia agrava las situaciones estresantes propias del trabajo a causa de:

Jornadas prolongadas (dificulta la atención requerida por hijos o personas dependientes) a cargo de la trabajadora.

Trabajo rutinario (realizado siguiendo el ritmo impuesto por la cinta transportadora) y ejercitando siempre el mismo movimiento.

A turnos.

Por la **exposición a ruido** (éste es un generador de estrés en el caso de que se prolongue a lo largo de toda la jornada).

Falta de promoción o motivación (ya que no hay posibilidades de formación continua y tampoco de promocionar).

CAÍDAS

- ❖ **Atrapamientos** producidos por la caída de objetos incorrectamente almacenados al ser manipulados.
- ❖ **Derramamiento** de productos tóxicos, y a consecuencia de ello **contactos** o inhalación debido al mismo problema, es decir, no siguiendo la normativa relativa a almacenamiento de productos y material.

ATRAPAMIENTOS, GOLPES Y/O CORTES CON MÁQUINAS

- ❖ Por **maquinaria inadecuada** o **incorrecto mantenimiento** de la misma. Las máquinas que se adquieran han de ir etiquetadas con el

marcado C. E. que serviría para identificar la máquina como segura. Pero no es suficiente que se haya fabricado siguiendo normas de seguridad sino que es preciso realizar revisiones periódicas que garanticen su correcto funcionamiento y que sea modificada en caso de que se produzca un accidente.

- ❖ Pueden llegar a producirse amputaciones, magulladuras, atrapamientos y cortes, especialmente en el trabajo con una cinta transportadora debido a las características de los trabajos en cadena. Por ejemplo: las trabajadoras, por la monotonía de la actividad que desarrollan, pueden dejar de prestar toda la atención que requiere la tarea por lo que la cinta propia de la cadena de montaje debe estar bien diseñada y revisada teniendo en cuenta incluso esas posibles pérdidas de atención de las trabajadoras.

RECUERDA: ES RESPONSABILIDAD DEL EMPRESARIO LA ADQUISICIÓN DE UNA MAQUINARIA ADECUADA Y SEGURA, ASÍ COMO TENER EN CUENTA CAMBIOS ORGANIZATIVOS QUE HAGAN EL TRABAJO MENOS MONÓTONO, CONSIGUIENDO MÁS ATENCIÓN, EFECTIVIDAD Y SATISFACCIÓN ENTRE LOS TRABAJADORES.

Capítulo 3

Derechos que debes exigir como mujer trabajadora

Para que de una forma sencilla puedas observar las situaciones de riesgo por el simple hecho de ser mujer, a continuación las presentamos resumidas en un cuadro incluyendo los siguientes apartados:

- ❖ Riesgo al que se expone la trabajadora.
- ❖ Problemas de salud asociados a ese riesgo.
- ❖ Medidas preventivas.
- ❖ Legislación aplicable al respecto.

RIESGO	DAÑOS A LA SALUD	MEDIDAS PREVENTIVAS	LEGISLACIÓN REGULADORA
DOBLE PRESENCIA	Estrés (por acumulación de tareas, por falta de reconocimiento de la actividad) Problemas físicos (por el esfuerzo al desempeñar dos trabajos)	- Reparto de tareas - Administración Pública (Infraestructuras para la atención de niños y ancianos)	*Ley 39/1999 de 5 de nov. Conciliación de la Vida Familiar y Laboral
		- Reclamar organización del trabajo dentro de las empresas	*Artículo 14 de la Ley 12/2001 de 9 de julio
			*Directiva 2002/73/CE
EMBARAZO Y LACTANCIA	Hay multitud de daños dependiendo de la actividad. Por agentes biológicos, químicos, físicos, incompatibilidades ergonómicas, organización del trabajo...	- Revisión de la evaluación de riesgos inicial debido a la nueva situación	*Ley 39/1999 de 5 de noviembre
		- Relación de puestos de trabajo sin riesgo	*Convenio con la OIT N° 103
		- Cambio de condiciones en el puesto de trabajo inicial o recolocación en otro sin riesgo	*Resolución de 23 de noviembre de 1999
			*R. D. 1251/2001 de 16 de noviembre.
			*R. D. 1/1995 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
		*Directiva 92/85/CEE	

