

PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS DENDE UNHA PERSPECTIVA DE XÉNERO

O obxectivo principal da prevención de riscos laborais é protexer a todas ás persoas traballadoras da exposición a aquelas situacións ou actividades laborais que poden provocar un dano na saúde. Incorporar a perspectiva de xénero neste ámbito significa poñer o mesmo nivel de atención, de preocupación e de recursos os diferentes tipos de riscos que causan danos á saúde, **tendo en conta as desigualdades nas condicións laborais e de traballo de mulleres e homes, que comportan desigualdades na exposición aos riscos laborais.**

Achegamento e contextualización a unha prl dende unha perspectiva de xénero:

- 1.- Desigualdades de xénero no mercado de traballo, que atribúe ás persoas unhas calidades e unhas habilidades diferentes segundo o sexo da persoa
- 2.- Dificultades de acceso e permanencia no mercado de traballo
- 3.- Condicións laborais máis precarias no caso das mulleres
- 4.- Unha parcialidade máis elevada no caso das mulleres
- 5.- A segregación horizontal
- 6.- A segregación vertical
- 7.- Riscos laborais asociados ás desigualdades de xénero, atendendo ás actividades desenvolvidas predominantemente por homes (nas que predominan os riscos relacionados coa seguridade) e por mulleres (posturas de traballo inadecuadas, longas xornadas de pé, traballos repetitivos, exposición a químicos e biolóxicos)



Principais diferenzas entre homes e mulleres en relación aos danos á saúde de orixe laboral

A literatura científica e as análises sobre sinistralidade detectaron diferenzas entre mulleres e homes na incidencia de accidentes e patoloxías relacionadas co traballo. As máis relevantes son as seguintes

- * Os homes sofren máis accidentes e lesións no traballo que as mulleres.
- * O cancro recoñecido como “cancro laboral” é máis común entre os homes que entre as mulleres.
- * Os homes padecen con máis frecuencia perda auditiva.
- * As mulleres padecen máis trastornos das extremidades superiores relacionados cos movementos repetitivos e posturas forzadas, mentres que os homes máis trastornos lumbares e nas extremidades inferiores.
- * A asma e as alerxias adoitan ser máis comúns entre as mulleres.
- * As mulleres padecen máis enfermidades cutáneas.
- * As mulleres presentan maior risco de sufrir enfermidades infecciosas.
- * Nas mulleres existe unha maior prevalencia de trastornos mentais relacionados coa exposición a factores de risco psicosocial, como os trastornos de ansiedade ou depresión.

Decálogo para unha saúde e unha seguridade laboral con perspectiva de xénero

1. **Incorporar a perspectiva de xénero** para unha prevención de riscos laborais efectiva.
2. **Desigualdade de xénero na exposición aos riscos laborais nas mulleres:** os efectos da dobre xornada e as peores condicións laborais e de traballo ás que están sometidas as mulleres fan que o seu estado de saúde sexa peor que o dos homes na mesma situación.
3. **Desigualdade de xénero que tamén condiciona a exposición aos riscos laborais dos homes,** que presentan unha maior incidencia de lesións por accidente de traballo e sofren en maior medida os riscos asociados a longas xornadas de traballo.
4. Mellorar na detección e a identificación de **enfermidades laborais con perspectiva de xénero** impulsando estudos e investigacións específicas.
5. **Adaptar o posto de traballo á persoa:** riscos ergonómicos aos que están expostas moitas mulleres veñen agravados polo deseño androcéntrico dos postos de traballo
6. **Organización do tempo no traballo,** que faga compatibles a vida persoal e a vida laboral e facilite a corresponsabilidade, contribuindo a reducir os riscos psicosociais e a asegurar a motivación e a produtividade no traballo.
7. Medidas preventivas dirixidas a **reducir a exposición aos diferentes tipos de factores de risco:** psicosociais, ergonómicos e hixiénicos, e non centrarse exclusivamente nos accidentes de traballo.
8. O **Plan de Prevención de Riscos Laborais** e o **Plan de Igualdade** como ferramentas básicas coordinadas e interrelacionadas para garantir a incorporación da perspectiva de xénero no ámbito da seguridade e a saúde laboral.
9. Compromiso coa **igualdade de oportunidades** como estratexia básica para garantir o dereito á saúde de todas as persoas traballadoras, tendo en conta as necesidades de prevención de riscos laborais de mulleres e homes.
10. **Prevención de riscos laborais efectiva,** tanto para as mulleres como para os homes: mellora a calidade da ocupación e o desenvolvemento social e económico do país.

