



**EVALUACIONES
DE
RIESGOS
MÁS
SENSIBLES AL
GÉNERO**

ASPECTOS LEGALES A TENER EN CUENTA

Art. 15 de la Ley 31/95 "Adaptar el trabajo a la persona...".

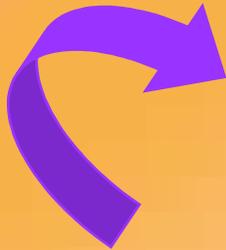
Art. 16.2.a de la Ley 31/1995 "El empresario realizará una evaluación inicial teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, las características del puesto y de los trabajadores/as que vayan a ocuparlo."

Art.3.2 del RD 39/1997 "De acuerdo con lo previsto en el art. 33 de la Ley de PRL, el empresario consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa".

Art. 5.2 del RD 39/1997 "El procedimiento de evaluación utilizado deberá proporcionar confianza sobre su resultado".

EVALUACIÓN DE RIESGOS MÁS SENSIBLE AL GÉNERO

MUJERES



Diferencias
Biológicas

Evaluación de
Riesgos



Diferencias en
las Condiciones
de Trabajo

HOMBRES



- Discriminación
- Desigualdad en la participación de toma de decisiones.
- Acoso sexual.
- Conflictos por la conciliación de la vida familiar y profesional.
- Diseño ergonómico de equipos y herramientas diseñadas mayoritariamente para hombres.
- Exposición de diferentes riesgos.



ETAPAS EN LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS EN RELACIÓN A LA EVALUACIÓN



IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS

(p. e. incluir el género de los siguientes modos)

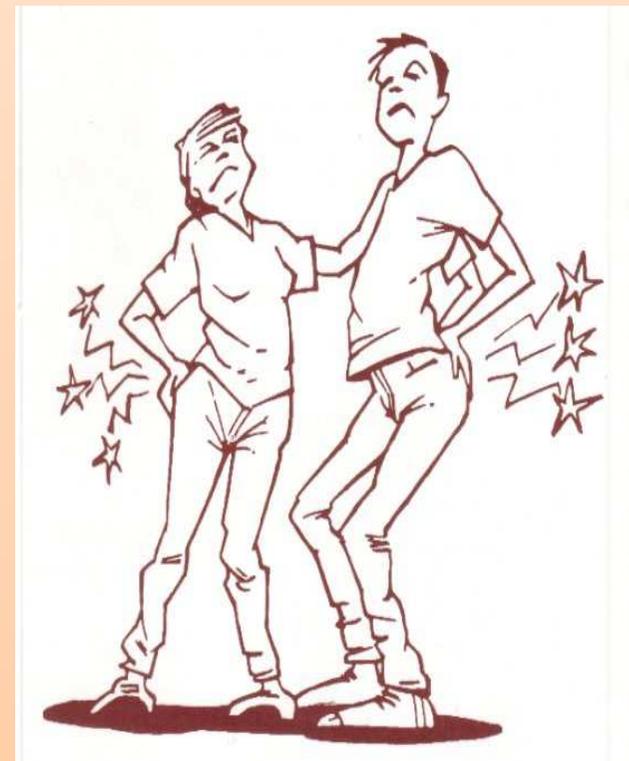
- Evaluar los riesgos más frecuentes en los trabajos según el predominio (sexo masculino o femenino);
- Examinar los riesgos para la salud y aquellos que afectan a la seguridad;
- Preguntar de forma estructurada a las trabajadoras/es sobre qué problemas tienen en su trabajo;
- Evitar crearse ideas preconcebidas sobre qué puede ser "trivial";
- Tomar en consideración a toda la mano de obra, p.e. limpiadoras, recepcionistas; cajeras, etc...
- No olvidar a las trabajadoras/es a tiempo parcial, temporales o contratados por empresas de trabajo temporal (ETT), ni a las que estén de baja médica en el momento de la evaluación;
- Animar a las mujeres a informar de aquellos aspectos que piensen que pueden afectar a su seguridad y salud en el trabajo, así como de los problemas médicos que pueden guardar relación con el trabajo;
- Examinar y preguntar por aspectos más amplios del trabajo y la salud.



