



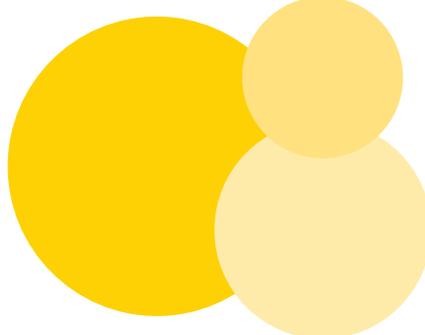
Género y Salud Laboral

en el **Ámbito de lo Tecnológico**





**GÉNERO Y SALUD
LABORAL EN EL ÁMBITO
DE LO TECNOLÓGICO**



ÍNDICE

Introducción

Concepto de salud en el trabajo

Condiciones de trabajo y salud de las mujeres:
nuevas tecnologías

Condiciones de trabajo y riesgo reproductivo

El acoso sexual en el trabajo

El mobbing

Un modelo de evaluación del riesgo sensible
al género

Recursos en red sobre salud laboral, género
y nuevas tecnologías

Base legislativa/jurídica

INTRODUCCIÓN

A pesar de los avances en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a su vez, avances en igualdad en salud, todavía existen dificultades para que las mujeres trabajadoras alcancen el más alto grado de salud física, psíquica y social que propugna la Organización Mundial de la Salud.

A su vez, se intentan dar soluciones para que esas dificultades sean cada vez menores y pueda lograrse de forma efectiva ese alto grado de salud como uno de los derechos fundamentales de todo ser humano.

Para conseguir una efectiva igualdad de trato en salud laboral, las medidas de prevención de riesgos laborales deben adoptarse teniendo en cuenta la perspectiva de género pues mujeres y hombres se encuentran en condiciones de trabajo distintas, con riesgos diferentes, frente a los que hay que adoptar medidas también diferentes.

Aunque el número de mujeres que realizan estudios científico-tecnológicos ha aumentado considerablemente, su presencia profesional sigue estando muy por debajo de los porcentajes previsibles.

La plena incorporación femenina a los sistemas de ciencia y tecnología no es simplemente una reivindicación igualitaria, sino una necesidad económica y social. Por ello, es fundamental lograr una buena educación en ciencia y tecnología. En la actualidad faltan datos estadísticos que permitan emitir un diagnóstico diferenciado por sexos, existe discriminación jerárquica y se mantienen estereotipos sexistas que dificultan el acceso de las mujeres al ámbito científico y tecnológico.

El presente folleto pretende ser un documento informativo en salud laboral desde la perspectiva de género en el ámbito de lo tecnológico y dar soluciones para que con el paso del tiempo estas carencias sean las menos posibles, consiguiendo así una efectiva igualdad entre mujeres y hombres en la prevención de los riesgos laborales en este ámbito.

CONCEPTO DE SALUD EN EL TRABAJO

Con los términos salud en el trabajo se hace referencia a la promoción y al mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de las/os trabajadoras/es en todas las profesiones, es decir, promoción y mantenimiento del más alto grado de plenitud funcional, de sentirse bien consigo misma/o y de bienestar con el entorno laboral y el resto de las personas. Se trata de una concepción de salud en el trabajo de carácter integral, que se centra no solo en conseguir que no se produzcan accidentes o enfermedades profesionales (salud física), sino también en mejorar las condiciones de trabajo para evitar circunstancias como el estrés, la fatiga o la insatisfacción laboral que inciden de forma perjudicial no sólo en la vida laboral, sino también en otros ámbitos de la vida.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales establece la obligación para el empresariado de proteger a sus trabajadores y trabajadoras de las condiciones de trabajo que puedan producirles daños físicos, químicos y biológicos así como de otras condiciones de trabajo que puedan afectar a su salud psíquica y social, como aquellas relacionadas con la organización y ordenación del trabajo: distribución de la jornada, ritmo o la monotonía de trabajo y que son los denominados factores psicosociales.

La protección de la salud de las/os trabajadoras/es no puede articularse de la misma forma para el componente femenino que para el masculino. Para aplicar medidas preventivas que no dejen en situación de inferioridad a las mujeres trabajadoras respecto a los hombres trabajadores y que resulten realmente efectivas hay que tener en cuenta que las mujeres se encuentran, en el desarrollo de su actividad laboral, en circunstancias diferentes a los hombres. El alargamiento de su jornada y el conflicto de roles traen como consecuencia un incremento de los riesgos en el ámbito laboral ligados a la sobrecarga y al estrés. Además generalmente ese rol que han venido asumiendo las mujeres ha hecho que se hayan dedicado mayoritariamente a

profesiones distintas de los varones (cuidado de enfermos, trabajo doméstico, cadenas de producción,..) siendo por tanto riesgos a los que han estado expuestas diferentes, relacionados más bien, con movimientos repetitivos, posturas inadecuadas, poca autonomía, monotonía y otros factores psicosociales que han incidido de forma negativa en el adecuado desarrollo de otros ámbitos de la vida de las mujeres trabajadoras como el familiar o el personal. De este modo, el empresariado a la hora de adoptar medidas destinadas a la protección de la salud debe tener en cuenta la perspectiva de género en todas sus acciones.

CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD DE LAS MUJERES. NUEVAS TECNOLOGÍAS

Existen diferencias sustanciales en la vida laboral de mujeres y hombres, lo que afecta a su seguridad y salud en el trabajo.