ACOSO	Efectos (físicos y psíquicos) producidos por exposición larga a estrés	-Acudir a los representantes de las trabajadoras y / o responsables de la empresa para exigir protocolo de actuación para trabajadoras expuestas	*Artículo 10.1 de la Constitución Española
		-Acudir al delegado de prevención o al empresario para recibir información en cuanto a pasos a seguir para la denuncia ante la Inspección de Trabajo	*Ley 31/1995 de 8 de noviembre
	- Ansiedad, depresión, aislamiento social...	-Protección y apoyo -Exigir que se apliquen las sanciones a los culpables de cometer acoso	
	- Problemas estomacales, dolores de cabeza, dermatitis...	-Formación en la forma de actuar y de tratar estas situaciones de manera normalizada	
DISCRIMINACIÓN	- Problemas musculoesqueléticos	-Diseño adecuado de máquinas y herramientas	*Ley 39/1999 de 5 de nov. Conciliación de la Vida Familiar y Laboral
	- Mayor nivel de estrés por tipología de las tareas	-Organización del trabajo facilitando descansos y control sobre la tarea	*Artículo 10 de la Constitución Española. Sobre los Derechos y Deberes Fundamentales
	- Alto grado de desmotivación. Falta de compensación por el trabajo	- Igualdad en la política de salarios	
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	- Problemas psicosociales por falta de autonomía	- Mayor control sobre la tarea	*Ley 31/1995 de 8 de noviembre
		- Pausas no impuestas	
TRASTORNOS MUSCULO-ESQUELÉTICOS MOVIMIENTOS REPETITIVOS	- Lesiones de espalda	-Diseño de puestos de trabajo ajustado a las características físicas de las trabajadoras (tanto por fuerza como por medidas) -EPI's	*R. D. 487/1997 de 14 de abril sobre manipulación manual de cargas *R. D. 773/1997 de 30 de mayo sobre el empleo de equipos de protección individual
	- Problemas circulatorios	-Alternancia en postura de pie/sentado	
	- Lesiones en articulaciones	-Empleo equipos automáticos de transporte de cargas	

Derechos como mujer trabajadora

Como mujeres trabajadoras, independientemente del riesgo al que puedan estar expuestas, existen derechos específicos comentados a continuación, para continuar con aquellos derechos y también con los deberes que como trabajadora, independientemente del género, te dicta la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Trabajadoras con hijos:

- ❖ Con un hijo menor de 9 meses tienes derecho a una hora de ausencia del trabajo, pudiéndose repartir en dos partes, o bien reduciendo en media hora la jornada.
- ❖ En los supuestos de parto múltiple, se incrementa en función al número de hijos.

En caso de tener que iniciar demanda por denegación del empresario, ésta se debe tramitar en los 20 días siguientes.

- ❖ El nacimiento de un hijo prematuro da derecho a reducir la jornada de trabajo un máximo de 2 horas. Esta opción lleva pareja una minoración del salario en proporción.
- ❖ La normativa también contempla la posibilidad de reducir la jornada de trabajo para el cuidado de menores de 6 años. Esta reducción debe ser como mínimo de un tercio de la jornada y como máximo de la mitad de la misma. Suponiendo también una minoración proporcional del salario.
- ❖ La excedencia es otra de las posibilidades para el cuidado de los hijos. Este derecho se puede ejercer a lo largo de los 3 primeros años desde el nacimiento del niño. Como ejemplo, si el niño tiene 2 años y 4 meses, el periodo a solicitar es de 8 meses que quedan hasta los 3 años del niño.

Trabajadoras embarazadas:

- ❖ El primero de tus derechos es el de la realización de una nueva evaluación de riesgos en tu puesto de trabajo, con el fin de determinar los posibles riesgos no sólo para ti como trabajadora sino también para el niño en gestación o en periodo de lactancia.

