

Perspectiva de género y salud laboral

rvallejo@unizar.es

Ruth Vallejo Da Costa

ÍNDICE

- *Desigualdades en salud laboral*
- *La neutralidad de género en seguridad y salud laboral*
- *La perspectiva de género*
- *Clasificación de los riesgos que afectan a la mujer por sexo y género*
- *La Unión Europea y la perspectiva de género en seguridad y salud laboral*
- *Perspectiva de género en el ámbito de la salud pública y salud laboral*
- *Perspectiva de género en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: ¿tiene el empresario obligación de incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgo y planificación de la actividad preventiva?*
- *Riesgos que afectan a la función reproductiva*
- *Riesgos por razón de sexo: embarazo, lactancia, cáncer de mama y otros*
- *Riesgos por razón de género. Los riesgos psicosociales: Acoso Sexual y Por Razón de Sexo y Conflicto trabajo-familia (doble presencia)*
- *Evaluación de riesgos de la violencia doméstica desde los SP*

DESIGUALDADES EN SALUD LABORAL

La salud laboral de mujeres y hombres es diferente y es desigual

- Fruto de la **división sexual del trabajo**: feminización y masculinización de las actividades
- Por **diferencias de sexo de tipo biológico**: hormonales, genéticas y anatómicas
- Por **las distintas responsabilidades en casa**: la doble presencia y el conflicto trabajo-familia
- Y fruto de la **violencia, el acoso y la discriminación** hacia la mujer en la sociedad y en la empresa

La neutralidad de género en seguridad y salud laboral

***Desatención** a la salud laboral de la mujer en el ámbito legislativo y científico*

*La **neutralidad de género** es hoy la característica principal de la política de seguridad y salud*

***Karen MESSING (2006):** el sistema de salud y de seguridad en el trabajo es un universo masculino en el que la biología, la situación social y el empleo de las mujeres es algo ajeno a quienes lo juzgan*

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

GÉNERO

- *Categoría central de la Teoría Feminista.*
- *Lo femenino y masculino no son hechos naturales o biológicos, sino culturales.*
- *Género son las normas y las conductas asignadas a mujeres y hombres en función del sexo.*
- *La perspectiva de género refiere al objetivo de alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*
- *La perspectiva de género otorga una doble mirada sobre la realidad que viven mujeres y hombres.*
- *Género no es sinónimo de sexo.*
- *Sexo refiere a las diferencias biológicas.*

CLASIFICACIÓN DE LOS RIESGOS QUE AFECTAN A LA MUJER POR SEXO Y GÉNERO

Riesgos específicos por razón de género: *acoso sexual y acoso por razón de sexo, los micro-machismos y sexismos, la doble presencia o conflicto trabajo-familia y las posibles consecuencias psicosociales derivadas de la existencia de discriminación en el trabajo.*

Riesgos específicos por razón del sexo: *el embarazo y lactancia natural y la protección frente a la función reproductora.*

La maternidad no es la única particularidad biológica de la mujer. Trastornos del ciclo menstrual que vienen provocados, a veces, por situaciones de estrés. Alteraciones en la menopausia que interactúan con el trabajo.

El cáncer de mama o endometrio. Y las enfermedades crónicas o de larga duración que afectan de manera predominante a la mujer trabajadora y que no cuentan con una declaración oficial de discapacidad (fatiga crónica o la fibromialgia).

La Unión Europea y la perspectiva de género en seguridad y salud laboral

Estrategia Europea de Seguridad y Salud 2002-2006

- ***Incorpora expresamente la **dimensión de género** en la salud laboral***
- ***Debe tenerse en cuenta en los objetivos nacionales cuantificables de **reducción de AT y EP*****
- ***Los **servicios de prevención** deben tener en cuenta esta perspectiva en las evaluaciones de riesgos***
- ***Pese a todo...*** no se asumirá la necesidad de adaptar el marco jurídico comunitario. ***Ninguna Directiva Europea lo exigirá expresamente***

ESTRATEGIA EUROPEA 2007/2012

Resolución del Parlamento Europeo de 15 de diciembre de 2011

El Parlamento Europeo critica que la Estrategia de 2007-2012 no haya prestado atención al enfoque de la igualdad de género

Insta a los Estados miembros a que incorporen en sus Estrategias Nacionales la dimensión de género y, solicita:

- **Investigación sobre los efectos de la doble jornada sobre la salud de las trabajadoras**, a la vez que aboga por un buen equilibrio entre la vida profesional y la vida familiar
- **Investigaciones sobre la correlación de abortos, complicaciones en el parto y niños nacidos con problemas de salud** y las condiciones de trabajo que presentan riesgos para las embarazos.