- **Las diferencias derivan no sólo de las distintas condiciones físicas y biológicas, sino de la propia realidad social y cultural**
- **Las mujeres no tienen las mismas condiciones de vida y trabajo que los hombres y esto afecta de manera diferente a su salud**
- **Determinadas características definen la posición de las mujeres en el mercado laboral**
- **Diferentes trabajos ocupados mayoritariamente de forma segregada donde predominan riesgos diferentes**
- **Necesidad de abordar la salud laboral desde una perspectiva de género**

Debido a la fuerte segregación ocupacional entre los géneros en el mercado laboral, las mujeres y los hombres están expuestos a diferentes entornos de trabajo y diferentes tipos de exigencias y tensiones, incluso

cuando se emplean en el mismo sector y ejercen la misma profesión. Incluso cuando realizan el mismo trabajo, mujeres y hombres suelen llevar a cabo tareas diferentes. También existe una fuerte segregación vertical en las empresas, teniendo los hombres más posibilidades de ocupar puestos más altos. Las mujeres predominan en el trabajo a tiempo parcial, donde la segregación de géneros está más pronunciada.

- **Segregación horizontal: Mujeres y hombres se sitúan en determinados sectores**
- **Segregación vertical: Mujeres y hombres se sitúan en determinadas categorías**
- **Fuertes diferencias en las tasas de actividad, ocupación y paro**
- **Mayor temporalidad y precariedad**
- **Diferencias retributivas**
- **Falta de reconocimiento del valor del trabajo**

A modo de ejemplo podemos apreciar esas diferencias en el siguiente cuadro:

Riesgo/Consecuencia para la salud	Mayor exposición / Mayor incidencia	Comentarios
Accidentes	Hombres	Los hombres sufren mayor accidentalidad, incluso una vez ajustada esta tasa, dado el menor número de horas trabajadas por las mujeres.
Trastornos de las extremidades superiores	Mujeres	Elevada incidencia en algunas tareas muy repetitivas realizadas por mujeres, como cadenas de montaje ligero o la introducción de datos, donde tienen escaso control sobre su trabajo.

Levantamiento de pesos	Hombres	No obstante, las mujeres que trabajan en limpieza o servicios de comidas y las trabajadoras sanitarias sufren daños debidos al levantamiento y transporte de cargas pesadas.
Estrés	Mujeres	Ambos sexos registran tasas elevadas; sin embargo, entre los factores de estrés particulares a las mujeres se incluyen el acoso sexual, la discriminación, los trabajos mal considerados con poco control de la situación, el trabajo con gran exigencia emocional, y la doble carga de un trabajo remunerado y el trabajo del hogar.
Violencia ejercida por el público	Mujeres	Las mujeres trabajadoras tienen un mayor contacto con el público.
Ruido/Pérdida de audición	Hombres	Las trabajadoras de los sectores textil y alimentario pueden estar muy expuestas a este riesgo.
Cáncer ocupacional	Hombres	Las mujeres están más representadas en ciertas industrias manufactureras.
Asma y alergias	Mujeres	Por ejemplo, causados por productos de limpieza, agentes esterilizantes presentes en guantes protectores de látex utilizados en el sector sanitario, y polvos en la industria textil y de la confección.

Enfermedades cutáneas	Mujeres	Por ejemplo, debidas al trabajo con las manos húmedas, en sectores como servicios de comidas, o por el contacto de la piel con productos de limpieza o químicos en peluquería.
Enfermedades infecciosas	Mujeres	Por ejemplo, en el sector sanitario o en las guarderías.
Trabajo y equipos de protección inadecuados	Mujeres	Mucha de la ropa y equipos de trabajo han sido diseñados para el hombre medio lo que origina problemas a numerosas mujeres y a hombres que no corresponden a dicho estándar.
Salud reproductiva	Ambos	Entre los ámbitos que se han descuidado se incluyen la fertilidad, los trastornos menstruales, la menopausia y la salud de la reproducción masculina.
Horas de trabajo inapropiadas	Ambos	Ambos aspiran a un mayor equilibrio entre la vida laboral y la privada.

No obstante la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género, en relación con las medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral está avanzando gradualmente en cuanto a lo expuesto anteriormente, a favor de las mujeres incorporándose a trabajos en los que antes su presencia era relativamente escasa o nula.

Las nuevas tecnologías suelen estar presentes en la mayoría de ellos. Un ejemplo son las pantallas de visualización de datos. A continuación, se describen riesgos y su prevención en sectores donde la incorporación femenina está aumentando como es la ciencia y la tecnología:

RIESGOS	DAÑOS
<p>Utilización de equipos informáticos.</p> <ul style="list-style-type: none"> .Diseño inadecuado del puesto de trabajo. .Malas condiciones ambientales (temperatura, iluminación, ruido ...). .Inadecuada organización del trabajo. .Movimientos repetidos. 	<ul style="list-style-type: none"> .Alteraciones músculo-esqueléticas: dolores cervicales, dorsales y lumbares, tendinitis, túnel carpiano... por movimientos repetitivos. .Fatiga visual. .Enfermedades psicósomáticas y psíquicas por estrés.
<p>Uso Fotocopiadoras.</p> <ul style="list-style-type: none"> .Exposición a calor, radiaciones ultravioletas, tóner y ozono. 	<ul style="list-style-type: none"> .Irritación de la piel, ojos y tracto respiratorio.
<p>Carga física.</p> <ul style="list-style-type: none"> .Estatismo postural. .Posturas inadecuadas. 	<ul style="list-style-type: none"> .Trastornos cervicales. .Trastornos musculares. .Trastornos digestivos. .Alteraciones circulatorias periféricas.
<p>Carga mental e insatisfacción por trabajo monótono, rutinario, con poca autonomía, alto nivel de atención...</p>	<ul style="list-style-type: none"> .Enfermedades psicósomáticas y psíquicas (ansiedad, depresión, irritabilidad, agotamiento nervioso, trastornos digestivos y del sueño...)