- ❖ Debe ser posible solicitar un listado de puestos de trabajo sin riesgos para el embarazo. Éste debe ser realizado en colaboración con los representantes de las trabajadoras.
- ❖ En el caso de existencia de riesgos para el bebé, el siguiente derecho es el de solicitar una recolocación, es decir, el cambio del puesto de trabajo actual por otro en el que no existan riesgos.
- ❖ Permiso de maternidad, una vez el bebé haya nacido. En el caso de coincidir con vacaciones (colectivas y en un tiempo determinado) de la empresa, éstas pueden ser disfrutadas en un periodo fuera del permiso por maternidad.

Todas las trabajadoras tienen derecho a:

- ❖ Una formación adecuada y práctica en materia preventiva.
- ❖ Toda la información correspondiente a los riesgos del puesto y cómo prevenirlos.
- ❖ Una vigilancia periódica de su salud y el derecho a la intimidad de los resultados.
- ❖ Un protocolo de actuación frente al acoso sexual. Y designación de persona o Comité.

Deberes como trabajadoras

Todas las trabajadoras tienen la obligación de:

- ❖ Utilizar adecuadamente máquinas, herramientas, sustancias peligrosas, etc. de acuerdo a su naturaleza.
- ❖ Usar los equipos de protección y seguir sus instrucciones.
- ❖ Emplear las medidas de seguridad existentes.
- ❖ Informar inmediatamente acerca de cualquier situación de riesgo.
- ❖ Seguir la formación práctica y adecuada en materia de seguridad.

ANEXOS

Anexo I: Legislativo

Como se plantea al inicio de la guía, la mujer hace relativamente poco tiempo que se ha incorporado al mundo del trabajo, motivo por el cual ha sido y sigue siendo necesaria una especial atención. Las leyes que amparan a la mujer trabajadora son recogidas a continuación:

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29 de marzo). (Modificado por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral).

- **ARTÍCULO 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.** El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

- **ARTÍCULO 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.**

- ❖ Artículo 37.4: “Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen”.

- ❖ Artículo 37.5: “Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de empresa”.

- ❖ Artículo 37.6: “La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral”.

- **ARTÍCULO 46. Excedencias.**

- ❖ Artículo 46.3: “Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente”.

- **ARTÍCULO 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.**

- ❖ Artículo 48.4: “En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple. Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción”.

- ❖ Artículo 48.5: “En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado”.

Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992

Relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en

periodo de lactancia. (Décima directiva específica con arreglo al apartado 1 del art. 16 de la Directiva 89/391/CEE).

Esta Directiva parte del reconocimiento de que la mujer trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia, es un grupo especialmente sensible, expuesto a una serie de riesgos, bien porque surgen como nuevos o bien porque ya existen pero con diferentes valores de gravedad o probabilidad. Estos riesgos, que aparecen en este momento de la vida laboral de la mujer, hacen necesario un diseño especial de protección en materia de seguridad e higiene que en ningún caso debe desfavorecer la posición de la mujer en el mercado de trabajo o atentar contra la igualdad de trato.

La Directiva 92/85 está constituida por quince artículos en los que se establecen las directrices para la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos, las posturas o movimientos, la fatiga mental y física y las demás cargas físicas y mentales, así como los procedimientos industriales considerados peligrosos para este grupo de trabajadoras.

La evaluación de los riesgos así como las medidas correctoras las tomará el empresario directamente o a través del servicio de prevención. En cualquier caso, el empresario deberá evaluar e informar de las actividades que presenten un riesgo y estén contempladas en el anexo I, mencionado en el art. 4 de la Directiva 92/85.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre de 1995

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales surge como trasposición de la Directiva Marco 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, a nuestro marco legislativo.

En esta Ley se hace una especial mención al colectivo de trabajadores que por características personales, estado biológico conocido o por discapacidad física, psíquica o sensorial conocida, son especialmente sensibles a determinados riesgos y por lo tanto requieren de una mayor protección. En este grupo se encuentra la mujer trabajadora embarazada o en periodo de lactancia. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales traspone sólo de forma parcial las directrices comunitarias relativas a la mujer embarazada, en su artículo 26, "Protección de la Maternidad" dentro del capítulo III Derechos y Obligaciones, si bien tras la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, se actualiza y modifica dicho artículo:

ARTÍCULO 26. Protección de la maternidad (modificado por el art. Décimo de la ley 39/1999 de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral).