EVALUACIÓN DE RIESGOS

(p. e. incluir el género de los siguientes modos)

- Examinar las tareas que verdaderamente se realizan y el auténtico contexto de trabajo;
- No formarse juicios gratuitos sobre la exposición basados en la mera descripción o en la denominación del empleo;
- Tener cuidado de evitar sesgos por géneros a la hora de priorizar riesgos, clasificándolos en altos, medios y bajos;
- Hacer participar a las trabajadoras en la evaluación de riesgos; estudiar el empleo de métodos de identificación de riesgos;
- Asegurarse de que quienes realizan las evaluaciones disponen de suficiente información y formación en temas de género relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo;
- Garantizar que los instrumentos y herramientas utilizados en la evaluación incluyen asuntos relevantes tanto para los hombres como para las mujeres que trabajan;
- Comunicar a todos los asesores/as externos que deberán adoptar un enfoque con perspectiva de género y comprobar que son capaces de hacerlo;
- Prestar atención a aspectos de género cuando se examinan las implicaciones para la seguridad y salud laboral de cualquier cambio previsto en el puesto de trabajo.





- p.e., incluir en el estrés:

- Doble presencia;
- Carrera profesional;
- Alteraciones hormonales(menopausia, menstruación)
- Acoso sexual;
- Factores de estrés emocional vinculados a trabajos con grandes exigencias emocionales;
- Interrupciones no previstas y la obligación de realizar varias tareas simultáneamente.

- p.e., en relación con la salud de la reproducción:

- Incluir los riesgos para la salud reproductiva de hombres y mujeres;
- Examinar todos los ámbitos de la salud reproductiva, no sólo el embarazo.

- p.e. en relación con los trastornos musculoesqueléticos:

- Examinar de forma crítica el "trabajo ligero": ¿cuánto esfuerzo muscular estático hay implícito?; ¿el trabajo incluye estar de pie mucho tiempo?; ¿qué cargas se manejan verdaderamente en la práctica, y con qué frecuencia?
- Alteraciones hormonales.

PUESTA EN PRÁCTICA DE SOLUCIONES

(p. e. incluir el género de los siguientes modos)

- Intentar eliminar los riesgos en su origen, proporcionando un entorno de trabajo seguro y saludable a todos los trabajadores/as (esto incluye los riesgos para la salud reproductiva);
- Prestar atención a grupos de población diversos y adaptar el trabajo y las medidas preventivas a los trabajadores; p.e. seleccionar equipo de protección conforme a las necesidades individuales, adecuado para mujeres y para hombres de medidas “no estándar”;
- Hacer participar a las trabajadoras en la toma de decisiones y en la aplicación de soluciones;
- Garantizar que los trabajadores, mujeres y hombres, reciben información y formación en materia de seguridad y salud en el trabajo pertinente para las tareas que desempeñan, así como sus condiciones de trabajo y sus efectos sobre la salud; garantizar la inclusión de los trabajadores a tiempo parcial, temporales y contratados por ETT.

VIGILANCIA Y REVISIÓN DE LA SALUD

Considerar la vigilancia de la salud como parte de la evaluación y control de los riesgos

Conocer la información novedosa sobre aspectos de la salud ocupacional relacionada con el género

Garantizar que las trabajadoras participan en los procesos de vigilancia y revisión

- Incluir la vigilancia pertinente para los empleos de hombre y mujeres.
- Evitar hacerse ideas preconcebidas, p. e., en sobre quién incluir en las actividades de vigilancia.
- Fomentar el registro de aspectos relativos a la salud laboral además de los accidentes.



Medidas generales para promover la perspectiva de género en la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Revisar las **políticas de seguridad y salud** para incluir las diferencias de género en los objetivos y procedimientos preventivos

Garantizar que los **Servicios de Prevención Propios y Ajenos** adopten un enfoque de género

Formación e información sobre asuntos de género para las personas implicadas en las cuestiones preventivas (asesores/as, delegados/as, etc...)

Vincular la seguridad y la salud laborales con cualquier medida para la igualdad adoptada en el trabajo, incluyendo los **planes de igualdad**.

Estudiar modos de **fomentar** que un mayor número de mujeres **participen en comités de seguridad**.

PROTOCOLO
DE
ACTUACIÓN
ANTE
TRABAJADORAS
EN PERIODO
DE
EMBARAZO Y
LACTANCIA



ART.26 de la LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



FACTORES DE RIESGO PARA EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA

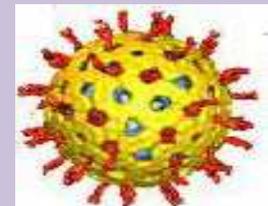
(Lista no exhaustiva de los agentes y condiciones de trabajo. Directiva 92/85/CEE)

FACTORES QUÍMICOS: en la manipulación o exposición a sustancias que entrañan riesgo para el feto, para la alimentación con leche materna o que causen alteraciones genéticas hereditarias.



FACTORES FÍSICOS: son las radiaciones ionizantes, vibraciones, temperaturas extremas, ruido, trabajos en atmósferas con sobrepresión elevada, etc...