Estrategia Europea en materia de Seguridad y Salud 2014-2020 y Resolución del Parlamento europeo de 25 de noviembre de 2015

*La Estrategia **menciona específicamente a las mujeres**, en la medida en que éstas pueden afrontar **riesgos específicos**, como **los trastornos musculoesqueléticos** o **determinados tipos de cáncer**, debido a la naturaleza de algunos trabajos en los que su presencia es mayoritaria.*

No se propone la adopción de ninguna medida normativa concreta

Parlamento europeo aprobará una Resolución sobre el marco estratégico de la UE en materia de Salud y Seguridad en el trabajo 2014-2020, en la que vuelve a insistir en la necesidad de abordar la salud laboral de las mujeres y propone una serie de medidas muy interesantes.

Resolución del Parlamento europeo de 25 de noviembre de 2015

- Protección de las mujeres contra la **exposición a carcinógenos, mutágenos y sustancias tóxicas** para la reproducción: valores límites y sistema de evaluación en base a criterios claros y explícitos **Directiva 2017 /2398/UE/ modificada por Directiva 2022/431, sobre cancerígenos, mutágenos y reprotóxicos** (Mejorar la prevención frente a **perturbadores endocrinos**).
- Instrumento legal global sobre **trastornos musculoesqueléticos**. Directiva sobre exposición a factores ergonómicos.
- La **gestión del estrés** debe tener en cuenta la dimensión de género
- **Conciliación** de la vida familiar y laboral
- Desarrollo de Estrategia para combatir la **violencia contra las mujeres** en el trabajo, incluido el acoso sexual (con posterioridad se solicita Convenio 190 OIT)
- Métodos estadísticos específicos por **género y edad**
- Inclusión de las mujeres en los procesos de **toma de decisiones**
- Especial atención a las mujeres en el **ámbito rural**
- Datos estadísticos de calidad sobre **enfermedades laborales desglosadas por sexo**

Marco estratégico de la UE 2021/2027 y III PEIMH

- *El Marco Estratégico de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 y del III Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2022-2025, reconocen la necesidad de la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de los riesgos laborales.*
- ***El primero** afirma que el reconocimiento de las **diferencias y desigualdades de género** son fundamentales para garantizar la seguridad y la salud de las trabajadoras y los trabajadores; **y el segundo** contempla entre sus líneas de actuación prioritarias construir un mercado laboral de calidad y en igualdad para las mujeres y luchar contra la feminización de la pobreza y la precariedad **prestando especial atención a los trabajos feminizados, sus condiciones sociales, ambientales y laborales,** condiciones que afectan a la salud de las mujeres y que derivan en **enfermedades que quedan invisibilizadas e infradeclaradas***

*La perspectiva de género y la actuación de las
Administraciones Públicas en salud laboral*

La perspectiva de género en el ámbito de la salud pública y salud laboral

Mandato dirigido a las AAPP

Artículo 27 LOIMH

- *Dispone la **integración de la igualdad en la política de salud**, indicando que las AAPP se centrarán en evitar que por razón de diferencias biológicas o por estereotipos sociales asociados se produzcan discriminaciones entre uno y otro sexo, con una **política específica de promoción de la salud de la mujer**, así como la **prevención de la discriminación en el marco de la educación sanitaria y la investigación científica** y, en particular, en relación a la salud laboral, el acoso sexual y por razón de sexo.*

Artículo 5.4 LPRL

- *Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, **considerando las variables relacionadas con el sexo** tanto en el **sistema de recogida y tratamiento de datos** como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el **objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones** en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados al sexo de los trabajadores.*

• TIENE QUE TRANSCENDER A LA ACTIVIDAD DESARROLLADA POR LOS SPRL

Del sexo al género

El concepto “**sexo**” no debe confundirse con “**género**” ni “**género**” debe identificarse con “**mujer**”, pues la **perspectiva de género otorga una doble mirada** sobre la realidad que viven hombres y mujeres.