- ❖ 1. 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. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

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

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

- ❖ 3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo 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.
- ❖ 4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.
- ❖ 5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Este artículo plantea la **obligatoriedad de la evaluación de los riesgos en las empresas donde, además, se debe contemplar la existencia de riesgos para las mujeres embarazadas** y, en caso de existir, el empresario ha de adoptar las medidas necesarias para eliminarlos, pero no se incluye ninguna lista de riesgos a la que atenerse, pero ésta sí se recoge en la Directiva Marco 95/85/CEE. También plantea que si la evaluación de riesgos revela algún riesgo para las trabajadoras, **el empresario debe adaptar las condiciones de trabajo o el tiempo de trabajo y si esto no resultase posible se contempla el cambio de puesto o función**. Sin embargo, si esto tampoco fuera posible, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, no daba ninguna solución en un principio, y fue con la modificación de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral cuando se contempla que **si el cambio de puesto de trabajo no es posible, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o durante el periodo de lactancia, durante el tiempo necesario**. En este caso, la prestación económica por riesgo durante el embarazo se gestionará directamente con el Instituto Nacional de Seguridad Social y consistirá en el subsidio equivalente al 75 por ciento de la base reguladora correspondiente.

Es importante resaltar que la Ley 39/1999 recoge expresamente que será considerado nulo el despido que tenga por móvil la maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.

Otras referencias de interés

R. D. 39/1997, de 17 de enero, que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Art. 37.3.g: “el personal sanitario del servicio de prevención estudiará y valorará, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente”.

R. D. 486/1997. Lugares de trabajo, Anexo V. Servicios Higiénicos y Locales de Descanso. “Las trabajadoras y madres lactantes deberán tener la posibilidad de descansar tumbadas en condiciones adecuadas”. Este mismo planteamiento aparece también en el R. D. 150/1996 de Seguridad Minera y en el R. D., 665/1997 de Obras de Construcción.

R. D. 664/1997. Agentes Biológicos, Art. 4.3.f: “La evaluación se efectuará teniendo en cuenta el riesgo adicional para aquellos trabajadores especialmente sensibles en función de sus características personales o estado biológico, debido a circunstancias tales como patologías previas, medicación, trastornos inmunitarios, embarazo o lactancia”.

COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN sobre 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 mujer trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia (Directiva 92/85/CEE del Consejo), 5 de octubre de 2000.

Anexo II: Check-list

Check-list es una lista de preguntas con la posibilidad de respuesta SÍ / NO y empleada para comprobar si se han tenido en cuenta o no los puntos relacionados con los riesgos para las mujeres trabajadoras en este caso.

RIESGOS POR ACOSO	Sí	No	NOTAS PUESTOS AFECTADOS
Hay posibilidad de escoger la forma de hacer el trabajo			
Las funciones y las tareas son claras			
Existe y se ha puesto en conocimiento de todos, una definición del concepto de acoso			
Existe un procedimiento formal para formular una queja o denuncia en caso de acoso			
Existe también un procedimiento informal (para acuerdo entre partes)			
Existe y se ha hecho pública una declaración de principios por parte de la empresa			
Existe un procedimiento claro a seguir en caso de acoso			
Se da la figura de un interlocutor que siga cada situación de acoso y la complemente con documentación			

RIESGOS DURANTE EL EMBARAZO	Sí	No	NOTAS PUESTOS AFECTADOS
Se realizan trabajos pesados durante el embarazo			
Se dan días de descanso antes del parto (una semana es lo aconsejado)			
Se trabaja, durante el periodo de gestación en postura de pie de forma prolongada (2/3 de la jornada)			
Se realizan evaluaciones de riesgos periódicas (1 vez al año)			
Se realiza una nueva evaluación de riesgos al conocer el embarazo de la trabajadora			
En el caso de riesgo para el embarazo detectado en la evaluación, se da la posibilidad de cambio de puesto de trabajo			

