

# JORNADA DONES, SALUT I TREBALL

## SALUD LABORAL Y GÉNERO

**Ángela Torres Gracia**

**Jefa del Servicio de Docencia EVES**

# SALUD LABORAL Y GÉNERO

Riesgos laborales a los que están expuestas las mujeres trabajadoras, son, en muchas ocasiones, diferentes a los de los hombres.



Daños para la salud diferentes

Características del empleo (mas desempleo, contratos precarios, segregación, salario menor, menos posibilidad de promoción y formación, doble jornada...)

Daños mas frecuentes relacionados con:

- Trastornos musculoesqueléticos
- Trastornos relacionados con riesgos Psicosociales: síntomas relacionados con estrés, acoso, discriminación laboral...

# Marco teórico

## DIFERENCIAS DE SEXO (Condición)

### DIFERENCIAS BIOLÓGICAS

*Etapas ligadas al ciclo vital  
(embarazo, lactancia,  
menopausia)*

*Diferencias biológicas  
(ej.: susceptibilidad tóxicos  
osteoporosis..)*

## DESIGUALDADES DE GÉNERO

### SITUACIONES DE DESIGUALDAD y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO

*Ej. Segregación  
en el empleo,  
trabajo doméstico*

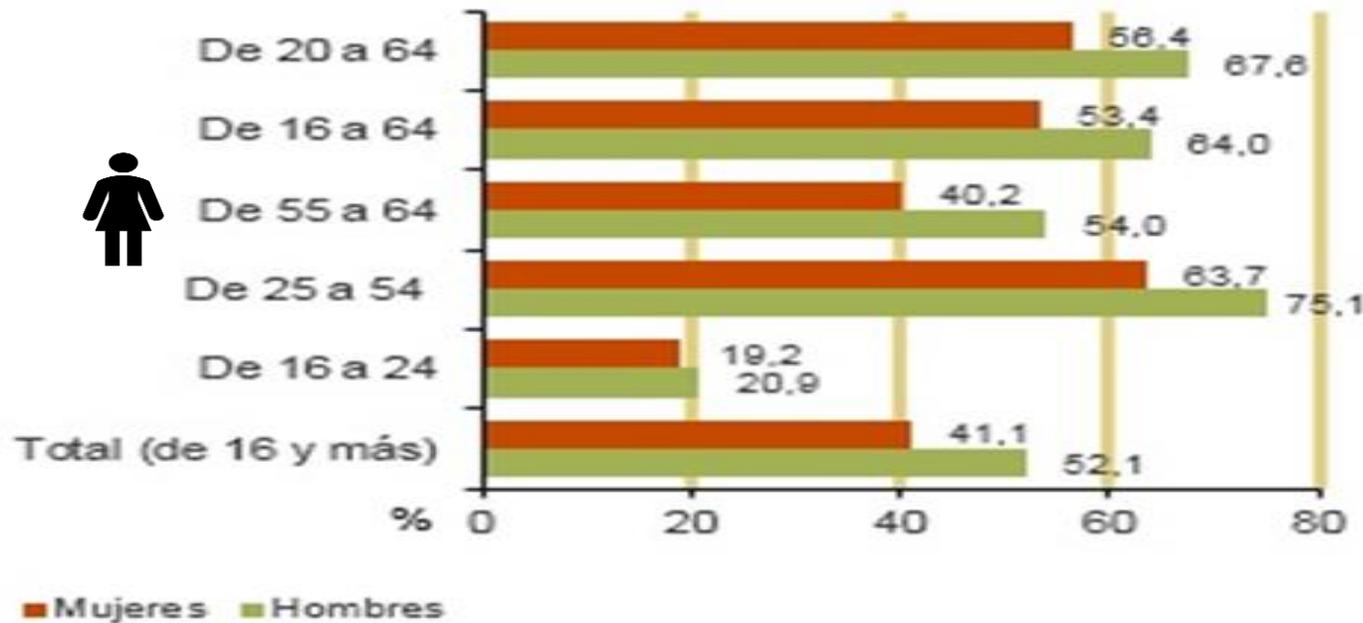
### EL GÉNERO COMO DETERMINANTE PSICOSOCIAL (roles de género)

*Ej: Diferencias de género  
en las **estrategias de  
enfrentamiento del  
estrés,***

Desigualdades en el estado de salud y en el acceso y demanda de la atención sanitaria

Las mujeres tienen menos posibilidades que los hombres en participar en el mercado de trabajo

Tasa de empleo según grupos de edad. 2015



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

... además, una vez que ingresan en el mercado de trabajo, las mujeres tienen acceso limitado a oportunidades de empleo de calidad

Gráfico 5. Distribución de la muestra con jornada parcial por edad, sexo, actividad y ocupación

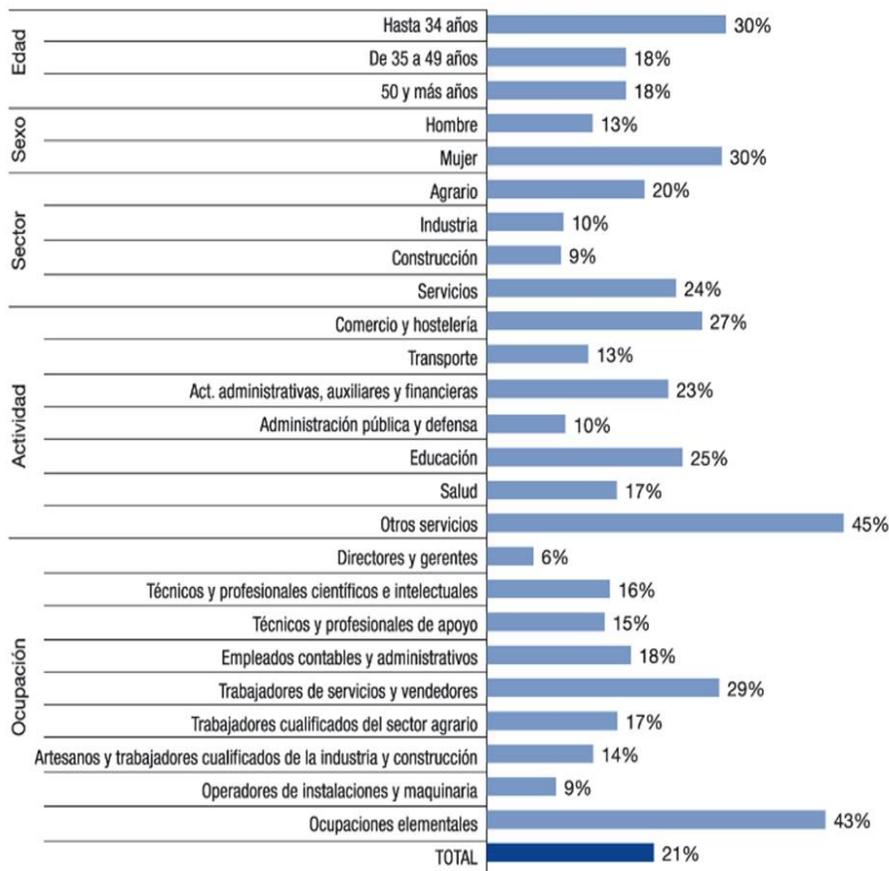
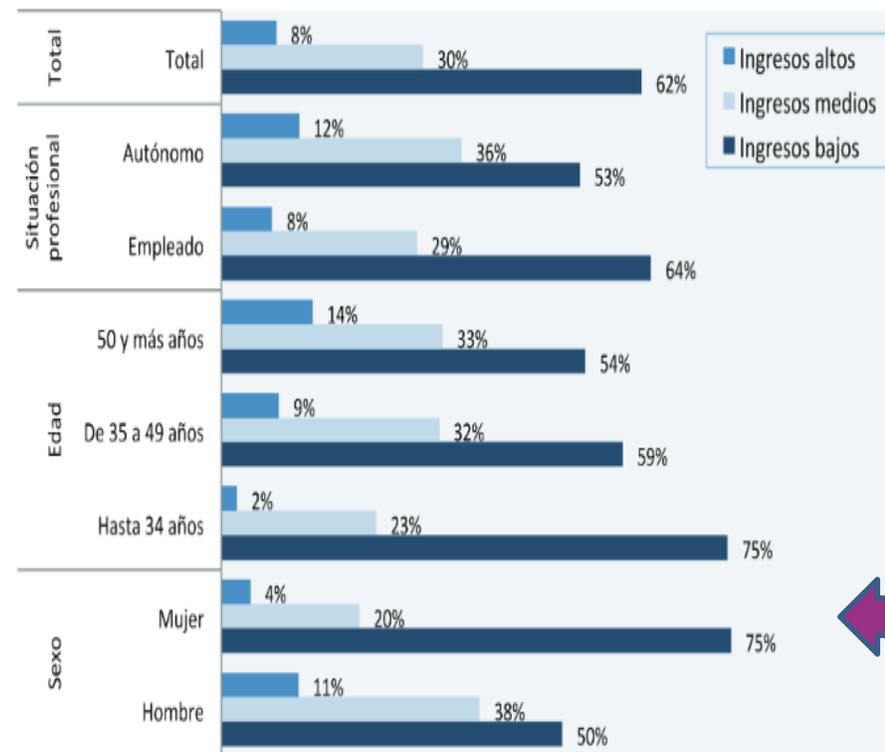