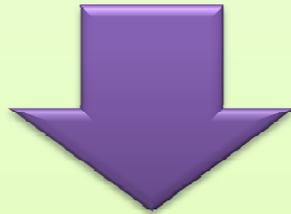
FACTORES PSICOSOCIALES Y ERGONÓMICO: el trabajo a turnos, la manipulación manual de cargas, las posturas forzadas o estáticas, los desplazamientos y la sobrecarga de trabajo, exposición al estrés.



FACTORES BIOLÓGICOS: exposición a virus como la varicela, toxoplasma, sarampión, rubeóla, paperas, etc. Puede ocurrir que la trabajadora puede estar vacunada.

**Ley Orgánica 39/1999, de 5 de
noviembre,**

de conciliación de la vida familiar y
laboral



NUEVA PRESTACIÓN
“Prestación de riesgo durante el embarazo”

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, por la igualdad efectiva de mujeres y hombres



PROCEDIMIENTO PARA EL RECONOCIMIENTO DE LA PRESTACIÓN DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO (R.D. 295/2009)

¿Cuál es la finalidad de dicha prestación?

Esta prestación tiene como objeto cubrir económicamente la suspensión del contrato de trabajo por la existencia de riesgo para el embarazo

¿Qué trámites se deben de realizar?

1. La trabajadora deberá comunicar a la Entidad gestora o Mutua de AT y EP la suspensión del contrato o actividad por riesgo durante el embarazo, acompañando:

-Informe del médico del Servicio Público de Salud que la asiste.

-Declaración de la empresa sobre la existencia de riesgo para la trabajadora embarazada detallando los trabajos y actividades realizadas, condiciones del puesto, así como el riesgo específico de su puesto de trabajo.

(para las trabajadoras por cuenta propia, la declaración la realizará el INSS o la Mutua).



2. Los servicios médicos de la Entidad Gestora o de la Mutua emitirán certificado médico acreditando que las condiciones del puesto influyen negativamente en la salud de la trabajadora, del feto o del lactante

3. Una vez, certificado el riesgo para el embarazo o lactancia por la Entidad Gestora o la Mutua, la trabajadora presentará la solicitud para la obtención de la prestación, según el modelo oficial, al que acompañará además de los anteriores documentos, los citados a continuación:

a. Declaración de la empresa para las trabajadoras por cuenta ajena, sobre la inexistencia de otro puesto compatible con su estado, o declaración de la trabajadora por cuenta propia sobre la actividad que desarrolla.

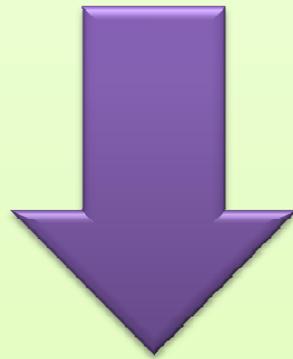
c. La documentación necesaria para acreditar la identidad y las circunstancias determinantes del derecho:

- Fotocopia del DNI.

- Certificado de empresa con la cuantía de la base de cotización por contingencias profesionales, así como las cuantías de percepción no periódicas recibidas el año anterior a la fecha de suspensión del contrato.

- Fotocopia del Libro de Familia en el supuesto de la prestación por riesgo durante lactancia.

Una vez comprobados todos los requisitos y condiciones exigidos para acceder al subsidio:



La Entidad Gestora o la Mutua dictará resolución, que se notificará en el plazo de 30 días, contados desde la recepción de la solicitud de la interesada

¿Cuándo se inicia la prestación?

Trabajadoras por cuenta ajena

Trabajadoras por cuenta propia

El derecho nace el mismo día en que se inicia la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o lactancia natural.

El día siguiente a aquel en que se emita el certificado por los servicios médicos de la entidad Gestora o Mutua, si bien los efectos económicos se producen a partir de la fecha de cese efectivo de la actividad.