Elementos a ter en conta para a integración da perspectiva de xénero na prl

- * Considerar de forma sistemática as **diferentes condicións de traballo e riscos laborais** de mulleres e homes
- * Analizar os riscos laborais aos que están expostos homes e mulleres, tendo en conta as **diferenzas que poidan existir nas exposición e efectos sobre a saúde** duns e doutras

- * Incluir na avaliación de riscos e na vixilancia da saúde **información sobre a exposición aos distintos riscos e danos para a saúde de forma desagregada por sexo.**
- * Planificar e poñer en marcha actuacións específicas, prestando atención aos **posibles efectos diferenciáis na saúde por razóns de sexo**, para mellorar as condicións de traballo de toda a poboación traballadora.

Como avaliar con perspectiva de xénero un posto de traballo

A avaliación de riscos con perspectiva de xénero considera de forma sistemática as diferentes condicións de traballo e de exposición a factores de risco de mulleres e homes. Para iso, durante a avaliación de riscos teranse en conta:

- 1) Posibles diferenzas na gravidade das consecuencias da exposición a riscos polas **diferenzas biolóxicas entre sexos**, especialmente as derivadas de axentes químicos e factores de risco ergonómico.
- 2) Posibles exposicións desiguais a riscos, non só por ocupar postos distintos, senón tamén nun mesmo posto, pola **segregación de tarefas e desiguais condicións de traballo e emprego**. Deberá comprobarse se mulleres e homes que traballan nun mesmo posto desenvolven as mesmas tarefas, da mesma maneira e coas mesmas condicións de traballo e emprego.
- 3) A valoración na avaliación de riscos de todos os riscos **identificando as persoas por sexo**, por exemplo:
 - a) Equipos, roupa, materiais e vehículos que deben empregarse, indicando quen os utiliza, mantén e limpa.
 - b) Condicións ambientais do posto, presenza de axentes físicos, químicos e biolóxicos.
 - c) Factores ergonómicos asociados a posturas, movementos repetitivos, manipulación de cargas, bipedestación, etc., ou
 - d) Factores psicosociais derivados da organización do traballo e da interacción con outras persoas.
 - e) Posibilidade de sufrir discriminación por razón de sexo ou violencia sexual.
 - f) As posibles responsabilidades de coidado a familiares e a súa repercusión tanto na exposición ao conflito traballo-familia como na promoción profesional.
- 4) As posibles **ideas preconcebidas sobre cales son os riscos, quen se atopa en situación de risco e que risco pode ser trivial**. Especialmente evítanse tópicos sobre o traballo “lixeiro” e sen riscos das mulleres e avalíase en profundidade a súa exposición laboral.
- 5) A **participación das mulleres traballadoras na avaliación de riscos e nos distintos órganos de participación e representación**. Facilitáranse medios, tempo e espazo para que poidan exercer os dereitos de participación e consulta, xa que por cuestións de xénero en ocasións a súa participación é menor que a dos homes.
- 6) O risco para o embarazo, a lactación natural e a saúde reprodutiva dende un **enfoque preventivo** e non proteccionista.

ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO. CONCEPTO E CARACTERIZACIÓN

A Lei orgánica 3/2007 de igualdade entre mulleres e homes, indica no seu Art. 7 que constitúe **acoso sexual** “calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual, que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea unha contorna intimidatorio, degradante ou ofensivo”.

E constitúe **acoso por razón de sexo** “calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa co propósito ou o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea unha contorna intimidatorio, degradante ou ofensivo”. Ambos se consideran discriminatorios.

Caracterización do acoso sexual:

→ **Acoso quid pro quo**: chantaxe sexual producida por unha persoa, que pode incidir directamente sobre o emprego e as condicións de traballo da persoa acosada (renovación, promoción, salario, ...). Céntrase na superioridade xerárquica.

→ **Acoso ambiental**: conduta que crea un ambiente intimidatorio, hostil ou humillante para a persoa que é obxecto da mesma. Supón unha degradación do ambiente laboral que inflúe na motivación, rendemento e calidade do traballo, así como na saúde da vítima. (Compañeiros, clientes, provedores, etc.)