Los **indicadores desagregados por sexo no son iguales a los indicadores con sensibilidad de género**. La información desagregada por sexo dice si existen diferencias por sexo en una dimensión específica de la salud; mientras que los **indicadores con sensibilidad de género son elaborados para observar las consecuencias en la salud del género como construcción social** y así, **ayudar a comprender si la diferencia observada entre sexos en el estado de salud es el resultado de desigualdades o inequidad por género**.

Hay que **integrar el sexo en una matriz más general** que incluya al menos las **formas de trabajo, las cuestiones relacionadas con el tiempo de trabajo, los sectores de actividad, las tareas desempeñadas**, etc.

Estudios e investigaciones sobre la salud de las mujeres

*Obtenemos los datos de los **partes de AT y EP***

*Los partes de **AT incorporan datos desagregados por sexo pero no la perspectiva de género**. El perfil de la MUJER víctima de AT no es distinto del Varón, la variable que cambia es el sector profesional.*

*Ponen de manifiesto que **la masculinización de la profesión lleva asociada la masculinización de la siniestralidad***

Pero el AT in itinere afecta mayormente a la mujer ¿p q?.. Si hacemos un análisis de género.... todo apunta a la doble jornada

Estudios e investigaciones sobre la salud de las mujeres

- *La mujer se concentra **más en actividades o profesiones en las que se producen el mayor número de EP***

Se denuncia un infra-reconocimiento de EP en mujeres

*Datos 2021: **48.8%** corresponde a Mujeres (EP causados por agentes biológicos)*

- *Un ejemplo de infraestimación: STS de noviembre de 2014 sobre el reconocimiento del síndrome del túnel carpiano en las mujeres limpiadoras (a esta sentencia han seguido muchas más).*
- ***Problema:** El cuadro reglamentario de EP (RD 1299/2006) tiene sesgos de género y una infraestimación de EP en mujeres. Las EP están concebidas para la industria, más masculinizada. **Revisión del cuadro de EP***

INFRARRECONOCIMIENTO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES QUE AFECTAN A LAS MUJERES

STS DE 20 DE SEPTIEMBRE DE 2022
ROJ., 3378/2022

- *La exclusión de profesiones ejercidas por las mujeres del cuadro de enfermedades profesionales constituye una **discriminación indirecta por razón de género**.*
- *Cita diversas STS relativas al reconocimiento de EP de mujeres tales como limpiadoras, estibadoras portuarias, auxiliares a domicilio, gerocultora, etc.*
- *Se detiene en analizar antecedentes legislativos y jurisprudenciales se ha para concluir que procede la aplicación de la perspectiva de género en el enjuiciamiento del asunto examinado.*

-

Avances en el reconocimiento de enfermedades profesionales enfermedades derivadas del trabajo

- **Registro PANOTRASTSS** (patologías no traumáticas de la Seguridad Social) con el **objetivo de declarar las enfermedades no incluidas en el cuadro de enfermedades profesionales pero que son debidas al trabajo o que, siendo preexistentes, son agravadas por aquél.**
- **Ha revelado un número importante de EP que no se encuentran listadas**

- **En 2018: Hombres: 65.7%**
- **En 2021: El mayor número de patologías se da en actividades sanitarias y servicios sociales (COVID)**

Avances en el reconocimiento de enfermedades profesionales enfermedades derivadas del trabajo

NECESIDAD DE AVANZAR EN LA COORDINACIÓN

Artículo 23, apartado 1, j) LGSP

«las Administraciones sanitarias establecerán las **medidas necesarias para que los servicios asistenciales y de salud pública** establezcan una **coordinación asistencial** para desarrollar entre otras acciones, **mecanismos para comunicar la sospecha de enfermedades que podrían ser calificadas como profesionales** entre los facultativos del Sistema Nacional de Salud, las entidades gestoras y colaboradoras de la Seguridad Social y los Servicios de Prevención que realizan la vigilancia de la salud».