RIESGOS RELACIONADOS CON TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS	Si	No	NOTAS PUESTOS AFECTADOS
Mal diseño de los puestos de trabajo			
Escasez de espacio			
Sillas o asientos insuficientes o inadecuados			
Mobiliario, equipos y herramientas con diseño no adaptable			
Tareas que imponen posturas mantenidas durante mucho tiempo			
Tareas que imponen la adopción de posturas incómodas o forzadas			
Tareas que imponen movimientos repetitivos			
Manipulación de cargas pesadas o de difícil sujeción			
Ausencia de tiempos de reposo periódicos en tareas que manipulan cargas			
Insuficiente formación de las trabajadoras sobre los requisitos ergonómicos de sus tareas			
Nivel elevado de ruido interno y externo			
Malas condiciones de iluminación			
Trabajo con PVD			
Trabajo desarrollado en el exterior sin sitio donde guarecerse			
Ropa inadecuada en función a la tarea o condiciones en las que se desarrolla el trabajo			
Desprotección ante focos de calor o frío intensos			

BIBLIOGRAFÍA

- ❖ *Encuesta de Población Activa (EPA). Cuarto trimestre de 2003 y primer trimestre de 2004.*
- ❖ *IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 1999.* Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSHT).
- ❖ *La dimensión de género en Salud Laboral. “Primeras conclusiones de una encuesta europea”.* Trade Union Technical Bureau for Health and Safety (TUTB), Laurent Vogel (2003).
- ❖ *Las cuestiones de género en relación con la seguridad y la salud en el trabajo.* Agencia Europea para la Salud y Seguridad en el Trabajo, Facts 42. (2003).
- ❖ *La inclusión de los aspectos de género en la evaluación de riesgos.* Agencia Europea para la Salud y Seguridad en el Trabajo, Facts 43. (2003).
- ❖ *Guías para la acción preventiva. Serie microempresas.* INSHT (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo): Industria de conservas alimenticias (1999); Limpieza de oficinas (1998); Camareras de pisos; Limpiadoras; Cajeras de supermercados (2003).
- ❖ *Informe de la Comisión de las Comunidades Europeas. “Informe 2004 sobre igualdad entre mujeres y hombres”.* Comisión de las Comunidades Europeas. Bruselas, (19.2.2004).
- ❖ *Healthy beginnings: Guidance on safe maternity at work.* Informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Paul, J.: Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2004.
- ❖ *Efectos de los Riesgos Ocupacionales en la Salud Reproductiva de la Mujer.* Instituto Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional (NIOSH). Número de publicación 99-104.
- ❖ *El empleo de las mujeres. “Estrategia Europea para el empleo desde una perspectiva de género”.* Secretaría Ejecutiva Confederal – Mujer – UGT.
- ❖ *Salud laboral y género.* Rebeca Toradas (ISTAS) y Neus Moreno (CONC).
- ❖ *El trabajo de las mujeres (Comprender para transformar).* Karen Messing, Los libros de la Catarata 2002.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

ACCIDENTE DE TRABAJO (EN PREVENCIÓN): todo suceso anormal, no querido ni deseado, que se presenta de forma brusca e inesperada y normalmente es evitable, que interrumpe la continuidad del trabajo y puede causar lesiones a las personas.

ALTERACIONES PSICOSOMÁTICAS: alteraciones orgánicas cuya causa es de origen psíquico o mental.

AMBIENTE FÍSICO DE TRABAJO: es el medio en el que se desarrolla el trabajo y que está determinado por las condiciones termohigrométricas, ruido, iluminación, vibraciones, radiaciones, contaminantes químicos y biológicos.

ANTROPOMETRÍA: es la ciencia que estudia las proporciones y medidas del cuerpo humano. En relación con la Prevención actúa como ciencia auxiliar.

APANTALLAMIENTO: acción que implica el empleo de una pantalla metálica, de cristal o plástico con el fin de proteger algo de ruidos o proyección de materiales.

AUDITORÍA: evaluación sistemática, periódica, documentada y objetiva de la eficacia de un sistema.

AUTOMATIZACIÓN: conjunto de procedimientos que tienden a reducir o suprimir la intervención humana en los procesos de producción.