Exemplos de condutas relacionadas co acoso sexual e por razón de sexo:

- * Bromas ou comentarios sobre aparencia ou condición sexual.
- * Uso de imaxes, fotografías ou debuxos de contido sexual.
- * Comunicacións (e-mails, chamadas, ...) de contido sexual ou ofensivo.
- * Contacto físico deliberado e non solicitado ou achegamento físico excesivo e innecesario.
- * Invitacións persistentes a manter contactos ou relacións sexuais máis ou menos explícitas.
- * Peticións sexuais relacionadas coa promoción, as condicións de traballo, a carreira profesional, etc.
- * Comportamentos que busquen vexar ou humillar pola condición sexual.
- * Relatos sexuais ou eróticos.
- * Miradas e xestos obscenos.
- * Tocamentos, rozamentos, aproximacións non desexadas. Etc.
- * Ciberacoso



Calquera persoa é susceptible de sufrir acoso sexual ou por razón de sexo, aínda que os datos dispoñibles, conclúen que é máis frecuente en mulleres soas (solteiras, viúvas ou separadas), con cargas familiares, con pouca antigüidade na empresa, con contrato temporal, en postos ou categorías xeralmente ocupados por homes, e con perfís máis vulnerables como poden ser os colectivos de inmigrantes

A **exposición ao acoso sexual ou por razón de sexo** ten consecuencias nefastas para as vítimas, ocasionando perda de autoestima, períodos de incapacidade e mesmo condutas suicidas. O [Art. 8.13 LISOS](#) cualifica como infracción moi grave o acoso sexual “*cando se produza dentro do ámbito a que alcanzan as facultades de dirección empresarial, calquera que sexa o suxeito activo do mesmo*”, e por razón de sexo.

As empresas deberán promover condicións de traballo que eviten a comisión de delitos e outras condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo, incidindo especialmente no acoso sexual e o acoso por razón de sexo, nos termos previstos no artigo 48 da [LO 3/2007](#), incluídos os labores no ámbito dixital. Así mesmo, deberán arbitrar procedementos específicos para a súa prevención e para dar leito ás denuncias ou reclamacións que poidan formular quen fose vítimas destas condutas, incluíndo especificamente as sufridas no ámbito dixital. [Lei Orgánica 10/2022](#), de garantía integral da liberdade sexual, no seu Art. 12.

Exemplo de accións a levar a cabo no ámbito laboral:

- Difundir unha posición de tolerancia cero ante o acoso.
- Realizar unha adecuada xestión psicosocial para promover condicións de traballo que non sexan precursoras de tales condutas.
- Elaboración de declaración de principios en contra de calquera conduta constitutiva de acoso sexual ou acoso por razón de sexo.
- Elaborar códigos de condutas e boas prácticas.
- Implantar adecuadamente protocolos de prevención.
- Facilitar formación a todo o persoal.
- Realizar accións de sensibilización e xornadas de divulgación.
- Involucrar á representación dos traballadores.
- Plans de Igualdade. Real Decreto-lei 6/2019 e Real Decreto 901/2020.
- Incorporación de información no Manual de Acolida para novas incorporacións.
- Habilitar información na intranet
- Promover campañas de sensibilización
- Cultura organizativa de rexeitamento e compromiso de erradicar tales condutas



PROMOCIÓN DA SAÚDE NO ÁMBITO LABORAL

A prevención de riscos laborais compromete e obriga legalmente ao empresario/a a protexer a vida e a saúde das persoas traballadoras no ámbito laboral, establecendo claramente as súas responsabilidades. A promoción de hábitos saudables cae no ámbito da responsabilidade das políticas públicas da Sanidade.

A promoción de hábitos saudables no traballo debe estar vinculada á prevención de riscos laborais nas empresas. A identificación de riscos para a saúde e a implementación dunha vixilancia da saúde vinculada as consecuencias que se puideran derivar da exposición a estes riscos, deben ser a base para a promoción de hábitos saudables no entorno da empresa, particularizando en cada caso as medidas a adoptar para mellorar e preservar dun xeito real a saúde das persoas traballadoras.

A promoción de hábitos saudables no entorno laboral non pode substituír o cumprimento das obrigas que en materia de prevención de riscos laborais teñen as empresas.

Conceptos:

Unha **empresa poderá considerarse saudable** cando o conxunto de actividades ou medidas adoptadas ou previstas en todas as fases da súa actividade teñan o fin de evitar ou diminuír os riscos derivados do traballo, e ningunha persoa traballadora sufra enfermidades, patoloxías ou lesións con motivo ou ocasión do traballo.

Benestar laboral, entendido como a satisfacción das necesidades tanto individuais como organizacionais dentro dunha contorna laboral. Dimensións que contribúen ao benestar das persoas traballadoras:

1. Dimensión Ecolóxica: relación entre as persoas traballadoras e os lugares de traballo.
2. Dimensión Económica: nivel de ingresos e prestacións económicas.
3. Dimensión Sociolóxica: Implementación de servizos e prestacións das que dispoña a empresa.
4. Dimensión Psicosocial: Organización do traballo, relacións entre iguais e entre subordinados e responsables.