Sobre enfermedades relacionadas con el trabajo

- *Muchas patologías asociadas a las mujeres se derivan al sistema público de salud (SPS), por no encontrar una causa exclusiva en el trabajo:*

TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS

- *Además... nos referimos al cáncer ocupacional, enfermedades mentales, cardiovasculares, neurológicas o reproductivas...*
- *Enfermedades sobre las que hay **evidencias científicas de estar producidas por riesgos laborales, además de por otros riesgos no laborales**, lo que dificulta enormemente conocer su magnitud y tendencias.*
- *Se derivan sin más al Sistema Público de Salud*

De la colaboración entre los sistemas de salud pública y laboral para el tratamiento de las enfermedades relacionadas con el trabajo

El artículo 38 RSP, prevé la colaboración entre los servicios de prevención y los servicios de atención primaria y de asistencia especializada para «el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de las enfermedades relacionadas con el trabajo», una expresión, esta última, de mayor amplitud que la referida a las enfermedades profesionales.

*La profesora **CASTELLANOS**, ha denunciado que, en la actualidad, se ha perdido la oportunidad de organizar la colaboración entre estas dos formas de asistencia y que. «Una historia clínica laboral complementaria y armonizada por la historia clínica general proporcionaría beneficios al trabajador/paciente y al sistema asistencial, en general».*

Necesidad de un listado consensuado de enfermedades relacionadas con el trabajo separando la notificación de la indemnización de la Seguridad Social

Actuaciones de las AAPP

*Las AAPP deben desarrollar **documentos, guías y protocolos** con epígrafes que **ayuden a los Servicios de Prevención a incorporar indicadores de género** en sus actividades formativas y en la vigilancia de la Salud*

*Necesidad de **formación del personal sanitario** para el mejor diagnóstico de enfermedades relacionadas con el trabajo con perspectiva de género*

La perspectiva de género y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: ¿TIENE EL EMPRESARIO OBLIGACIÓN DE INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS EVALUACIONES DE RIESGO Y LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA?

-

La perspectiva de género y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

El **carácter transversal de la LOIMH (ARTÍCULO 15)**, exige tener en cuenta este principio en la interpretación y aplicación de todas las normas, debe exigirse también respecto del deber empresarial de protección ex art. 14 LPRL.

Ya se venía exigiendo a partir del **concepto amplio de salud laboral**, OMS/OIT/ artículo 31 LGSP

Artículo 15 LPRL: principio de adaptación del trabajo a la persona; principio con el que se consigue activar el principio de igualdad en el ámbito preventivo y que resulta aplicable no solo a las especificidades de salud de las mujeres, sino a todos los trabajadores en función de cualesquiera otras circunstancias. **Su manifestación está en el artículo 25 LPRL y en el artículo 26 LPRL**

La perspectiva de género y la Evaluación de Riesgos Laborales

***Sentencia 381/2022, de 17 de septiembre de 2022
Juzgado de lo Social, núm., 2 de GUADALAJARA***

- *Estima conforme la sanción de 3000 euros de multa propuesta por la Inspección de Trabajo, por **no incluir la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.***
- *LA IT solicitó una evaluación de riesgos específica de puestos de trabajo, tomando en consideración si hombres y mujeres desarrollaban las mismas tareas y de la misma manera. Tampoco se valoraron los riesgos psicosociales teniendo en cuenta los factores de riesgo ligados al género.*

La protección de trabajadores especialmente sensibles

Artículo 25 LPRL

*El artículo 25 LPRL, bajo la rúbrica «**protección de trabajadores sensibles a determinados riesgos**», contiene una **regulación de carácter genérica y básica**, en la que la especial sensibilidad se basa en el establecimiento de una serie de **aspectos o características personales** que, si concurren, determinan la protección del trabajador.*