Ventilación escasa o nula en entornos de trabajo cerrados	.Síndrome del edificio enfermo (fatiga, irritación de la piel, ojos, nariz, garganta, síntomas alérgicos, lagrimeo, dolores de cabeza...
Caídas y choques por mala distribución del mobiliario.	.Fracturas, esguinces, contusiones.
Contacto eléctrico (deficiente instalación eléctrica, equipos de trabajo mal mantenidos, acumulación de cables...).	.Descarga eléctrica accidental.

PREVENCIÓN

- Diseño confortable y adecuado de los locales y los accesos.
- Disponer de espacios suficientes, de mesas y asientos cómodos: asiento regulable, de material transpirable, con sujeción lumbar, reposabrazos...
- Disposición adecuada de los elementos y equipos de trabajo:
 - Pantalla a la altura de los ojos, en ángulo de 60° bajo la horizontal con la posibilidad de adecuar los contrastes, luminancia y brillo.
 - Distancia ojo pantalla superior a los 400 mm.
 - Posición del teclado de forma que no se fuerce la postura de los brazos.
- Instalación de paneles de aislamiento de ruido, suelos con amortiguación, música ambiental si se desea.
- Temperatura y humedad confortables:
 - Temperatura en verano: 23° a 26°.
 - Temperatura en invierno: 20° a 24°.
 - Humedad relativa: 45-65%.
 - Velocidad del aire, igual o inferior a 0.15 m/s.
 - Mantenimiento correcto de los sistemas de aire acondicionado (limpieza y cambios de filtros, control de aporte de aire exterior para una adecuada renovación del aire).

- Iluminación adecuada, evitando deslumbramientos y reflejos.
- Ventanas protegidas con cortinas o sistemas de atenuación luminosa.
- Evitar campos electromagnéticos desde el diseño de los equipos, y aumentando la humedad ambiental.
- Diseño correcto de tiempos y descansos.
- Evitar la sobrecarga y la repetitividad, la monotonía.

RIESGOS	DAÑOS
Exposición contaminantes biológicos (virus, bacterias, hongos, parásitos).	.Enfermedades infecciosas (hepatitis, tuberculosis, varicela..) .Problemas en el embarazo
Carga física. .Estatismo postural. .Posturas forzadas.	.Alteraciones músculo-esqueléticas .Alt. circulatorias periféricas. .Problemas en el embarazo.
Exposición agentes físicos. .Radiaciones ionizantes (rayos X, radioisótopos, rayos gamma). .Radiaciones no ionizantes (radiofrecuencias, microondas, radiación ultravioleta).	.Radiodermatitis, cataratas, esterilidad, carcinogénesis, mutaciones genéticas, aberraciones cromosómicas. .Alt. de la piel (enrojecimiento, quemaduras, cáncer de piel). .Alt. ojos (conjuntivitis, queratitis, cataratas, lesiones de retina).

<p>Exposición agentes químicos.</p> <p>.Citostáticos.</p> <p>.Desinfectantes(glutaraldehído, formaldehído).</p> <p>.Esterilizantes (óxido de etileno).</p> <p>.Otros (laboratorios, farmacia...).</p>	<p>.Patologías muy diversas, desde dermatitis o irritación de mucosas hasta efectos mutágenos, teratógenos y carcinógenos, también alteraciones renales, hepáticas, hematológicas, respiratorias, en la reproducción...</p>
<p>Factores psicosociales y organizacionales.</p> <p>.Carga de responsabilidad.</p> <p>.Trabajo a turnos y trabajo nocturno.</p> <p>.Ritmo excesivo y presión de tiempo.</p> <p>.Alto nivel de atención.</p>	<p>.Alteraciones psicosomáticas y psíquicas producidas por el estrés, llegando a situaciones como el "burn out" (bloqueo frente a una situación de conflicto sin resolver): ansiedad, depresión, tensión emocional, irritabilidad, trastornos digestivos y del sueño, cefaleas...</p> <p>.Alteración de los ritmos biológicos.</p>

- Preparación de citostáticos en campanas de flujo laminar vertical.
- Hábitos higiénicos correctos.
- Planificación adecuada del trabajo.
- Planificación adecuada de los turnos y establecimiento de límites de tiempo para trabajar a turnos.
- Alternancia de tareas y rotación de puestos.
- Introducción de pausas.
- Formación específica:
 - entrenamiento en el manejo de situaciones conflictivas.
 - habilidades sociales.
 - afrontamiento de problemas y toma de decisiones.
 - técnicas paliativas individuales (relajación, desconectar de la problemática laboral).
- Formación e información.
- Vigilancia de la salud específica en función de los riesgos.

- PREVENCIÓN**
- Equipos de protección individual adecuados (guantes, mascarillas, gafas..).
 - Cumplimiento riguroso de las normas de protección radiológica (instalaciones, clasificación y señalización de áreas, protección de personas profesionalmente expuestas).
 - Pantallas absorbentes y recintos protegidos para las radiaciones no ionizantes.
 - Mantenimiento preventivo de equipos e instalaciones.
 - Sustitución de productos por otros menos peligrosos, cuando sea posible.
 - Ventilación adecuada y sistemas de extracción para exposiciones a contaminantes químicos.