Gráfico 13. Nivel de ingresos mensuales netos del principal trabajo remunerado según sexo, edad y situación profesional



Mujeres y hombres realizan diferentes trabajos : Segregación del mercado de trabajo (horizontal, vertical)

Gráfico 4. Distribución de la muestra por sexo y actividad económica

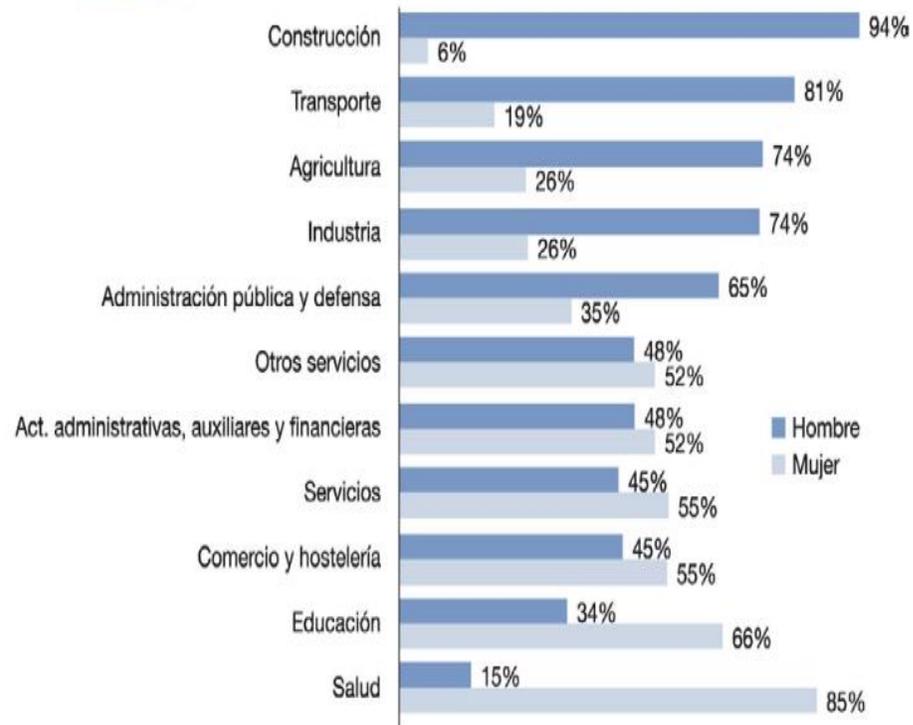
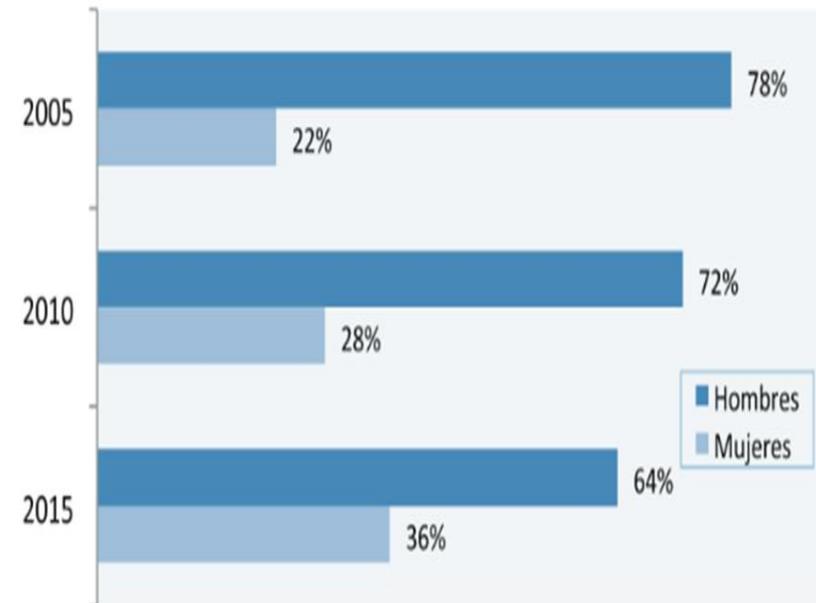
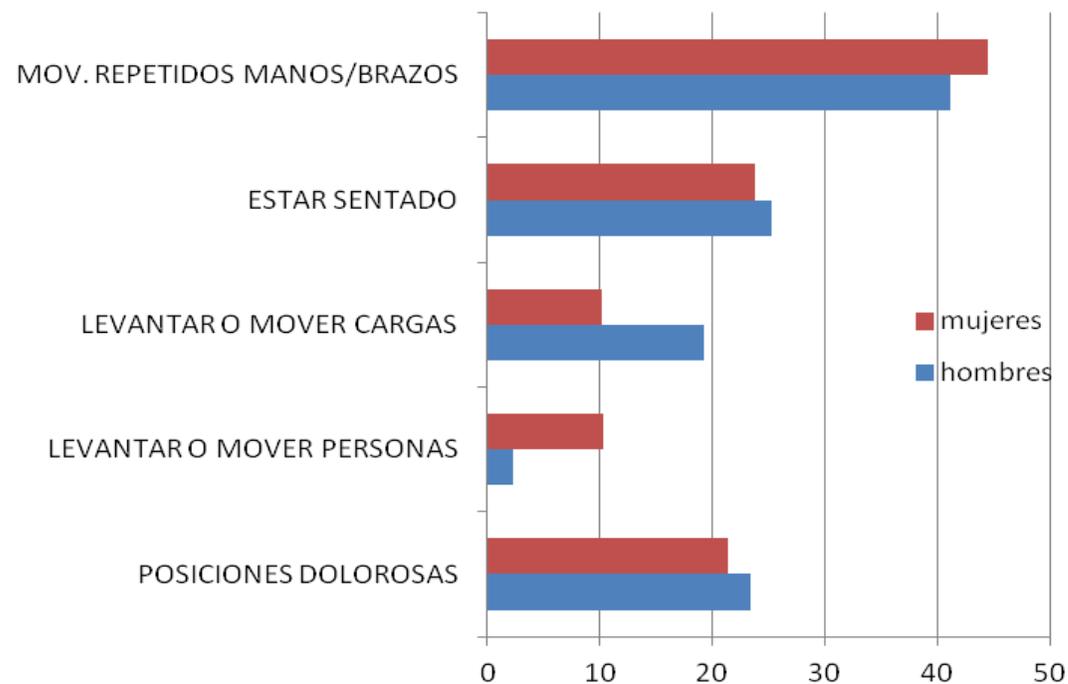
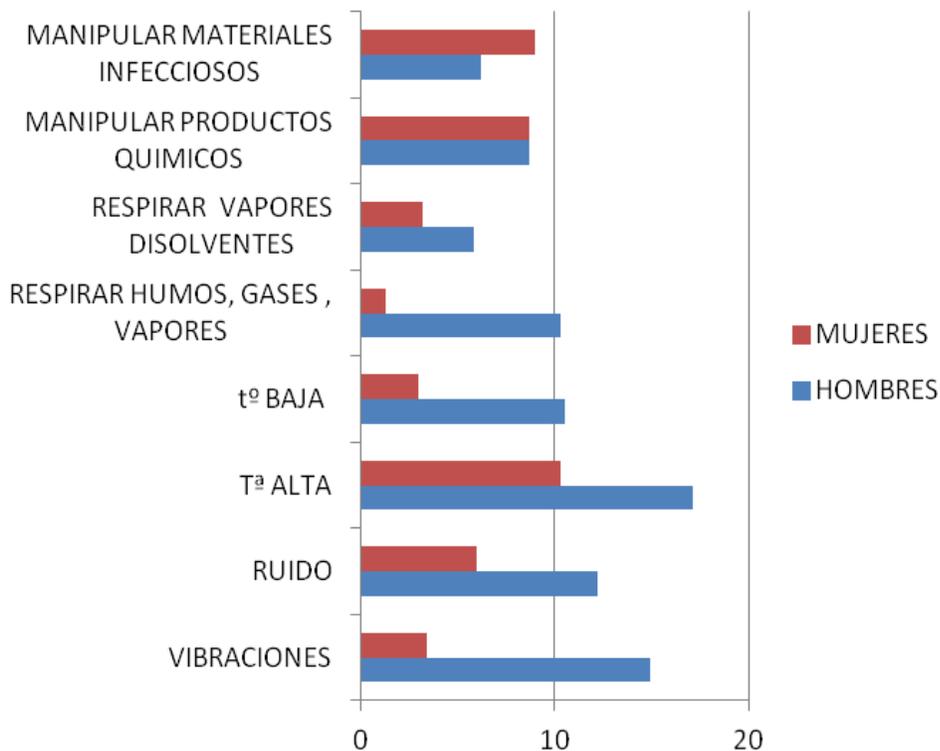