*Además de citar expresamente otras sensibilidades: **el estado biológico conocido, discapacidad, o con carácter transitorio, a los trabajadores que no responden a las exigencias psicofísicas de su puesto de trabajo.***

Otras circunstancias personales o biológicas o falta de respuesta psico-física

La perspectiva de género NO es solo la protección frente al embarazo y lactancia

***RIESGOS QUE AFECTAN A LA FUNCIÓN
REPRODUCTORA***

-

Protección frente a la reproducción

Artículo 25.2 LPRL

*El artículo 25.2 LPRL: la protección frente a los riesgos que afectan a la función reproductiva **no es privativa de la mujer, sino que puede afectar también al hombre.***

*Los **hombres** se encuentran más afectados en el sector químico. Las **mujeres** están también expuestas a un cóctel de sustancias que aumenta el riesgo para su salud (Resolución del Parlamento Europeo, 2015).*

*Modificación de la Directiva 2004/37/CE relativa a la protección de trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo
Incremento de valores límites en 13 sustancias. **Directiva 2017/2398. No diferencia valores límites por sexo. Modificada por Directiva (UE) 2022/431, sobre cancerígenos mutágenos y reprotóxicos, que tampoco establece los valores límites según sexo***

Protección frente a la Reproducción

Artículo 25.2 LPRL

*Informe ECHA, con fecha de 15 de enero de 2015, pone de manifiesto que cerca de 6.000 sustancias cancerígenas, mutágenas o tóxicas para la reproducción se encuentran circulando en el mercado europeo, de las que **solo 1.169 fueron registradas**.*

*Los **disruptores endocrinos** afectan de manera importante a la fertilidad, pudiendo provocar malformaciones en los fetos y otro tipo de alteraciones.*

*Los Estados Miembros y el Parlamento Europeo denunciaron a la **Comisión Europea ante el Tribunal de Justicia por el retraso en la regulación de los disruptores endocrinos**.*

La UE elaboró una propuesta para identificar los disruptores en el campo de los productos fitosanitarios. Muy criticada por las ONGs

Directiva 2022

RIESGOS POR RAZÓN DEL SEXO

Protección durante el embarazo y la lactancia

Ciclo menstrual y menopausia

Cáncer de mama y fibromialgia

Protección de la maternidad y la lactancia *Guías y NTP para el reconocimiento del riesgo*

Hasta el año 2007 (LOIMH), las situaciones de suspensión del contrato por embarazo o lactancia no se considerarán contingencias profesionales y no se contempla el riesgo de lactancia (antes, solo embarazo y contingencia común, con la exigencia de días de cotización).

Hasta RD 298/2009, no se incorporan desde la Directiva 92/85, los Anexos VII y VIII RSP: lista de agentes químicos, físicos y biológicos, así como los procedimientos industriales considerados como peligrosos para la seguridad y salud de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia.

*Listado **NO EXHAUSTIVO, NO COMPLETO y OBSOLETO***

- ***Ausencias:** no se incluyen los **riesgos psicosociales** (exposición a estrés, trabajos de alta tensión) originados por la forma de organización del trabajo.*

Protección de la maternidad y la lactancia

Guías y NTP para el reconocimiento del riesgo

- **INSHT** presentó en el mes de **noviembre de 2011** una **Guía Técnica: “Directrices sobre embarazo-lactancia y trabajo”**. Por otra parte, se han desarrollado, de un lado, la **NTP 914** (embarazo, lactancia y trabajo: promoción de la salud) y, de otro, la **NTP 915** (embarazo, lactancia y trabajo: vigilancia de la salud). **NTP 992** (procedimiento para la prevención de riesgos).
- **GUIA Técnica de AMAT**, septiembre de 2008.
- **Documentos** de la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia (**SEGO**), sobre riesgo durante el embarazo y de la Sociedad Española de Pediatría (**AEP**), sobre riesgo durante la lactancia natural.