RIESGOS	DAÑOS
<p>Condiciones estructurales y ambientales de las aulas.</p> <p>.Ambiente seco.</p> <p>.Polvo de tiza.</p> <p>.Monóxido de carbono.</p> <p>.Diseño incorrecto de las aulas.</p> <p>.Materiales inadecuados.</p> <p>.Escasa ventilación.</p>	<p>.Trastornos vocales.</p> <p>.Irritación de vías respiratorias.</p>

Esfuerzo vocal. Ruido (exterior e interior).	.Disfonías. .Estrés.
Factores psicosociales y organizacionales. .Superpoblación de aulas. .Exceso de responsabilidad. .Horarios. .Ritmos de trabajo elevados. .Conflicto y ambigüedad de rol.	."Burn out": bloqueo frente a una situación de conflicto sin solución, caracterizada por cansancio emocional, fatiga, actitudes de despersonalización. .Trastornos nerviosos (ansiedad, depresión...).
Carga física. .Postura mantenida de pie.	.Alteraciones músculo-esqueléticas (dolor en región lumbo-sacra, artrosis...) .Alteraciones circulatorias periféricas.
Contaminantes biológicos.	.Gripe, tuberculosis... .Tétanos. .Hepatitis B.

Contacto e inhalación de sustancias químicas en laboratorios.	.Irritación ocular. .Irritación de vías respiratorias. .Intoxicación. .Alteración de la piel. .Alteración del sistema nervioso central.
--	---

PREVENCIÓN

- Planificación adecuada de las tareas.
- Democratización de la organización.
- Medidas organizativas encaminadas a la comunicación y la participación.
- Información precisa sobre las tareas y obligaciones.
- Formación específica:
 - entrenamiento en el manejo de situaciones conflictivas.
 - habilidades sociales.
 - afrontamiento de problemas y toma de decisiones.
 - técnicas paliativas individuales (relajación, desconectar de la problemática laboral.
 - foniatría y manejo de la voz.
- Adecuación de las aulas en cuanto a diseño y dimensión.
- Condiciones ambientales adecuadas (ventilación, humedad, iluminación..).
- Formación e información de las trabajadoras sobre los riesgos y daños derivados de su trabajo.
- Vigilancia de la salud específica en función de los riesgos.

Las metodologías de identificación de riesgos deben contemplar la dimensión de género y muy especialmente tres temas concretos:

La ergonomía y las lesiones músculo-esqueléticas

Son las lesiones relacionadas con el trabajo más frecuentes en el conjunto de la población trabajadora y se repiten dos aspectos específicos de género: son más frecuentes entre las mujeres y las zonas del cuerpo lesionadas entre hombres y mujeres son diferentes; mientras las mujeres presentan más lesiones en cuello y columna dorsal, los hombres presentan más lesiones en columna lumbar, brazos y rodillas. Por ello es necesario:

Visualizar las condiciones de trabajo de las mujeres teniendo en cuenta que los riesgos de lesiones músculo-esqueléticas abarcan las posturas inadecuadas, los movimientos repetitivos y la manipulación de cargas.

La evaluación de riesgos y la intervención preventiva debe tener en cuenta la interacción entre diferentes factores como son la organización del trabajo y la doble presencia.

La evaluación de riesgo y la intervención preventiva deben contemplar las diferencias biológicas y la interacción tarea/puesto de trabajo.

La vigilancia de la salud debe de contemplar la percepción de malestar y dolor músculo-esquelético en sus primeras fases como instrumento de detección precoz de alteraciones de la salud en el trabajo.

El riesgo químico

Muchos de los empleos y actividades que más intensamente utilizan sustancias químicas están altamente feminizados. Estas sustancias pueden afectar de forma diferente y específica a las mujeres de ahí que la prevención al riesgo químico debe integrar las especificidades del género:

Conocer las sustancias químicas presentes en los puestos de trabajo y los efectos para la salud de las mujeres.

Participar activamente en exigir la sustitución de las sustancias más peligrosas.

Exigir la revisión de las políticas de prevención, evaluación, protección y vigilancia de la salud para integrar la dimensión de las mujeres.

La organización del trabajo y los riesgos psicosociales

Respecto a los riesgos derivados de la organización del trabajo, las mujeres manifiestan falta de control, autonomía, ritmos excesivamente acelerados, etc. Estos riesgos dan origen a problemas de estrés, y ansiedad que en las mujeres tienen una prevalencia significativa. Los riesgos psicosociales afectan al conjunto de la población trabajadora.

Para prevenir su aparición en la población trabajadora se hace necesario:

Identificar todos los riesgos relacionados con la organización del trabajo que actualmente se conoce que afectan a la salud.

Incorporar la doble presencia como una dimensión de la organización del trabajo.

Contemplar las variables básicas de las desigualdades de salud: ocupación, género y edad.

Garantizar la participación de las mujeres, tanto en la identificación de riesgos como en las propuestas de intervención.

CONDICIONES DE TRABAJO Y RIESGO REPRODUCTIVO

Muchos de los riesgos presentes en el trabajo tienen efectos negativos sobre la capacidad reproductora y sobre el feto. Estos efectos pueden dar lugar a una disminución de la capacidad reproductora de mujeres y hombres, abortos espontáneos, partos prematuros, mutaciones genéticas y malformaciones congénitas.

Hasta no hace mucho tiempo se consideraba que las mujeres eran más vulnerables frente a estos riesgos y por tanto, principales cuando no únicas, responsables a la hora de transmisión genética al feto. Está claro que no es así, y se ha evidenciado que los hombres tienen un riesgo igual al de la mujer ante la exposición a determinados riesgos. Sin embargo en el tema que nos aborda nos centraremos principalmente en los efectos sobre la mujer.