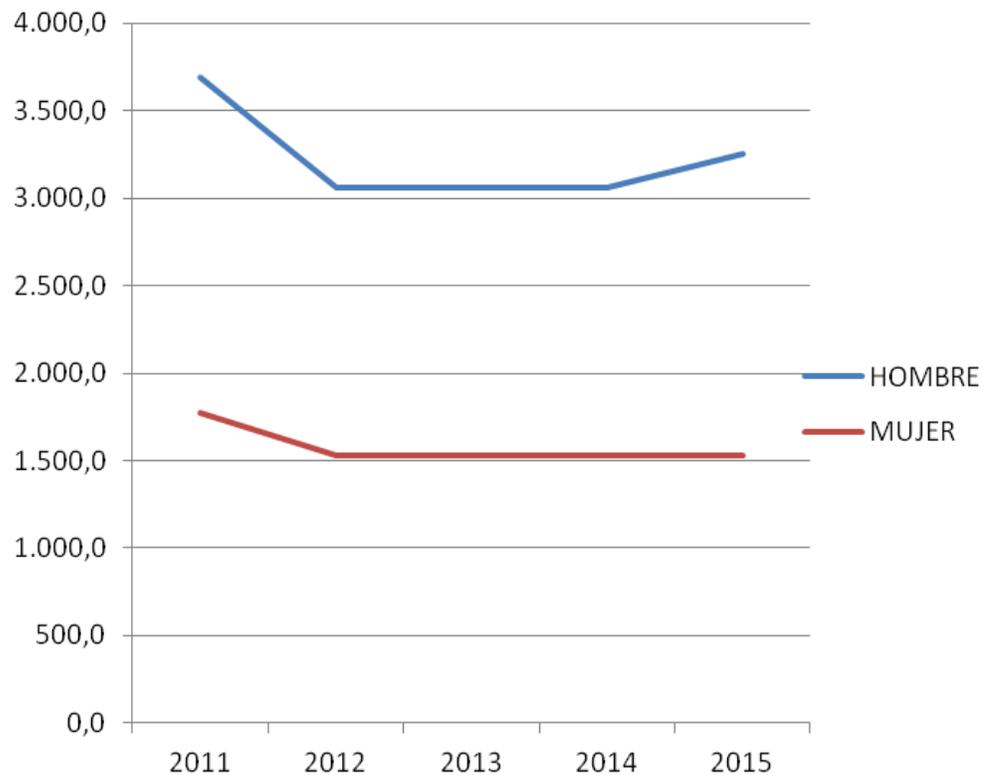
Gráfico 17. Distribución de hombres y mujeres “jefes”. Evolución 2005-2015



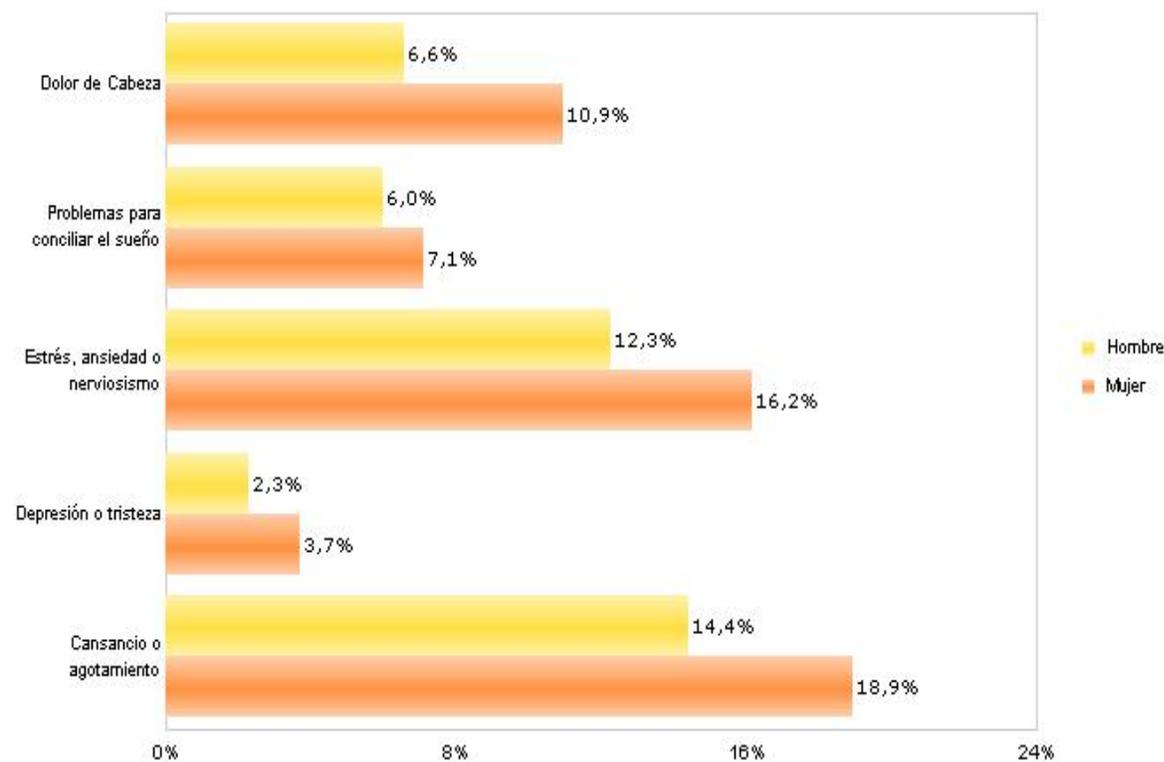
EXPOSICIÓN LABORAL A FACTORES DE RIESGO



Tasa de AT por sexo  
(por 100000 t)



Trabajadores que refieren determinados síntomas relacionados con el trabajo según sexo. Año: 2011



## Mujeres y hombres realizan diferentes trabajos: Trabajo reproductivo

**Realización de las tareas del hogar. 2011-2012** (% población de 15 y más años)

	Hombres	Mujeres
Él o ella solo/a	9,7	44,5
Lo comparte con otra persona	36,4	35,6
Otra persona de la casa	48,4	12,3
Otra persona remunerada que no reside en el hogar	3,9	5,6
Otra situación	1,7	2,0

Fuente: Encuesta Nacional de Salud 2011-2012. INE-MSSSI

**Cuidado de menores de 15 años. 2011-2012** (% población de 15 y más años que vive en hogares con menores de 15 años)

	Hombres que conviven con algún menor	Mujeres que conviven con algún menor
Él o ella solo/a	2,2	33,0
Lo comparte con otra persona	96,4	64,6
Otra persona remunerada que no reside en el hogar	0,5	0,6
Los servicios sociales	0,0	0,0
Otra situación	0,9	1,8

Fuente: Encuesta Nacional de Salud 2011-2012. INE-MSSSI

**Cuidado de personas con alguna limitación. 2011-2012** (% población de 15 y más años que vive en hogares con personas con alguna limitación)

	Hombres que conviven con alguna persona con limitación	Mujeres que conviven con alguna persona con limitación
Él o ella solo/a	16,6	49,4
Lo comparte con otra persona	71,2	39,7
Otra persona remunerada que no reside en el hogar	4,8	5,0
Los servicios sociales	0,3	0,8
Otra situación	7,1	5,1

Fuente: Encuesta Nacional de Salud 2011-2012. INE-MSSSI

# I Plan de Igualdad

2016-2019

	Total	%	Media de edad
Mujeres	37.046	73,61	48,10
Hombres	13.283	26,39	49,64
<b>Total</b>	<b>50.329</b>	<b>100</b>	

## 5.2.8.1. Distribución del personal sanitario. Categorías más numerosas

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Auxiliar Enfermería	8.028	95,78	354	4,22	8.382	23,94
Enfermera/o	10.735	82,36	2.298	17,63	13.033	37,22
Matrona	623	95,69	28	4,30	651	1,86
Fisioterapeuta	355	71,42	142	28,57	497	1,42
Técnico/a Especialista	1.308	87,31	190	12,68	1.498	4,28
Personal Facultativo	5.567	50,82	5.386	49,17	10.953	31,28

## 5.2.8.2. Distribución del personal no sanitario. Categorías más numerosas

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Administrativo/a	436	79,27	114	20,73	550	6,29
Auxiliar Administrativo/a	3.110	83,35	621	16,64	3.731	42,68
Telefonista	122	79,73	31	20,26	153	1,75
Celador/a	2.105	57,63	1.547	42,36	3.652	41,78
Pinche	383	95,03	20	4,96	403	4,61
Trabajador/a social	234	92,85	18	7,14	252	2,88

Sector feminizado. Categorías con alto nivel feminización (pinche, trabajador social). Segregación horizontal en categorías que reproducen un rol social tradicional

# I Plan de Igualdad

2016-2019



Resumen Personal Directivo	Mujeres	%	Hombres	%
Estatutario no sanitario (Universitario)	360	76,97	108	23,09
<b>Personal Directivo no sanitario</b>	<b>17</b>	<b>43,58</b>	<b>22</b>	<b>56,41</b>
Estatutario sanitario facultativo	5.309	53,30	4.651	46,70
<b>Personal Directivo sanitario (facultativo/a)</b>	<b>26</b>	<b>35,14</b>	<b>48</b>	<b>64,86</b>
Estatutario sanitario Enfermería	11.530	82,70	2.412	17,30
<b>Personal Directivo Enfermería</b>	<b>44</b>	<b>74,58</b>	<b>15</b>	<b>25,42</b>

Sector feminizado. En cargos directivos, superiores, e intermedios disminuye la presencia de mujeres "techo de cristal"

## 5.2.3. Distribución según la vinculación laboral

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Fijos	18.014	69,78	7.801	30,22	25.815	51,29
Temporales	18.186	77,83	5.181	22,17	23.367	46,43
Promoción interna temporal *	846	73,76	301	26,24	1.147	2,28
<b>Total</b>	<b>37.046</b>	<b>73,61</b>	<b>13.283</b>	<b>26,39</b>	<b>50.329</b>	<b>100</b>

\*referida al acceso temporal del personal fijo a una categoría del mismo nivel de titulación o de nivel superior.