CARGA DE TRABAJO: conjunto de requerimientos psicofísicos a los que la trabajadora se ve sometida a lo largo de la jornada laboral.

CARGA DINÁMICA: trabajo muscular que implica la contracción de los músculos de forma continuada durante un periodo de tiempo prolongado.

CARGA ESTÁTICA: consiste en una sucesión periódica de tensiones y relajamientos de los músculos activos, todos ellos de corta duración.

DISCONFORT: aquellas situaciones que implican una carencia de bienestar y comodidades, entendido de forma personal en cada individuo.

ENFERMEDAD PROFESIONAL: la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades indicadas en el cuadro de enfermedades profesionales.

(EPI) EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL: es aquel dispositivo destinado a ser llevado o sujetado por la trabajadora para que le proteja de uno o varios riesgos en su puesto de trabajo.

ESTRÉS: tensión provocada por situaciones de exigencia en el trabajo que originan reacciones psicosomáticas o trastornos psicológicos a veces graves.

EXPOSICIÓN: en epidemiología, el grupo de expuestos (o simplemente, los expuestos). Se utiliza con frecuencia para caracterizar a un grupo cuyos miembros han estado expuestos a una supuesta causa de un estado de salud o enfermedad, o que poseen una característica determinante en la evolución de la salud. Estado de verse sometido a algo, como agentes infecciosos, sustancias tóxicas, temperatura, radiaciones...

EXPOSICIÓN A VIBRACIONES: impacto de las vibraciones sobre las trabajadoras.

EVALUAR: comparar algo con una unidad utilizada como patrón e interpretarla.

EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES: 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 disposiciones preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

EVALUACIÓN DE RIESGOS: proceso mediante el cual se obtiene la información necesaria para que la organización esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad de adoptar acciones preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de acciones que deben adoptarse.

HIGIENE INDUSTRIAL: disciplina preventiva cuyo objeto es identificar, evaluar y controlar las concentraciones de los diferentes contaminantes físicos, químicos o biológicos presentes en los puestos de trabajo y que pueden llegar a producir alteraciones en la salud de las trabajadoras.

HIPOACUSIA DE PERCEPCIÓN: es una disminución de la capacidad auditiva producida en el órgano de recepción del sonido o en el camino de éste hacia los centros nerviosos. La exposición laboral a ruido produce una hipoacusia de este tipo en la recepción del sonido, pues se alteran las células ciliadas del órgano de Corti.

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS: el proceso mediante el cual se reconoce que existe un peligro y se definen sus características.

INSHT: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuya actividad se centra en asistencia técnica, estudios e investigación, formación, promoción y desarrollo en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

INVENTARIO DE SEGURIDAD (CHECK-LIST): inventario o lista de comprobación (*check-list*) utilizado durante la inspección de seguridad que sirve de recordatorio de los puntos que deben ser inspeccionados en función de los conocimientos que se poseen sobre las características y riesgos de las instalaciones, equipos, máquinas, procesos, etc.

INVISIBILIDAD: expresión empleada para señalar la situación de falta de atención sobre las características del trabajo desempeñado por las mujeres dentro y fuera de su casa.

MAINSTREAMING: nombre que recibe el plan emprendido por la C. E. con el fin de promover la igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas y actividades desarrolladas en los países que componen el conjunto de la C. E.

MARCADO C. E.: es un logotipo que se coloca en un Equipo de Protección Individual (EPI) o en una máquina. El marcado C. E. significa que el equipo cumple los requisitos mínimos establecidos en la legislación vigente y, por lo tanto, implica una seguridad del producto o equipo.

MUSCULOESQUELÉTICO: relativo al sistema compuesto por los huesos, músculos, tendones, ligamentos y articulaciones.

NTP: Nota Técnica de Prevención. Destinada a describir los riesgos, los elementos que los generan, así como plantear y facilitar la evaluación y proposición de medidas correctoras.

R. D.: es la abreviación de Real Decreto.

RIESGO: posibilidad de que una trabajadora sufra un determinado daño en su seguridad o salud.

RIESGO LABORAL: la posibilidad de que una trabajadora sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

SALUD: estado de bienestar físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de daño y enfermedad.