En el art. 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, referido a la protección de trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos, en su apartado 2, se indica que el empresariado deberá tener en cuenta en las evaluaciones los riesgos que puedan inducir en la función de procreación de las trabajadoras/es, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de fertilidad como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

A continuación se exponen una serie de tablas en las que se indican los riesgos no sólo físicos, químicos y biológicos, sino también de carga física y mental que pueden interferir negativamente sobre la reproducción humana y los daños que pueden originar, muchos de ellos presentes con las nuevas tecnologías

AMBIENTE FÍSICO

RIESGOS	DAÑOS
Temperatura	.La temperatura elevada disminuye la motilidad y el número de espermatozoides. .Se ha asociado la exposición a bajas temperaturas con un aumento de la incidencia de partos pretérminos.
Humedad	.Atmósferas muy húmedas pueden aumentar el riesgo de prematuridad.

CARGA FÍSICA

RIESGOS	DAÑOS
Manipulación manual de cargas.	.Aumento del riesgo de abortos y partos prematuros.
Fatiga	.La fatiga laboral se considera responsable del 21% de los partos pretérminos.
Postura	.La postura mantenida en bipedestación provoca fatiga, por tanto un aumento de los partos prematuros; también se ha asociado en el número de abortos.

CONTAMINANTES FÍSICOS

RIESGOS	DAÑOS
Ruido.	.Ambientes muy ruidosos pueden producir una disminución de la fertilidad así como un aumento del parto prematuro.
Vibraciones.	.Disminución de la fertilidad.
Radiaciones ionizantes.	.Parto prematuro. .Malformaciones del recién nacido. .Cáncer infantil. .Dependiendo de la dosis, en el hombre pueden provocar desde una disminución transitoria de espermatozoides hasta una esterilidad permanente.

Radiaciones no ionizantes.

.La exposición a ultrasonidos provoca un aumento de la temperatura local lo que produce una disminución en la motilidad y el nº de espermatozoides.

.Los testículos son muy sensibles a la exposición a microondas y radiofrecuencias, produciendo una hipertermia que provoca alteraciones en la fertilidad. Algunos estudios asocian su exposición con un incremento de leucemias y neuroblastomas en la descendencia.

CONTAMINANTES QUÍMICOS

RIESGOS	DAÑOS
Metales.	.Plomo: atraviesa la barrera hematoplacentaria, pudiendo alcanzar el cerebro fetal, habiéndose descrito malformaciones menores, retraso mental y disminución en la capacidad de aprendizaje; también se ha descrito como agente productor de aborto y parto prematuro. Es también tóxico durante la lactancia. .Mercurio: produce alteraciones en la fertilidad, es tóxico durante la lactancia y puede producir malformaciones fetales. .Cadmio: produce alteraciones en la fertilidad y malformaciones fetales. .Manganeso: ídem.

Hidrocarburos halogenados.	<p>.Diclorobromopropano: produce alteraciones en la fertilidad y tiene efectos en la reproducción del hombre.</p> <p>.Clordecona: ídem.</p> <p>.Fenilpoliclorados: producen partos prematuros, malformaciones fetales y son tóxicos durante la lactancia.</p>
Disolventes.	<p>.Disulfuro de carbono: produce efectos sobre la reproducción del hombre. Existen estudios que sugieren que la exposición prenatal al mismo induce déficit funcionales en la descendencia detectables durante su vida posterior.</p> <p>.Disolventes orgánicos (benceno): tóxico durante la lactancia. Existen estudios que vinculan la exposición a disolventes con abortos espontáneos, partos prematuros y malformaciones fetales.</p>
Agentes esterilizantes.	.Óxido de etileno: abortos espontáneos.
Agentes citostáticos.	.Agentes alquilantes: abortos espontáneos y malformaciones fetales.
Estrógenos.	.Tóxicos durante la lactancia.

Gases anestésicos.	<p>.Gases halogenados: tóxicos durante la lactancia y alteraciones en la fertilidad.</p> <p>.Óxido nitroso: existen informaciones contradictorias sobre su capacidad de producir abortos espontáneos.</p>
Pesticidas .	<p>.Compuestos órgano fosforados: alteraciones en la fertilidad y tóxicos durante la lactancia.</p> <p>.Compuestos órgano clorados: tóxicos durante la lactancia. Ha habido algunos casos de anemia aplásica y leucemia aguda en hijos de madres expuestas.</p>
Ftalatos.	<p>.Posible riesgo de perjudicar la fertilidad.</p> <p>.Posible riesgo durante el embarazo de efectos adversos para el feto.</p>

CARGA MENTAL

RIESGOS	DAÑOS
Trabajo mental.	.El trabajo rutinario, poco estimulante, produce fatiga laboral y, por tanto, aumenta la incidencia de partos pretérminos.
Trabajo nocturno.	.El trabajo nocturno provoca una tensión física y/o mental importante, pudiendo originar una mayor frecuencia de partos prematuros o de abortos precoces.

Estrés.	<p>.Produce alteraciones del ciclo menstrual.</p> <p>.Existen estudios que relacionan un alto nivel de estrés con un incremento en el número de abortos.</p>
----------------	--

CONTAMINANTES BIOLÓGICOS

RIESGOS	DAÑOS
Rubéola.	.Puede ocasionar aborto espontáneo, retraso del crecimiento intrauterino, síndrome de rubéola congénita en el recién nacido y malformaciones fetales.
Toxoplasmosis.	.Puede producir abortos espontáneos o nacimiento de niño muerto.
Varicela.	.Puede producir malformaciones en el recién nacido.
Citomegalovirus.	.Ídem.
Hepatitis, SIDA.	.Puede producir aborto espontáneo, además de ser tóxico durante la lactancia.

Los cinco elementos claves para la intervención en el marco de las empresas en referencia al riesgo reproductivo son:

- Las actuaciones preventivas frente al riesgo reproductivo deben contemplar de forma conjunta la preconcepción y el embarazo y evaluar las exposiciones de mujeres y hombres.