Porcentaje temporalidad femenina 77'83% (En el cpto plantilla representa 73,61%. Mas precariedad)

# PERSPECTIVA DE GÉNERO EN SALUD LABORAL

## ASPECTOS A TRABAJAR

1

VISIBILIZAR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO

2

INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PRL

3

PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

4

PREVENCIÓN EN SECTORES DESPROTEGIDOS, TRABAJOS NO REMUNERADOS

5

FORMACIÓN EN PERSPECTIVA DE GÉNERO

## INCORPORACIÓN VARIABLE SEXO Y ANÁLISIS SISTEMÁTICO

Los aspectos relacionados con la salud laboral no sensibles al género contribuyen a perpetuar desigualdades en materia preventiva: normativa, políticas, investigaciones, estadísticas.

## SESGOS DE GÉNERO

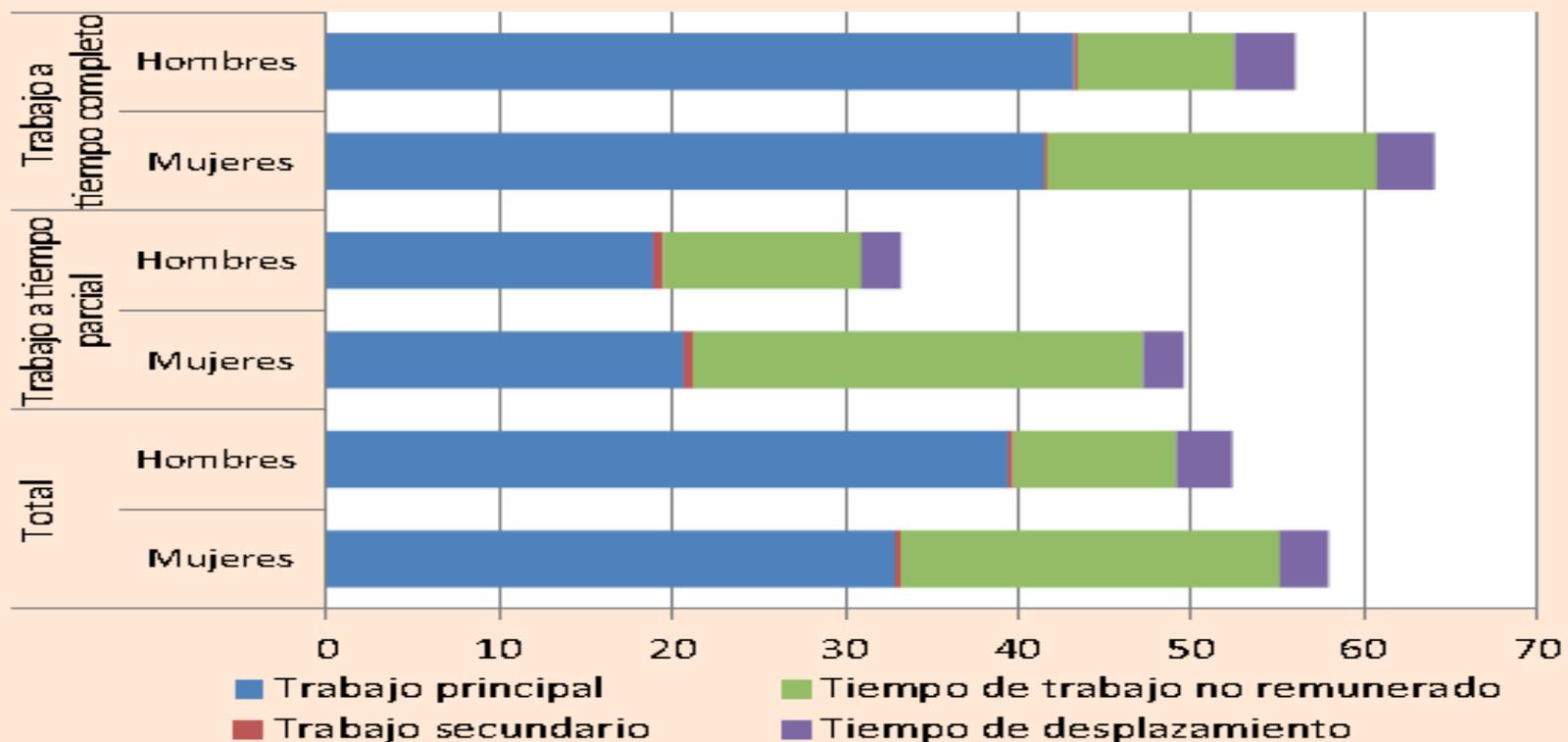
- EEPP: listado basado en riesgos clásicos más frecuentes en hombres.
- Análisis de AT: no incluir horas trabajadas.
- Desigualdades en el reconocimiento del daño laboral

# 1

## VISIBILIZAR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO

### -INCORPORAR INDICADORES DEL TRABAJO DOMÉSTICO

Figura 1: Indicador combinado del tiempo de trabajo remunerado y no remunerado de las mujeres y los hombres



Eurofound 40 1975-2015

Primeros resultados:  
Sexta Encuesta europea sobre las  
condiciones de trabajo

Año 2015

**La incorporación de la perspectiva de género en la práctica de los servicios de prevención contribuye a detectar y corregir los sesgos de género en las actividades preventivas y de vigilancia de la salud**

**Realizar las evaluaciones de riesgos considerando las variables relacionadas con el género:**

- considerar el riesgo en la función reproductora, embarazo, lactancia, especial sensibilidad, doble presencia..**

**Estudio de daños para la salud derivados del trabajo considerando variables de género**

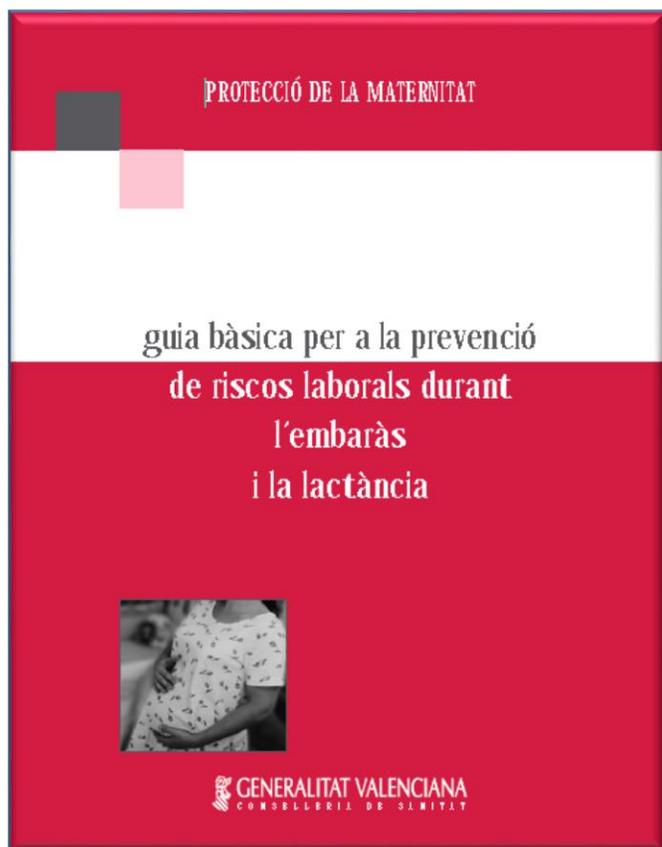


La inclusión de los aspectos de género en la evaluación de riesgos

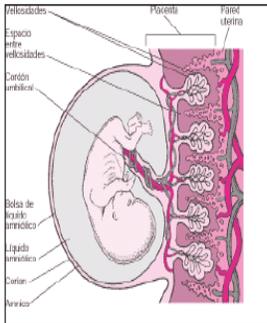


1. Identificación de riesgos
2. Evaluación de riesgos
3. Puesta en práctica de soluciones
4. Supervisión
5. Análisis

## PROMOVER INTERVENCIONES PREVENTIVAS EN SECTORES Y RIESGOS ESPECÍFICOS



# PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EMBARAZO Y LACTANCIA



- **Estado fisiológico.**
- Especialmente **vulnerable a la acción de determinados factores de riesgo** que pueden estar en el ambiente de trabajo
- Durante el embarazo se producen **cambios fisiológicos y antropométricos** que pueden afectar al desarrollo de la actividad laboral, requiriendo **adaptación del puesto de trabajo**
- Sometido a especial **protección en la legislación** de prevención de riesgos laborales (art 26 LPRL)