SONÓMETRO: aparato que mide y compara los sonidos e intervalos musicales.

DOSÍMETRO: aparato que mide dosis, especialmente de radioactividad.

LESIONES OSTEOMUSCULARES: se trata de lesiones que afectan a los huesos, tendones, ligamentos, músculos y articulaciones. Se suele tratar de lesiones muy dolorosas aunque raramente mortales. Sólo pueden degenerar en una incapacidad en el caso de ser incorrectamente tratadas.

DIRECCIONES DE INTERÉS

GOBIERNO DE CANTABRIA

DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO

C/ Castilla, 13-4ª planta

39009 Santander

Teléfono: 942 20 75 08

Fax: 942 20 75 09

E Mail: dgtrabajo@cantabria.org

<http://www.gobcantabria.es>

GOBIERNO DE CANTABRIA

DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO

CENTRO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Avda. del Faro, 33

39012 Santander

Teléfono: 942 39 80 50

Fax: 942 39 80 51

E Mail: formacion.csst@cantabria.org

GOBIERNO DE CANTABRIA

DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

C/ Vargas, 53-3ª planta

39012 Santander

Teléfono: 942 37 40 12

Fax: 942 23 72 22

GOBIERNO DE CANTABRIA

DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER

C/ Castilla 2-1º izq.

39002 Santander

Teléfono: 942 22 14 33 / 942 22 27 39

Fax: 942 22 54 58

GOBIERNO DE CANTABRIA

CENTRO DE ASISTENCIA E INFORMACIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

C/ Rualasal, 22-1º

39001 Santander

Teléfono: 942 21 41 41

Teléfono gratuito: 900 33 22 21

INSTITUTO DE LA MUJER

C/ Vargas, 53-3ª planta

39010 Santander

Teléfonos: 942 23 57 58 / 942 23 56 64

Fax: 942 23 51 87

CONSEJO DE LA MUJER

C/ Pasaje de Peña, 2-5º

39008 Santander

Tfno: 942 22 17 78

Fax: 942 22 20 27

E-mail: consejomujer@terra.es

E-mail: correo@consejomujercantabria.com

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES EN CANTABRIA. GABINETE DE SALUD LABORAL

C/ Rualasal 8, 5ª planta

39001 Santander

Teléfono: 942 364622 / 942 36 46 07 / Fax: 942 36 47 68

E-mail: salud_laboral@cantabria.ugt.org

¿Qué es?

Es el gabinete de asistencia técnica en prevención de riesgos y salud laboral de la UGT Cantabria.

Actividades

- Asesoramiento de delegados de prevención, trabajadores, Comités de empresa, cargos orgánicos internos.
- Visitas al puesto de trabajo de delegados de prevención.
- Estudios sobre temas de prevención de riesgos laborales.
- Asesoramiento a la CER, en temas de Salud Laboral.
- Participación en reuniones con asesores en temas de prevención de riesgos.
- Evaluación de riesgos laborales.
- Todos los temas referidos a la prevención desde la óptica Sindical.
- Denuncias a la Inspección de Trabajo.
- Cursos de prevención, charlas, etc.
- Organización de jornadas, actividades, actos referidos a la Salud Laboral.

UGT BESAYA

C/ Joaquín Hoyos, 16

Torrelavega. Teléfono: 942 89 26 29

UGT CAMPOO

Avda. Castilla, S/Nº

Reinosa. Teléfono: 942 75 28 11

UGT CENTRAL

Avda. de Bilbao, 59

Maliaño. Teléfono: 942 25 02 28

UGT ORIENTAL

Castro Urdiales - C/ La Rúa, 15. Teléfono: 942 86 03 42

Santoña - C/ Rentería Reyes, 17. Teléfono: 942 66 25 30

Laredo - Plaza de la Constitución. Teléfono: 942 60 76 93

UGT OCCIDENTAL

Avda. de Cantabria, S/Nº

San Vicente de la Barquera. Teléfono: 942 71 07 68



GABINETE DE SALUD LABORAL



CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO
Y DESARROLLO TECNOLÓGICO
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