¿Qué sucede si no se reconoce el derecho a la prestación por riesgo durante el embarazo por parte de la Entidad Gestora ó Mutua?:



La propia Mutua le indicará a la trabajadora la fecha a partir de la cual se le reconocerá dicha prestación, teniendo en cuenta la certificación médica de riesgo durante el embarazo o lactancia y la evolución del estado de gestación

PROBLEMAS MÁS FRECUENTES EN RELACIÓN A LA SOLICITUD DE LA PRESTACIÓN DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

- ✓ **DESACUERDOS CON LOS INFORMES EMITIDOS POR EL SERVICIO DE PREVENCIÓN DE LA EMPRESA.**
- ✓ **EMPRESAS QUE NO ADJUNTAN (PREVIO ACUERDO CON LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES/AS) EL LISTADO DE LOS PUESTOS EXENTOS DE RIESGOS PARA EMBARAZADAS O EN SITUACIÓN DE LACTANCIA.**
- ✓ **NEGATIVA DE LA EMPRESA A INICIAR EL PROCESO DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO AÚN EXISTIENDO INFORME DE RIESGO DEL SP.**

- ✓ **NEGATIVA POR PARTE DE LA MUTUA CERTIFICAR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O LACTANCIA, A PESAR DE CONTAR CON LA DECLARACIÓN EMPRESARIAL DEL RIESGO.**
- ✓ **EVALUACIONES DE PUESTOS EN LOS QUE NO QUEDAN REFLEJADOS AQUELLOS RIESGOS QUE PUEDAN AFECTAR A TRABAJADORAS EMBARAZADAS O EN SITUACIÓN DE LACTANCIA, PREVIAMENTE A LA EXISTENCIA DE UN EMBARAZO (art. 26.1 de la LPRL).**
- ✓ **TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO QUE ANTE LA DENEGACIÓN DE LA PRESTACIÓN Y LA IMPOSIBILIDAD DE SER REUBICADAS EN OTRO PUESTO DE TRABAJO, RECURREN AL MÉDICO DE LA SS PARA OBTENER LA BAJA LABORAL POR CONTINGENCIA COMÚN, A DÍAS DE VACACIONES NO DISFRUTADAS, ETC...**

¿CÓMO PUEDE ACTUAR LA TRABAJADORA AFECTADA?

Desacuerdos con informes o actuaciones del SP o empresa

- Si existe un riesgo para la embarazada o lactante y no se emite informe por el SP sobre la existencia del mismo.
- Si existe negativa por parte de la empresa de declarar la existencia de este riesgo.
- Cuando no se lleve a cabo la evaluación de puestos o el listado de puestos exentos de riesgos para el embarazo o lactancia.

Cursar denuncia pertinente en la Inspección de Trabajo

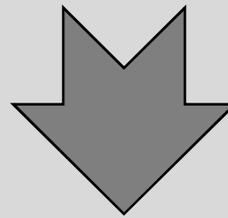
Desacuerdos con la actuación de la mutua respecto a la certificación del riesgo

En caso de tramitarse la suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia, o la declaración empresarial sobre la existencia de riesgo y la Mutua no reconozca el derecho a la prestación del mismo, la trabajadora o delegados/as podrán poner en conocimiento del servicio jurídico de la UGT este hecho, y emprender las medias legales oportunas. También interponer Reclamación en la Oficina de Atención al Usuario de Mutuas

ACTUACIÓN DE LOS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

- **INSTAR A LA EMPRESA A ELABORAR PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN EN CASO DE TRABAJADORAS EMBARAZADAS O EN SITUACIÓN DE LACTANCIA.**
- **REALIZAR EL SEGUIMIENTO , EN EL SENO DEL COMITÉ DE SEGURIDAD, DE LA ACTUACIÓN DE LA EMPRESA ANTE LA COMUNICACIÓN DE UNA TRABAJADORA EMBARAZADA O EN SITUACIÓN DE LACTANCIA.**
- **ACORDAR CON LA EMPRESA EL LISTADO DE PUESTOS EXENTOS DE RIESGOS PARA CADA TRABAJADORA EMBARAZADA O EN SITUACIÓN DE LACTANCIA (art.26.2 de LPRL).**

- **ASESORAR A LAS TRABAJADORAS ANTE LOS TRÁMITES A REALIZAR O ANTE POSIBLES CONTRADICCIONES CON LOS DIFERENTES INFORMES EMITIDOS POR EL SP, LA EMPRESA O LA MUTUA.**
- **INSTAR A LA EMPRESA DE QUE LAS EVALUACIONES INICIALES CONTEMPLAN LA EXISTENCIA DE RIESGOS QUE PUEDAN AFECTAR A LAS TRABAJADORAS DURANTE LA MATERNIDAD Y LA LACTANCIA (art.26.1 de LPRL).**



CON ESTAS ACTUACIONES POR PARTE DE LOS DELEGADOS/AS DAREMOS MENOS POSIBILIDADES A LAS MUTUAS PARA PODER ARGUMENTAR DEFECTOS EN LA TRAMITACIÓN Y EL PROCEDIMIENTO SERÁ MÁS RÁPIDO

**MUCHAS
GRACIAS
POR
VUESTRA
PRESENCIA**