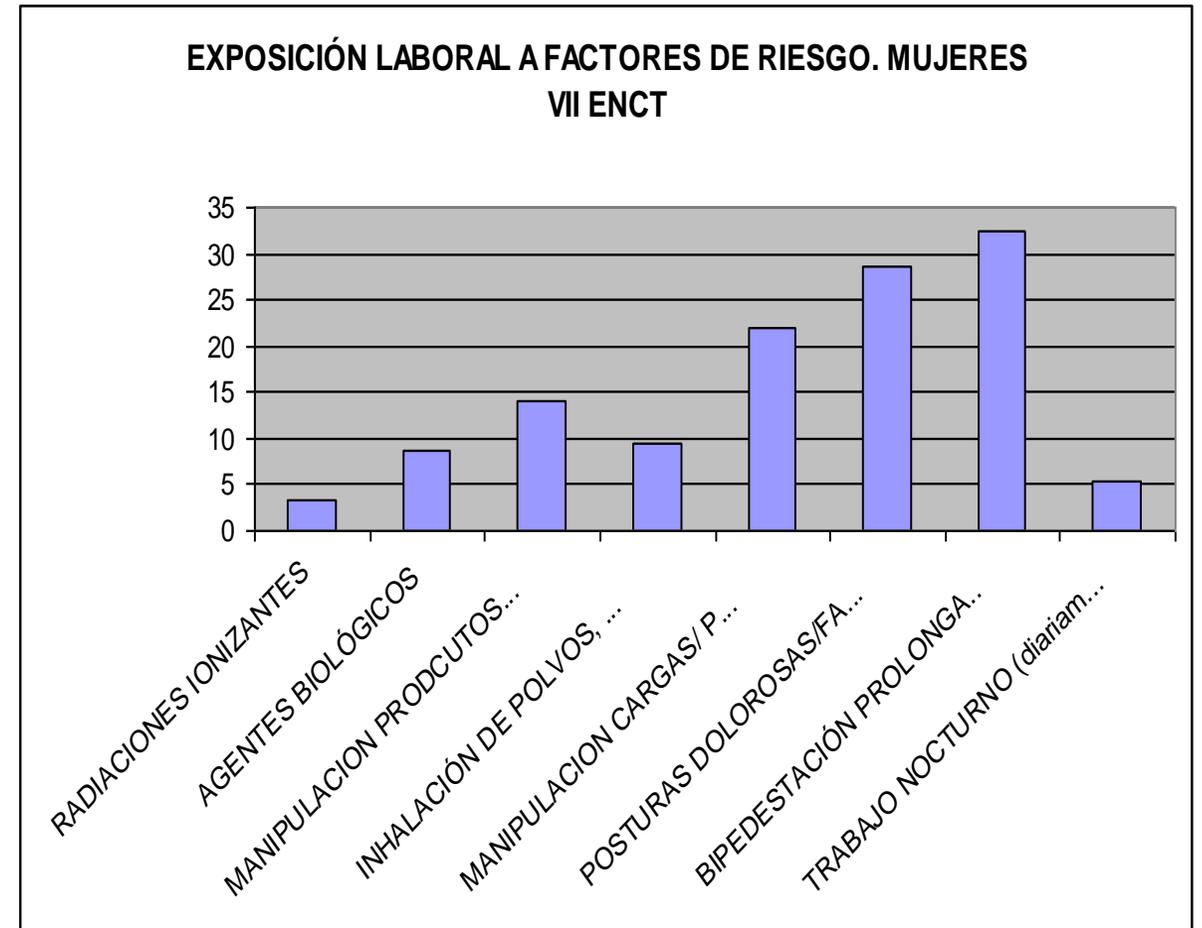
# RIESGOS LABORALES PARA LA REPRODUCCIÓN



- **EXPOSICIONES PATERNAS /EXPOSICIONES MATERNAS**
- **EXPOSICIONES ANTERIORES O POSTERIORES A LA CONCEPCIÓN**
- **MANIFESTACIÓN DE LOS EFECTOS:**
  - **PREVIOS A LA CONCEPCIÓN:**
    - Reducción del deseo sexual
    - Alteraciones menstruación
    - Infertilidad
  - **DESPUÉS DE LA CONCEPCIÓN** (desarrollo intrauterino, nacimiento, en la infancia)
    - aborto espontáneo, muerte fetal, anomalías congénitas, retraso del crecimiento uterino, prematuridad, cáncer infantil y otras enfermedades infantiles o de la persona adulta

# Factores de riesgos laborales durante el embarazo y lactancia

- Factores de riesgo físicos: **ruido, vibraciones, temperatura, radiaciones**
- **Productos químicos**
- **Agentes biológicos**
- Factores ergonómicos y de organización del trabajo: **movimientos, posturas y desplazamientos. Carga mental. Carga física**



Bipedestación prolongada 32%  
Posturas dolorosas 28%  
Manipulación cargas 21%

## Factores de riesgo con evidencias científicas suficientes

- **Radiaciones ionizantes**
- **Determinados productos químicos**
  - Tóxicos para la reproducción, cancerígenos, mutágenos, (disolventes, plaguicidas, plomo, óxido de etileno, citostáticos...)
- **Agentes biológicos**
  - Rubeola, toxoplasma..
- **Algunos factores ergonómicos**
  - Manipulación de cargas, bipedestación prolongada..



Para algunos factores de riesgo el momento de la exposición es crítico

Efecto teratogénico de determinados productos químicos: El riesgo depende del factor de riesgo y del momento exposición

ÓRGANO	PERIODO EMBRIONARIO					PERIODO FETAL					
	3	4	5	6	7	8	12	16	20	36	38
SNC	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
CORAZÓN	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
EXTREMIDADES			■	■	■	■	■	■			
OÍDO			■	■	■	■	■	■	■	■	■
OJOS			■	■	■	■	■	■	■	■	■
DIENTES						■	■	■	■	■	■
PALADAR						■	■	■	■	■	■
GENITALES EXTERNOS						■	■	■	■	■	■
Periodo de mayor sensibilidad						■	■				
Periodo de menor sensibilidad							■	■			

Periodo embrionario  
Mayor riesgo

# La Prevención de Riesgos Laborales durante el embarazo y la lactancia. Base normativa

- **Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales**

(Modificada por Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres )

- **Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo** por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia

## El procedimiento

1. Conocer los riesgos: Evaluación de riesgos

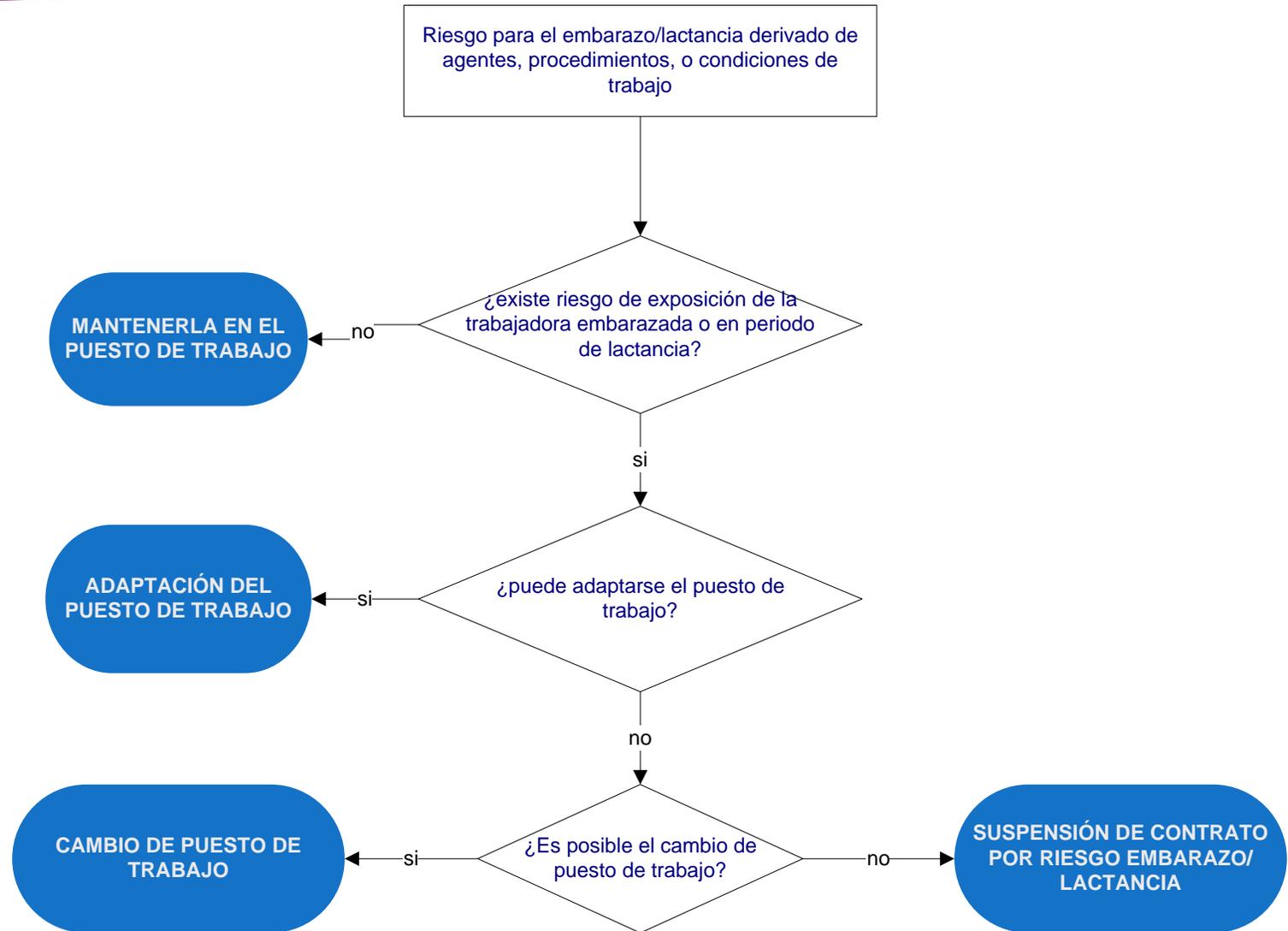
¿Cuándo?