- La evaluación inicial de riesgos debe contemplar el riesgo para la reproducción e implementar las medidas necesarias para su eliminación o reducción.

- Todas las empresas deben elaborar una relación de puestos de trabajo sin riesgo para el embarazo. Las trabajadoras deben recibir información sobre dicha relación.

- Cuando una trabajadora pone en conocimiento de la empresa su situación de embarazo debe realizarse una revisión de la evaluación de riesgo.

- Si persiste el riesgo, o bien se detecta tras la nueva evaluación ante la comunicación de embarazo de una trabajadora, la normativa prevé las siguientes actuaciones:

- 1- adaptación de las condiciones o tiempo de trabajo
- 2- cambio de puesto de trabajo
- 3- extinción del contrato por contingencia de riesgo durante el embarazo

ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Aún cuando la víctima del acoso sexual no tiene por qué ser necesariamente una mujer, lo cierto es que debido a pautas culturales y sociales aún vigentes, suelen ser las mujeres las que más sufren este tipo de agresión en el trabajo. Se ha comprobado una relación entre la posibilidad de ser víctima del acoso sexual y el grado de dependencia económica y vulnerabilidad de la persona.

Por el desconocimiento de lo que esto significa tanto desde el punto de vista exclusivamente de la productividad como desde el punto de vista de su impacto sobre la salud física y psíquica son escasas las denuncias y más aún las regulaciones existentes en el tema.

Aunque hay un abanico extenso de opiniones sobre qué es y qué no es acoso sexual no existe una definición mundialmente aceptada; por su mayor aceptación podríamos definirlo:

“El acoso sexual en el trabajo es toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de la empresa, o en relación o consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.”

Tipos de acoso sexual en el trabajo

Se distinguen dos tipos de acoso sexual, dependiendo de si existe o no chantaje por parte del acosador:

a/ El chantaje sexual:

Se basa en un abuso de poder, por lo que este tipo de acoso lo ejercen aquellas personas que disfrutan de un mayor rango dentro de la empresa y tienen autoridad suficiente como para poder perjudicar laboralmente a la trabajadora (despido, no renovación del contrato, empeoramiento de las condiciones laborales, etc.) que no quiere someterse a sus requerimientos sexuales.

b/ El acoso sexual ambiental

Supone un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es acosada. En este caso el acosador puede ser un superior en la jerarquía pero también otros compañeros/as, y se produce aunque no exista un requerimiento de tipo sexual, por ejemplo las bromas de carácter sexual.

La mayoría de las mujeres víctimas de acoso sexual han sufrido episodios reiterados y no se puede hablar de incidentes aislados, siendo pocas las que deciden enfrentarse directamente al acosador. Éstas prefieren buscar ayuda entre familiares y amigos antes que sobre la pro-

pia organización de la empresa. Para las víctimas del acoso sexual los síntomas están bien definidos: estrés, depresión, falta de autoestima, sentimientos de culpabilidad, trastornos del sueño, fobias...

Prevención del acoso sexual en el trabajo

Además del cumplimiento de la Ley, lo más recomendado es crear una política preventiva del acoso dentro de la empresa; para ello es necesario involucrar a todas las trabajadoras instando a representantes y empresas a que se impliquen en la prevención del acoso sexual a través de la divulgación, la información y la formación, así como en sistemas de protección de tales conductas a través de la negociación colectiva. Como las mujeres son las que en mayor medida lo padecen se deben de fomentar las políticas de igualdad de oportunidades que deben, entre otras cosas, erradicar tales conductas.

MOBBING

También llamado acoso moral, tiene distintas acepciones si bien una de las más estandarizadas es la que la define como comportamiento negativo entre compañeros/as o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa de la cual el afectado/a es objeto de acoso y ataques sistemáticos, durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas con el objeto y/o el efecto de hacerle el vacío.

La prevalencia del acoso moral es más alta en trabajos muy exigentes y de escaso control individual, que comportan altos niveles de ansiedad.

Tipos de acoso moral en el trabajo

Cabe distinguir dos tipos de acoso moral:

- 1/ debido a un conflicto interpersonal que ha ido en aumento.
- 2/ cuando la víctima no ha estado implicada en un conflicto, sino que

se encuentra accidentalmente en una situación en la que el acosador realiza sus actos de agresión.

Entre los factores que incrementan la probabilidad de acoso moral se incluyen los siguientes:

- Cultura organizativa que aprueba el comportamiento de acoso moral o no lo reconoce como problema.
- Cambio repentino en la organización.
- Empleo inseguro.
- Malas relaciones entre el personal y la dirección y bajos niveles de satisfacción con la dirección.
- Niveles extremos de exigencia laboral.
- Deficiencias en la política de personal y falta de valores comunes.
- Conflictos de rol.

Además, el acoso moral puede agravarse debido a factores individuales y de situación, como la discriminación, la intolerancia y problemas personales.

Para las víctimas las consecuencias pueden ser significativas. Los síntomas físicos, mentales y psicosomáticos están bien claros; por ejemplo estrés, depresión, falta de autoestima, sentimientos de culpabilidad, fobias, trastornos del sueño, problemas digestivos y musculoesqueléticos. Estos síntomas pueden durar años después de los incidentes. Otras consecuencias pueden ser el aislamiento social, problemas familiares y económicos a causa del absentismo laboral o el despido.