Enero 2019: Guía elaborada por SEGO, INSS y AMAT

- **Desconocemos si se aplica efectivamente en los lugares de trabajo.**
- **Debate sobre la prohibición del desempeño nocturno o a turnos.**

Protección de la maternidad y la lactancia

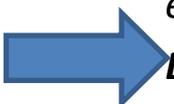
Guías y NTP para el reconocimiento del riesgo

- Todas **estas guías y NTP no dejan de tener carácter orientativo y no agotan los parámetros médicos de valoración de los riesgos para la salud de la trabajadora**

- Hay que realizar **evaluaciones específicas de las circunstancias concretas de cada trabajadora (STJUE 19 septiembre de 2018)**

- **NTP 915 y NTP 992**

- Se recomienda la vigilancia de la salud individual de cada mujer. (Previo consentimiento)
- Intercambio de información con el médico que atiende a la trabajadora....
- En la actual regulación la intervención del médico del SPS se limita a certificar el embarazo o la lactancia



El cambio de puesto de trabajo lo autoriza la MUTUA o el INSS?????

- **NTP 914. promoción en la empresa de una maternidad saludable**

Conflictos en torno al reconocimiento del riesgo durante el Embarazo

Dificultad de deslindar, en más de una ocasión, cuando nos encontramos ante un ***riesgo clínico*** en el que la evolución del embarazo es el que presenta problemas (embarazo de riesgo, por ejemplo), en cuyo caso lo que procede es la ***IT por enfermedad común***, y un supuesto de ***riesgo específico***, que da lugar a la suspensión del contrato por ***riesgo durante el embarazo***

Siempre en el sentido más favorable para la protección de la integridad física del feto o de la mujer gestante, por ser la solución más idónea para evitar situaciones de discriminación (STSJ de Murcia, 1040/2008, de 1 de diciembre)

Jurisprudencia menor que critica el hecho de que el riesgo se reconozca a partir de una determinada fecha. Los tribunales no aceptan automatismos las reglas generales

Conflictos en torno al reconocimiento del riesgo durante la Lactancia

El TS, respecto del personal sanitario, ha venido rechazado la suspensión del contrato si el riesgo no es específico, aunque sea genérico para todos los trabajadores. La posibilidad de que se pueda sufrir un accidente biológico no es suficiente (...) si existen las medidas adecuadas de protección y prevención para evitarlo.

*Un paso adelante en la protección de las situaciones de lactancia natural se producirá en la sentencia del TS de 24 de abril de 2012 donde, en relación con las **tripulantes de cabina**, abogará por un **concepto amplio de riesgo durante la lactancia**, pasando a un primer plano el valor en sí de la lactancia natural*

se tiene en cuenta para valorar el riesgo si existe a disposición de la trabajadora las condiciones necesarias que permitan la extracción y conservación de la leche materna

Conflictos en torno al reconocimiento del riesgo durante la Lactancia

Cambio de doctrina: STS de 26 de julio de 2018 y SSTS 24 de enero de 2019 y 6 de febrero de 2019

- A falta de evaluación específica que determine la naturaleza, el grado y la duración de exposición a agentes, procedimientos (...) de la trabajadora individual....
- **Bastará** para el reconocimiento de la situación de riesgo y consiguiente prestación económica, la identificación de **riesgos genéricos** (físicos, químicos o biológicos).
- **Se invierte la carga probatoria**: incumbe al empresario acreditar que las medidas eran técnica u objetivamente posible y podían exigirse razonablemente
- **La inactividad del empresario o la negativa a reconocer una situación de riesgo constituye una discriminación por razón de sexo y un atentado al derecho a la vida y a la integridad física y moral, aunque no exista una lesión concreta**

Cáncer de mama y fibromialgia

- **Cáncer de mama:** Estudio publicado por el **Breast Cancer Fund** (agosto 2015): el riesgo de contraer cáncer de mama se llega a **multiplicar por 5 en determinadas ocupaciones respecto de la población en general**. Hay ocupaciones sobre las que existe consenso científico (enfermeras, técnicas radiológicas y de laboratorio o trabajadoras de la industria y expuestas a disolventes químicos); el estudio revela además un **amplio catálogo de profesiones y sectores que merecen investigación y protección adicional**
- **Fibromialgia:** Enfermedades crónicas o de larga duración que afectan de manera predominante a la mujer trabajadora y que no cuentan con una declaración oficial de discapacidad: **¿Despido por absentismo?**
 - **TJUE ha equiparado las enfermedades de larga duración a la discapacidad, de manera que el empresario tiene que intentar el ajuste razonable del puesto de trabajo, sino el despido será nulo y no improcedente.**