**Incluir los riesgos para el embarazo y lactancia en la evaluación de riesgos general**

**Informar a las trabajadoras  
Listado de puestos de trabajo sin riesgos**

**Evaluación adicional en embarazo**

## 2. La adopción de medidas preventivas



### 3. La suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo/lactancia

#### ¿QUÉ ES?

- Prestación económica que recibe la trabajadora embarazada/lactante(100% base reguladora de las contingencias profesionales)
- Expuesta a riesgos laborales que pueden influir negativamente en el embarazo/lactancia
- Sin posibilidad de cambio en el puesto de trabajo, por otro compatible

#### ¿QUIÉN TIENE DERECHO?

- Trabajadoras asalariadas y autónomas

#### DURACIÓN:

- Mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

#### GESTIÓN: MATEPSS/INSS

# I Plan de Igualdad

2016-2019

GENERALITAT VALENCIANA  
CONSSELLERIA DE SANITAT UNIVERSITAT I SALUT PÚBLICA

6. Objetivos, Medidas e indicadores:

Área 5. Salud Laboral

<b>Medida 5.3</b>	<p><i>Promover la realización de una evaluación inicial de los puestos de trabajo, remarcando la perspectiva del riesgo del trabajo en la función reproductiva de trabajadoras y trabajadores, el embarazo y la lactancia.</i></p> <p><i>Elaborar por departamentos un listado de puestos exentos de riesgo para la mujer embarazada o en periodo de lactancia natural.</i></p>
<b>Medida 5.5</b>	<p><i>Elaborar procedimientos específicos que contemplen la adaptación o el cambio del puesto ante situación de embarazo, periodo de lactancia natural o situaciones de especial sensibilidad por motivos de salud.</i></p>
<b>Medida 5.6</b>	<p><i>Se impulsarán medidas para que la adaptación o cambio de puesto de trabajo por riesgo en situación de embarazo y lactancia natural no suponga merma económica para las mujeres.</i></p>
<b>Medida 5.7</b>	<p><i>Facilitar la movilidad de puesto de trabajo por razón de protección a la maternidad, lactancia y situaciones de especial sensibilidad.</i></p>
<b>Medida 5.9</b>	<p><i>Facilitar el derecho a que la exención de guardias o atención continuada durante el embarazo, el permiso maternal y el permiso por lactancia sean retribuidas, con la intención de que no exista merma retributiva en ningún caso respecto de la situación previa al embarazo.</i></p>

DE APLICACIÓN A TODAS LAS UNIDADES DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN

VIGENTE DESDE: Fecha aprobación por Subsecretaria

COPIA CONTROLADA N°:

ÍNDICE

1. JUSTIFICACIÓN	pág. 2
2. OBJETIVO	pág. 3
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	pág. 3
4. COMPETENCIAS	pág. 3
5. DEFINICIONES	pág. 6
6. DESARROLLO	pág. 9
7. REFERENCIAS	pág. 12
8. CONTROL DE CAMBIOS	pág. 13
9. DISTRIBUCION DE COPIAS	pág. 13
10. REVISION DE LA VALIDEZ	pág. 13
11. ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL PROCEDIMIENTO	pág. 14
12. ANEXOS	pág. 16
ANEXO I.- COMUNICACIÓN DE SITUACIÓN DE EMBARAZO, PARTO RECIENTE O PERIODO DE LACTANCIA NATURAL	
ANEXO II.- FLUJOGRAMA	

 <p>GENERALITAT VALENCIANA CONSEJERIA DE SANIDAD UNIVERSAL Y SALUD PÚBLICA</p>	<b>SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b> <b>TÍTULO: PROCEDIMIENTO DE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD</b>	<b>COD: UCE-VS-01</b>
--	---	-----------------------

## 12. ANEXOS

### ANEXO I. COMUNICACIÓN DE SITUACIÓN DE EMBARAZO, PARTO RECIENTE O PERIODO DE LACTANCIA NATURAL

 <p>GENERALITAT VALENCIANA CONSEJERIA DE SANIDAD UNIVERSAL Y SALUD PÚBLICA</p>		<b>COMUNICACIÓN DE SITUACIÓN DE EMBARAZO, PARTO RECIENTE O PERIODO DE LACTANCIA NATURAL</b>	
<b>A. DATOS DE LA TRABAJADORA</b>			
APELLIDOS:		NOMBRE:	
DNI :		SIP:	
Teléfono de contacto		Correo electrónico:	
<b>B. DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO</b>			
SITUACION LABORAL fijo <input type="checkbox"/> eventual <input type="checkbox"/> interino <input type="checkbox"/> residente <input type="checkbox"/> estudiante <input type="checkbox"/> OTROS <input type="checkbox"/>			
CENTRO DE TRABAJO (indique cual)	SERVICIO/SECCION/UNIDAD	PUESTO DE TRABAJO	
<b>C. COMUNICACIÓN DIRIGIDA A LA GERENCIA/DIRECCIÓN DEL CENTRO</b>			
De acuerdo con lo previsto en el artículo 26. Protección de la maternidad, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, pongo en su conocimiento mi situación de:			
<input type="checkbox"/> período de lactancia natural <input type="checkbox"/> estado de embarazo <input type="checkbox"/> parto reciente			
<b>D. DOCUMENTACIÓN APORTADA</b>			
Para certificar la situación anteriormente señalada se aportarán los siguientes documentos en la Unidad periférica de prevención correspondiente:			
<input type="checkbox"/> informe de médico/enfermera especialista en obstetricia-ginecología <input type="checkbox"/> informe de médico especialista en pediatría que certifica la situación de lactancia materna			
Firma de la interesada			
Fecha:			
La información registrada será tratada de forma que se garantice su carácter confidencial con pleno cumplimiento de las previsiones establecidas en la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos			

## CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Una de cada cuatro personas que trabajan manifiestan tener problemas para conciliar el horario laboral con la vida personal y familiar (VI ENCT. INSHT)

Semana Mundial de la Lactancia Materna 2015

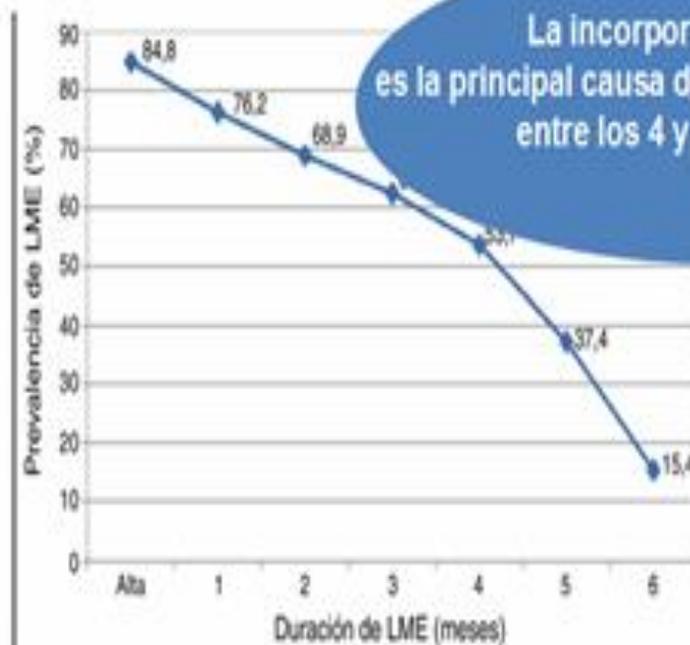


Original

Prevalencia y factores asociados con la duración de la lactancia materna exclusiva durante los 6 primeros meses en la cohorte INMA de Guipúzcoa

Prevalence of factors associated with the duration of exclusive breastfeeding during the first 6 months of life in the INMA birth cohort in Gipuzkoa

Martín Orbe <sup>1</sup>, Aitana Letondí <sup>2\*</sup>, Mikel Sarmiento <sup>3,4\*</sup>, Iratxe Beguiristain <sup>5</sup>, Loreto Santa Marina <sup>6,7\*</sup>, María Villar <sup>8</sup>, Miren Dominguez <sup>9,10\*</sup>, Pilar Amiano <sup>11,12\*</sup>, Jesús Salazar <sup>13,14,15,16</sup>



La incorporación al trabajo es la principal causa de abandono de la lactancia entre los 4 y 6 meses de edad

Acoso sexual

Acoso por razón de género



El Consejo de Administración de la OIT, reunido en Ginebra, aprobó el 12 de noviembre de 2015, la discusión de un nuevo convenio internacional sobre la violencia de género en el lugar de trabajo, mismo que estará en la agenda de la Conferencia Internacional del Trabajo en el año 2018.