Prevención del acoso moral en el trabajo

Su prevención es un elemento básico para mejorar la vida laboral y evitar la exclusión social. Es importante adoptar medidas en una fase temprana para evitar un entorno de trabajo destructivo. Una estrategia de dos niveles puede ser lo más eficaz, que incluya tanto esfuerzos concretos contra el acoso moral, como mejoras del entorno psicosocial del trabajo. Implicar a todas las trabajadoras/es y a sus representantes en la estrategia será crucial para su éxito. Es importante la formulación de una política con directrices claras para interacciones sociales positivas, que incluya:

- Compromiso ético por parte del empresariado y de las trabajadoras/es de impulsar un entorno libre de acoso.
- Explicar los tipos de acciones que son aceptables y las que no lo son.
- Establecer las consecuencias que acarrea el incumplimiento de las normas y los valores de la organización y las sanciones correspondientes.
- Indicar dónde y cómo pueden obtener ayuda las víctimas.
- Compromiso para garantizar el derecho a quejarse sin represalias.
- Explicar el procedimiento para formular una queja.
- Mantenimiento de la confidencialidad.

UN MODELO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES SENSIBLE AL GÉNERO

La legislación exige al empresariado efectuar una gestión del riesgo basada en evaluaciones que deberán contemplar los siguientes aspectos:

1- Identificación de riesgos

Existen pocos datos y estadísticas acerca de las diferencias entre mujeres y hombres en lo que a seguridad y salud laboral se refiere. Un ejemplo de acciones encaminadas a identificar los riesgos más frecuentes en las mujeres trabajadoras se refleja en el siguiente cuadro:

- Evaluar los riesgos prevalentes en los trabajos según la preponderancia (femenina o masculina).
- Examinar los riesgos para la salud y los que afectan a la seguridad.
- Preguntar de forma estructurada a las trabajadoras qué problemas tienen en su trabajo.
- Evitar crearse ideas preconcebidas sobre qué puede ser trivial.

- Tomar en consideración toda la mano de obra.
- No olvidar a las trabajadoras a tiempo parcial, temporales o contratadas por empresas de trabajo temporal.
- 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 sanitarios que puedan guardar relación con el trabajo.
- Examinar y preguntar por aspectos más amplios del trabajo y la salud.

2- Evaluación de riesgos

La evaluación de riesgos es el elemento clave de una actuación activa en prevención y es el proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos que no hayan podido evitarse. La información obtenida en la evaluación ha de servir de base para decidir si hay que adoptar medidas preventivas y de qué tipo.

El empresario/a debe adoptar un procedimiento para la evaluación de riesgos, previa consulta a las trabajadoras/es y sus representantes.

Deberán evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por el cambio en las condiciones de trabajo, la utilización de equipos de protección o cualquier modificación en el acondicionamiento del lugar de trabajo.

La evaluación deberá revisarse periódicamente con el objeto de comprobar que las medidas tomadas han sido las adecuadas.

Por ejemplo, incluir el género en:

- Examinar las tareas que verdaderamente se realizan y el auténtico contexto del 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.
- Hacer participar a las trabajadoras en la evaluación de riesgos.
- Asegurarse de que quienes realizan las evaluaciones disponen de suficiente información y formación en asuntos de género relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo.
- Garantizar que los instrumentos y herramientas utilizados en la evaluación incluyen asuntos pertinentes para las mujeres; en caso de que no los incluyan, adaptarlos.
- Prestar atención a aspectos cómo son:
 - estrés
 - horarios
 - carrera profesional
 - acoso
- Incluir los riesgos para la salud reproductiva, en todos sus ámbitos, no sólo el embarazo.
- En relación con los trastornos musculoesqueléticos examinar de forma crítica el trabajo ligero: cuánto esfuerzo muscular estático hay implícito, qué cargas se manejan verdaderamente en la práctica, con qué frecuencia...

3- Puesta en práctica de soluciones

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

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

Por ejemplo:

- Intentar eliminar los riesgos en su origen, proporcionando un entorno de trabajo seguro y saludable (esto incluye los riesgos para la salud reproductiva).
- Prestar atención a grupos de población diversos y adaptar el trabajo y las medidas preventivas a estos grupos; por ejemplo, seleccionar equipo de protección conforme a las necesidades individuales, por ejemplo, adecuado a las mujeres.
- Hacer participar a las trabajadoras en la toma de decisiones y en la aplicación de soluciones.
- Garantizar que las trabajadoras 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.

4- Vigilancia y revisión

La evaluación de riesgos debe ser revisada en función de los cambios que puedan producirse en el entorno de trabajo, en la normativa a seguir o en aquellas situaciones donde se detecten riesgos nuevos, accidentes o cuando las actividades preventivas hayan resultado insuficientes.

Por este motivo hay que establecer un sistema de vigilancia que permita investigar las causas de los daños para la salud y seguridad de las trabajadoras/es y poner en marcha nuevas actuaciones preventivas.

Todas las acciones puestas en marcha con relación a la evaluación de riesgos debido a las diferencias de género deberán quedar documentadas, reflejando al menos los siguientes datos:

- Identificación del puesto de trabajo.
- El riesgo o riesgos existentes.
- La relación de trabajadoras/es afectadas.
- Resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes.
- Referencia a los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis ...

- Garantizar que las trabajadoras participan en los procesos de vigilancia y revisión.
- Conocer la nueva información disponible sobre aspectos de la salud laboral relacionada con el género.
- Incluir la vigilancia pertinente de los empleos de las mujeres
- Evitar hacerse ideas preconcebidas, por ejemplo basadas en la denominación del trabajo.
- Los registros de accidentes son una parte importante de la evaluación y la vigilancia de los riesgos.
- Fomentar el registro de aspectos relativos a la salud laboral además de los accidentes.