- **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación** nueva causa de discriminación, **“la enfermedad o la condición de salud...”**. si el empresario no es capaz de justificar la decisión extintiva de forma objetiva y razonable, deberá declararse la nulidad del despido y no será necesario acreditar que la enfermedad se asimila a discapacidad.

Ciclo menstrual y menopausia

Ciclo menstrual:

*Las alteraciones del ciclo **menstrual** son habituales en muchas mujeres: las más comunes son la amenorrea (ausencia de regla) y dismenorrea (reglas dolorosas). Las alteraciones en la menstruación o **disfunciones** del ciclo **menstrual** son mucho más frecuentes de lo que pensamos y son muchas las mujeres que las sufren cada mes.*

Menopausia:

*La **Estrategia Europea SST 2014/2020** hace mención a las trabajadoras de mayor edad y a la menopausia y en conexión con ella la aparición de enfermedades como la osteoporosis, osteoartritis y cáncer de mama.*

***RIESGOS POR RAZÓN DE GÉNERO
LOS RIESGOS PSICOSOCIALES
Acoso Sexual y Por Razón de Sexo
Conflicto trabajo-familia
(doble presencia)***

Obligación del empleador de proteger a sus trabajadores frente al acoso en la LOIMH

Artículo 48 LOIMH: *prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa privada:*

- *Obligación del empresario de negociar **códigos de buenas prácticas o campañas de información o formación.***
- ***Contenido de los planes de igualdad** cuando éste sea el caso (artículo 46.3 LOI).*
- ***Tipo de medidas:** condiciones de trabajo y procedimientos específicos*
- *Intervención de los **representantes de los trabajadores:** de sensibilización e información a la dirección de la empresa.*

Obligación del empleador de proteger a sus trabajadores frente al acoso en la LOIMH

Art. 62 LOIMH, prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el empleo público

- *Negociar con la representación de los trabajadores/as un protocolo de actuación que comprenderá, al menos:*
 - *El **compromiso** de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
 - *Dar **instrucciones al personal** del deber de respetar la dignidad de las personas, su derecho a la intimidad y la igualdad de trato entre mujeres y hombres.*
 - *El tratamiento **reservado de las denuncias**.*
 - *La identificación de las **personas responsables** de atender a quienes formulen queja o denuncia.*

Derechos fundamentales lesionados

*Regulado en la **LOIMH desde la perspectiva discriminatoria**: el acoso como conducta discriminatoria y los mecanismos de tutela jurídica son los propios de los derechos fundamentales. En este caso el **artículo 14 CE: derecho a la igualdad y no discriminación**.*

*No podemos perder de vista un **planteamiento de estos acosos desde la promoción de la salud de la mujer**. El **artículo 27 LOIMH**, vincula estos acosos a la salud laboral de las mujeres.*

Art. 15 CE: derecho a la integridad física y moral de las personas.

***Convenio 190 de la OIT de junio de 2019, sobre Violencia y Acoso en el lugar de trabajo.** Su prevención debe incluirse en el sistema de gestión de prevención de riesgos laborales*

ACOSO SEXISTA Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

*En cualquier caso, la prevención del acoso laboral, cualquier que sea su causa, es obligación del empresario desde la promulgación de la LPRL, porque el acoso es un **riesgo psico-social**.*

El artículo 14. 2 LPRL obliga al empresario a otorgar una protección eficaz a los trabajadores frente a los riesgos, a través de la adopción de las medidas que sean necesarias, exista o no norma específica que establezca una metodología de actuación (alto nivel de diligencia).