# DEFINICIONES

Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres

- **ACOSO SEXUAL**

*“Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”*

Artículo 7.1

- **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

*“Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”*

Artículo 7.2

## DEFINICIONES

### Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres

**Ambas son consideradas como muestras de desigualdad y suponen vulneración del principio de igualdad**

*“El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.”*

Artículo 74

# Algunos ejemplos de acoso sexual

- a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso
- b) invitaciones impúdicas o comprometedoras
- c) uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo
- d) gestos obscenos
- e) contacto físico innecesario, rozamientos
- f) observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios
- g) demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio)
- h) agresiones físicas



	SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	
	TÍTULO: PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN INTERNA DE CONFLICTOS	COD: UCE-PS-01

# Algunos ejemplos de acoso por razón de género

- a) comentarios despectivos acerca de las mujeres o de los valores considerados femeninos, y, en general, comentarios sexistas sobre mujeres u hombres basados en prejuicios de género.
- b) demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad.
- c) conductas hostiles hacia quienes – sean hombres o mujeres- ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- d) minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.

 GENERALITAT VALENCIANA <small>CONSELLERIA DE SANITAT UNIVERSITAT I SALUT PÚBLICA</small>	SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES TITULO: PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN INTERNA DE CONFLICTOS	COD: UCE-PS-01
---	---	----------------

 GENERALITAT VALENCIANA <small>CONSELLERIA DE SANITAT UNIVERSITAT I SALUT PÚBLICA</small>	SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES TITULO: PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN INTERNA DE CONFLICTOS	COD: UCE-PS-01
---	---	----------------

# FACTORES QUE LIMITAN LA VISUALIZACIÓN Y DENUNCIA DE ESTAS SITUACIONES

- **Dificultad para definir** la naturaleza de lo que constituye una situación de acoso
  - ¿Qué son “conductas normales” ?
  - ¿Cuándo denunciar?
- **Clima organizacional** más o menos **tolerante** hacia estos comportamientos.
  - Con frecuencia aparece la tendencia a negar la existencia del problema, buscar intereses ocultos de la denunciante ...

**Implantación de planes de igualdad  
en organizaciones laborales.**

**Materiales Divulgativos**

# **Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral**



# CONSECUENCIAS

## La persona acosada

El acoso es una fuente de **estrés**, que provoca **ansiedad**, depresión, insomnio, cansancio y otras **alteraciones físicas de la salud**.

Puede, además, generar sentimientos de culpa en la persona que lo sufre, afectar a la imagen que tenga de si misma, **minando su autoestima** y bloqueando su capacidad para relacionarse saludablemente con otras personas.

Por último, aunque no por ello menos importante, este desgaste de la salud se traduce en un deterioro de su desempeño en el trabajo, una **menor productividad**, e incluso **absentismo** causado por los trastornos de salud.

En última instancia, el acoso puede llevar incluso hasta el **abandono del puesto de trabajo**, para no tener que enfrentarse a un hostigamiento diario.

# CONSECUENCIAS

## La organización

Por un lado, la **menor productividad** o el absentismo de la/s víctima/s supone también una menor productividad de la organización. A ello hay que añadir los **costes** que supone el **reemplazo de personal** ocasionado por el absentismo y el abandono del puesto de trabajo.

Por otra parte, se genera un **ambiente de trabajo tenso** y hostil, que afecta negativamente a la **motivación** del personal que no es objeto del mismo, pero que es testigo o conoce la existencia de dicho comportamiento, lo que deriva en un detrimento de la rentabilidad de la organización.

También se ve afectada negativamente la **imagen** de la empresa, lo que puede redundar en una **reducción de ventas e ingresos**.

No se puede olvidar tampoco la responsabilidad de la organización en la garantía de un entorno laboral seguro y saludable libre de acoso, por lo que, de producirse situaciones de acoso, se vería también obligada a pagar **indemnizaciones** por incumplimiento de la normativa.

## MEDIDAS PARA LA ERRADICACIÓN

**A.** Por un lado, a la prevención de las mismas, mediante actuaciones que favorezcan actitudes positivas hacia la igualdad entre mujeres y hombres

**B.** Por otro lado, a la provisión de mecanismos de actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral, que establezcan procedimientos y garantías para el tratamiento de las denuncias.

**Objetivo 7:** Promover acciones de sensibilización y prevención frente al acoso sexual, por razón del sexo, de la orientación sexual o identidad de género.

<b>Medida 7.1</b>	<b><i>Elaboración de un protocolo para la prevención, detección, actuación y resolución de las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual o identidad de género.</i></b>
Temporización	6 meses
Responsable	Unidad de Igualdad. Órganos de representación. Subdirección General de Inspección Sanitaria y Prevención de Riesgos Laborales.
Indicador	Elaboración del protocolo

<b>Medida 7.2</b>	<b><i>Difundir entre toda la plantilla el Protocolo para la prevención, detección, actuación y resolución de las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual o identidad de género.</i></b>
Temporización	Permanente
Responsable	Unidad de Igualdad. DGRHE. Gerencias de departamento. Órganos de representación.
Indicador	Nº de acciones realizadas

<b>Medida 7.3</b>	<b><i>Asesorar y asistir a las personas afectadas por acoso sexual, por razón del sexo, de la orientación sexual o identidad de género.</i></b>
Temporización	Permanente
Responsable	Unidad de Igualdad. Subdirección General de Inspección Sanitaria y Prevención de Riesgos Laborales. Órganos de representación.
Indicador	Nº de personas asesoradas o atendidas

# I Plan de Igualdad

2016-2019

Área 7. Protección efectiva frente al acoso sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual o identidad de género

 <p>GENERALITAT VALENCIANA</p> <p>CONSELLERIA DE SANITAT UNIVERSAL I SALUT PÚBLICA</p>	<p>SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS</p> <p>LABORALES</p> <p>TÍTULO: PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN INTERNA DE CONFLICTOS</p>	<p>COD: UCE-PS-01</p>
---	---	-----------------------

## Anexo IV Guía de buenas prácticas y declaración de principios

	<p>SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</p> <p>TÍTULO: PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN INTERNA DE CONFLICTOS</p>	<p>COD: UCE-PS-01</p>
---	--	-----------------------

DE APLICACIÓN A TODAS LAS UNIDADES DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN

VIGENTE DESDE: Fecha aprobación por Subsecretaría

COPIA CONTROLADA N°:

### INDICE

1.- JUSTIFICACIÓN/ EXPOSICIÓN DE MOTIVOS	pág. 2
2.- OBJETIVO	pág. 4
3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN	pág. 5
4.- DEFINICIONES	pág. 6
5.- COMPETENCIAS	pág. 13
6.- COMISIÓN DE GESTIÓN INTERNA DE CONFLICTOS	pág. 17
7.- FASES DEL PROCEDIMIENTO	pág. 19
8.- GARANTÍAS Y OTROS ASPECTOS	pág. 25
9.- NORMATIVA LEGAL	pág. 27
10.- REFERENCIAS	pág. 29
11.- PRINCIPALES ABREVIATURAS	pág. 30
12.- CONTROL DE CAMBIOS	pág. 30
13.- DISTRIBUCIÓN DE COPIAS	pág. 30
14.- ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL PROCEDIMIENTO	pág. 31
15.- ANEXOS	pág. 33
ANEXO I.- MODELO DE SOLICITUD DE ACTUACIÓN	
ANEXO II.- RELATO DE LOS HECHOS	
ANEXO III.- MODELO DE CONSENTIMIENTO	
ANEXO IV.- GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	

	<p>SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES TITULO: PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN INTERNA DE CONFLICTOS</p>	<p>COD: UCE-PS-01</p>
---	---	-----------------------

15.- ANEXOS

ANEXO I

MODELO DE SOLICITUD DE ACTUACIÓN

D/Dª..... con  
DNI..... y con domicilio a efectos de notificación  
en.....  
Localidad..... CP..... teléfono de contacto  
....., correo electrónico ....., en calidad de  
.....