RECURSOS EN RED SOBRE SALUD LABORAL, GÉNERO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS

En este apartado no se pretende dar una relación exhaustiva de direcciones de páginas web relacionadas con el género y la salud en el ámbito de lo tecnológico. Simplemente, se facilitan algunos de los enlaces empleados para la redacción de este folleto. No obstante a través de las mismas es posible acceder a otras más específicas.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

<http://www.mtas.es>

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

Ministerio de Sanidad y Consumo

<http://www.msc.es>

El Ministerio de Sanidad y Consumo bajo el epígrafe: la protección de la Salud ofrece un link sobre Género y Salud. En relación con Salud, Medio ambiente y Trabajo tiene un apartado de salud

laboral con distinta información: estadísticas, protocolos médicos, enfermedades profesionales, normativa...

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

<http://empleo.mtas.es/insht/index.htm>

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

Escuela Nacional de Medicina del Trabajo

<http://www.isciii.es/htdocs/centros/medicinadeltrabajo>

Formación, investigación, asistencia técnica en el ámbito de las enfermedades profesionales.

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo

<http://es.osha.eu.int>

Dentro del apartado Buenas Prácticas facilita un link para acceder a información sobre mujeres y trabajo, <http://gender.osha.eu.int>

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

<http://www.eurofound.eu.int>

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

Organización Internacional del Trabajo. OIT

<http://www.ilo.org/public>

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

Confederación Sindical de Comisiones Obreras – CC.OO

<http://www.ccoo.es/istas>

<http://www.ccoo.es/istas/index.html>

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

Unión General de Trabajadores - UGT

<http://www.ugt.es/>

En esta página se puede encontrar información sobre la mujer trabajadora con diversas publicaciones sobre el tema con un apartado de Salud Laboral con legislación, guías prácticas, boletines.

Unión Sindical Obrera – USO

<http://www.uso.es>

A través de esta página se puede acceder a información específica sobre seguridad y salud laboral (estudios, documentos, legislación..).

Asociación de Mujeres Científicas y Técnicas

<http://www.unizar.es>

Esta asociación tiene como fin el de mejorar la posición de las mujeres en el ámbito de la ciencia y la ingeniería.

Asociación Española de Mujeres en la Ciencia y en la Ingeniería

<http://is.ls.fi.upm.es>

Aporta información y datos específicos sobre la situación de las mujeres en las ingenierías.

Centro de Información sobre mujer y tecnología

<http://www.umbc.edu/cwit/cwitbooks.html>

Lo más destacado es la información sobre las mujeres y las tecnologías de la información.

Proyecto Ada

<http://www.cs.yale.edu>

Recopilación bibliográfica en todo el campo de la ciencia, la tecnología y el género. Organiza la información en grandes epígrafes: mujeres e informática, educación tecnológica...

Observatorio de desigualdades de género en la salud

<http://genero.sespas.es>

Es una iniciativa del Grupo de Género y Salud Pública de la Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria. Entre sus objetivos destaca poner de manifiesto el impacto de las desigualdades de género en la salud e identificar las acciones que contribuyan a disminuir estas desigualdades, con temas relacionados entre otros con las nuevas tecnologías.

Observatorio de género

<http://www.uc3m.es/uc3m/inst/MGP/observatorio>

Tiene como objetivo fundamental la documentación y formación en igualdad de género.

Portales específicos en Prevención de Riesgos Laborales:

El Ergonomista

<http://www.elergonomista.com>

Prevention World

<http://www.prevention-world.com>

Intersindical Canaria

<http://www.intersindicalcanaria.com>

BASE LEGISLATIVA/JURÍDICA

La Seguridad y Salud Laboral en España dispone de un amplísimo catálogo legislativo. A continuación se detallan algunas referencias legislativas relacionadas con el contenido de este folleto.

- Ley 31/1995 de 8 de noviembre (BOE 10/11/95). De Prevención de Riesgos Laborales. Modificada por Real Decreto Legislativo 5/2000 (BOE 04/08/00) y Ley 54/2003 (12/12/03).
- Real Decreto 39/1997 de 17 de enero (BOE 31/01/97). Reglamento de los Servicios de Prevención. Modificado por el Real Decreto 780/1998, de 30 de abril, Real Decreto 688/2005, de 10 de junio y Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo.
- Orden de Desarrollo del Real Decreto 39/1997 (BOE 04/07/97)
- Real Decreto 1995/1978 de 12 de mayo (BOE 25/08/78). De Enfermedades profesionales.
- Real Decreto 485/1997 de 14 de abril. (BOE 23/04/97). Disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.
- Real Decreto 486/1997 de 14 de abril (BOE 23/04/97). Disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- Real Decreto 487/1997 de 14 de abril (BOE 23/04/97). Disposiciones mínimas seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas.
- Real Decreto 488/1997 de 14 de abril (BOE 23/04/97). Disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluye pantallas de visualización.
- Real Decreto 664/1997 de 12 de mayo (BOE 24/05/97). Protección en el trabajo con agentes biológicos.
- Real Decreto 665/1997 de 12 de mayo (BOE 24/05/97). Protección en el

trabajo con agentes cancerígenos. Modificado por Real Decreto 1124/2000 de 16 de junio.

- Real Decreto 773/1997 de 30 de mayo (BOE 12/06/97). Disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización de equipos de protección individual en el trabajo.

- Real Decreto 1215/1997 de 18 de julio (BOE 07/08/97). Disposiciones mínimas de seguridad y salud en los equipos de trabajo.

- Real Decreto 216/1999 de 5 de febrero (BOE 24/02/99). Disposiciones mínimas de seguridad y salud en las empresas de trabajo temporal (ETT's).

- Real Decreto 374/2001 de 6 de abril (BOE 17/05/01). Protección contra los riesgos relacionados con los agentes químicos.

- Real Decreto 783/2001 de 6 de julio. Protección sanitaria contra las radiaciones ionizantes.