Traballo saudable, aquel que xera ou propicia dende unha perspectiva multidimensional, un estado de completo de benestar físico, mental e social para as persoas traballadoras. A consecución da satisfacción de moitas destas dimensións depende directamente dun correcta avaliación dos riscos laborais e dun plan de prevención cuíñas medidas estean orientadas a garantir este benestar integral.

A PROMOCIÓN DE HÁBITOS SAUDABLES NO LUGAR DE TRABALLO

Para que a promoción de hábitos saudables nas empresas podan contribuír a acadar un lugar de traballo máis seguro e saudable é absolutamente necesario que estes se relacionen cunha axeitada avaliación dos riscos laborais.

RELACIÓN DE HÁBITOS SAUDABLES

ACTIVIDADE/EXERCICIO FÍSICO

A actividade física contribúe á mellora da saúde laboral das persoas traballadoras, cando existe unha relación directa entre a posibilidade de padecer unha patoloxía de TME segundo a avaliación de riscos do posto e a realización da actividade física.

COMBATER O TABAQUISMO

Dende o ano 2005, coa Lei 28/2005, de medidas sanitarias fronte ao tabaquismo, está prohibido fumar nos centros de traballo, polo que todas as medidas circunscribíense ao ámbito da saúde pública. Aínda así, na preceptiva avaliación de riscos realizada no centro de traballo deberán identificarse todos aqueles factores que poidan incrementar o consumo de tabaco (estrés, ritmos de traballo, xornadas, etc.) e actuar sobre os mesmos para reducir o consumo.

CONSUMO DE BEBIDAS ALCÓLICAS

Calquera medida encamiñada á redución ou a eliminación do consumo de alcol circunscribírase ao ámbito da saúde pública. Con todo, na avaliación dos riscos laborais poderían identificarse aqueles factores que poden incrementar o consumo deste tipo de substancias (estrés, excesiva duración das xornadas, inclemencias térmicas, etc.).

DIETA SAUDABLE

Unha alimentación saudable reduce as posibilidades de aparición de moitas enfermidades, ademais de proporcionar un mellor estado de saúde xeral. Este hábito está estritamente relacionado con obxectivos de saúde pública.

Dende o punto de vista da saúde laboral, debe preocuparnos se o poder adquisitivo e as condicións laborais permiten levar a cabo unha dieta saudable, á vez que uns horarios e unha contorna favorable para a axeitada alimentación da persoa traballadora.

SAÚDE MENTAL

A problemática da saúde mental nas contornas de traballo estase a converter nunha especie de pandemia que cada vez afecta a maior número de persoas traballadoras. Os cambios experimentados nos últimos anos nos modelos organizativos de produción e a precariedade laboral están a influír notablemente no incremento de doenzas mentais. A realización dunha avaliación de riscos psicosociais e a implantación das solucións preventivas, pode ser complementada coa promoción de hábitos saudables:

1. *Fomentar pausas regulares no traballo:*
2. *Crear un ambiente de traballo positivo*
4. *Promover o equilibrio entre traballo e vida persoal*
5. *Capacitación en saúde mental*
6. *Acceso a recursos de apoio*
3. *Ofrecer programas/actividades de benestar*

HÁBITOS DE HIXIENE

Ademais do aseo e a limpeza do corpo, a hixiene vai asociada a un estilo de vida saudable en termos psicosociais, como tempo de sono suficiente, ausencia de estrés e ansiedade, etc. A nivel laboral, establecemento de protocolos descontaminantes co obxectivo de previr riscos laborais de carácter biolóxico ou químico identificados na avaliación de riscos, mantemento dun bo clima laboral, organización do traballo, ausencia de situacións de estrés,...

SAÚDE CARDIOVASCULAR

Nos últimos anos a estatísticas de sinistralidade laboral, amósannos un incremento significativo dos accidentes cardiovasculares nos ámbitos laborais. Medidas complementarias á implementación de políticas preventivas que identifiquen e corrixan os factores de risco desencadeantes desta problemática no ámbito laboral:

1. *Fomentar a actividade física*
2. *Ofrecer opcións de alimentación saudable*
3. *Promover o uso de escaleiras*
4. *Realizar recoñecementos de saúde regulares*
5. *Crear un ambiente libre de estrés*
6. *Fomentar o descanso adecuado*



PARA MÁIS INFORMACIÓN PREME NESTA [LIGAZÓN](#)

<http://www.cigsaudelaboral.org/files/documentos/VERSI%C3%93N%20RESUMO%20DOS%20TRES%20DOCUMENTOS.pdf>