EXPONE

Que según lo dispuesto en el Procedimiento de Gestión Interna de Conflictos en el ámbito del Sector Sanitario de la Generalitat, adjunta en sobre cerrado documentación relativa al mismo

SOLICITA

Que mediante el presente escrito sea atendida la solicitud.

Para que conste a los efectos oportunos,

En....., a..... de..... de 20....

Fdo:

A PRESIDENCIA DE LA COMISIÓN DE GESTIÓN INTERNA DE CONFLICTOS DE  
(DEPARTAMENTO DE SALUD O CENTRO DE TRABAJO DE.....).

	<p>SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES TITULO: PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN INTERNA DE CONFLICTOS</p>	<p>COD: UCE-PS-01</p>
--	---	-----------------------

ANEXO II

RELATO DE LOS HECHOS

D/Dª..... con DNI..... y con domicilio a efectos de  
notificación en.....  
Ciudad..... C.P..... teléfono de contacto ..... en calidad de  
..... ante la Comisión de Gestión Interna de Conflictos y como mejor proceda.

DIGO:

Que mediante el presente escrito sean atendidas las razones que se exponen en base a los siguientes:

HECHOS

PRIMERO.- Que presto servicios en el Departamento ..... en la categoría profesional de  
..... realizando las funciones .....

*Hará constar la descripción del puesto de trabajo y de la tarea, contenido del mismo, tipo de relaciones que establece con sus compañeros y superiores jerárquicos, completitud de la tarea, horarios, carga de trabajo, y cualquier otra información que considere de interés.*

SEGUNDO.- Que desde la fecha..... está padeciendo una situación de conflicto laboral que sustento en los siguientes hechos:

*Hará un relato cronológico de los hechos, desde cuándo ocurre, quiénes han estado implicados, origen del conflicto, tipos de conducta del agresor, lugar donde se produce, como me afecta y posibles pasos dados encaminados a solucionar el conflicto, etc.*

TERCERO.- Para ello, se aportan las siguientes pruebas documentales:

CUARTO.- A los efectos de constatar los hechos señalados, solicito sean llamados en calidad de testigos las siguientes personas:

QUINTO.- Que se valora la siguiente propuesta de solución:

Por lo que SOLICITO a la Comisión de Gestión Interna de Conflictos que, teniendo por presentado este escrito, se sirva admitirlo a fin de que, tras los trámites oportunos, y por la investigación y análisis de los hechos que se sean atendidas las razones expuestas y se elabore el preceptivo informe.

Fecha y firma del/la solicitante / representante: .....

*Podrán adjuntarse a la presente solicitud cuantas hojas, informes u otra documentación que se consideren necesarias para expresar adecuadamente la situación por parte del solicitante.*

## SECTOR DEL TRABAJO EN HOGARES

EPA 2015 : 466 800 (**98.75% mujeres, 5,6% de la población ocupada femenina**)

Afiliados/as a la SS 2015: 427029 (**47% inmigrantes**)

*Fuera del ámbito de la LPRL*

PERSONAS CUIDADORAS DE DEPENDIENTES

Falta de percepción sobre la existencia de las desigualdades de género

Percepción profesional generalizada en cuanto a que la mayoría de las acciones preventivas son neutras al género

**CONCIENCIAR Y DESARROLLAR COMPETENCIAS Y CAPACIDADES DEL COLECTIVO PROFESIONAL para hacer efectiva la transversalización de género en Salud Laboral y en Prevención de Riesgos Laborales**

## USO DE LENGUAJE NO SEXISTA

**Enfermedades profesionales con la relación de las principales actividades capaces de producirlas*****Síndrome del túnel carpiano por compresión del nervio mediano en la muñeca.***

- Trabajos en los que se produzca un apoyo prolongado y repetido de forma directa o indirecta sobre las correderas anatómicas que provocan lesiones nerviosas por compresión. Movimientos extremos de hiperflexión y de hiperextensión. Trabajos que requieran movimientos repetidos o mantenidos de hiperextensión e hiperflexión de la muñeca, de aprehensión de la mano como lavaderos, cortadores de tejidos y material plástico y similares, trabajos de montaje (electrónica, mecánica), industria textil, mataderos (carniceros, matarifes), hostelería (camareros, cocineros), soldadores, carpinteros, pulidores, pintores.

Anexo1 RD 1299/2006. Listado de enfermedades profesionales

**El lenguaje refleja el pensamiento, pero también lo estructura**

# I *Plan de Igualdad*

2016-2019

Área I. Plantillas orgánicas/relaciones de puestos de trabajo

Área II. Representación equilibrada

Área III. Acceso al empleo y la promoción

Área IV. Sensibilización, formación e investigación

Área V. Salud Laboral

Área VI. Detección precoz, prevención y protección de las víctimas de violencia de género en el entorno laboral

Área VII. Protección efectiva frente al acoso sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual o identidad de género

Área VIII. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Área IX. Imagen corporativa, comunicación y uso no sexista del lenguaje

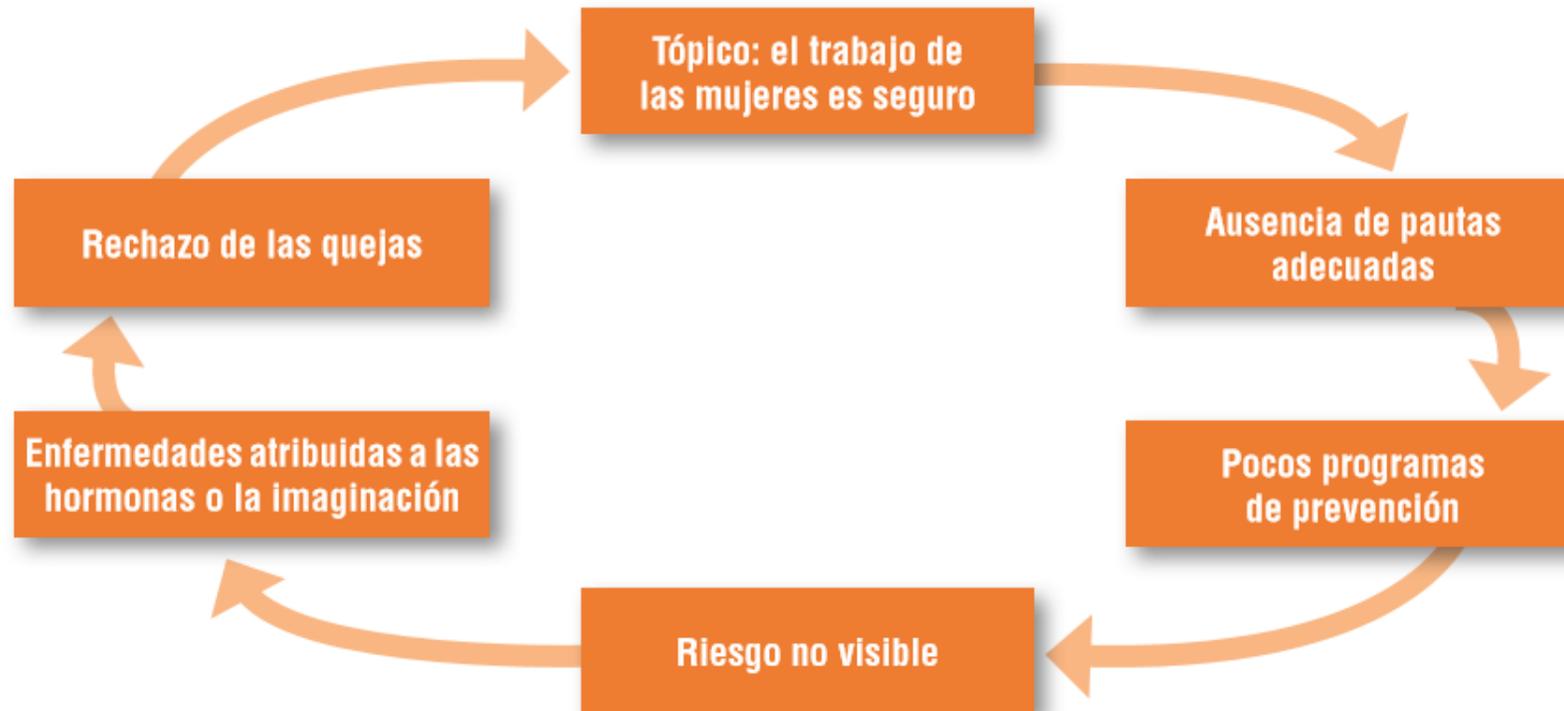
# Trabajo y víctimas violencia de género

## Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas

*RESOLUCIÓN de 6 de septiembre de 2017, de la Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, por la que se establece el protocolo de actuación en la Administración de la Generalitat para los procedimientos de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.*  
[2017/7838]



# ROMPER EL CÍRCULO



El círculo vicioso de las actividades de prevención en el trabajo de las mujeres (K. Messing, 1999)

NTP 658. Los TME en mujeres (II): recomendaciones preventivas

# MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN

Ángela Torres Gracia  
Jefa Servicio de Docencia EVES  
torres\_anggra@gva.es