*El artículo 15, en su apartado g), obliga al empresario a planificar la prevención a partir del principio de seguridad integrada lo que incluye tener en cuenta los **riesgos derivados de las relaciones sociales** y de la ordenación y organización del trabajo.*

Especialidad en Ergonomía y Psico-sociología Aplicada.

ACOSO SEXISTA Y SALUD DE LAS MUJERES

- *El enfoque de salud es **más acorde con el marco comunitario de seguridad y salud** y asumido hoy plenamente por la doctrina científica, doctrina judicial y jurisprudencial y por la ITSS.*
 - ***Artículo 27 LOMH y Convenio núm., 190 de la OIT de 2019**: el acoso y la violencia en el trabajo debe tenerse en cuenta en la gestión de la SST*
 - ***Hay que combinar los dos enfoques que presenta el acoso**: el de gestión de RRHH a través de mecanismos de resolución de conflictos y el enfoque preventivo a través de la realización de evaluaciones de riesgos sobre las condiciones de trabajo.*
- ***La evaluación de riesgos y la resolución de conflictos tiene que dirigirse a evitar los micromachismos y sexismos***

Convenio 190 de la OIT y LO 10/2022, garantía integral de la libertad sexual

- **Convenio 190 OIT: Deben *evaluarse los factores que aumentan las probabilidades* de violencia y de acoso, incluido el acoso sexual**
 - **Factores tales como:** los que derivan de la *discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales*
 - **Por lo tanto, debe comenzarse por la *detección temprana de los micromachismos y sexismos*, que hay que erradicar de inmediato. Erradicación que puede llevarse a cabo, en muchos casos, a través de *mecanismos de solución de conflictos* (art. 10 Convenio).**
- ***Exigencia reforzada en el art. 12 de la LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual:* las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, **la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes** debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.**
- ***Concepto de violencia sexual más amplio que el de acoso: abuso sexual y violencia doméstica***

PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXISTA

Hay que avanzar hacia un **tratamiento preventivo, proactivo e integral**, que propicie una **intervención temprana**

NTP 891 y NTP 892 del INSHT (INSST)

Evaluación de riesgos psicosociales donde se **detectan supuestos de acoso de baja intensidad**, problemas organizativos o de gestión de recursos humanos y **micro- machismos y sexismos**

Sistemas de gestión de conflictos: la mediación externa

La prevención tiene que ser **proactiva** y no limitarse sólo a denuncias puntuales

Si aparecen supuestos individualizados.... Investigación: art. 16 LPRL... cuando aparezcan daños en la salud o cuando con ocasión de la vigilancia de la salud aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes.

Protocolos de prevención del acoso sexista

- *Hoy por hoy los **protocolos** responden a una **visión reactiva, tardía y puntual de un problema**, **aportando soluciones individuales y puntuales**, que no permiten entrar en el fondo sobre la auténtica **causa del problema**: la organización del trabajo, las decisiones arbitrarias y discriminatorias, las normas culturales y de género...*
- *Los protocolos de actuación frente al acoso **serán útiles siempre que se integren en el plan preventivo de la empresa** y tengan una finalidad esencialmente preventiva.*

***EL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA COMO RIESGO
PSICOSOCIAL***

-

Conflicto trabajo- familia

- *La promoción de un contexto social más favorable a la conciliación de la vida familiar y laboral, juega un papel destacado en la **política de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres** y de no discriminación por razón de género.*
- *La LOIMH, dará un paso de gigante en el **reconocimiento de derechos relacionados con la conciliación** de la vida personal y laboral, toda vez que apuesta por el **fomento de una mayor corresponsabilidad** de mujeres y hombres trabajadores en la asunción de obligaciones domésticas y el cuidado de hijos y familiares.*

Ampliado por RDL 6/2019, permisos de nacimiento y lactancia

No contempla medidas de conciliación corresponsable mujer madura

Conflicto trabajo-familia y problemas de salud

*Los efectos negativos de las **dificultades de conciliación** afectan a la calidad de vida y a la salud de trabajadores y trabajadoras, pues se puede traducir, según las circunstancias, en **problemas de salud: estrés, falta de concentración, desmotivación, absentismo y/o retrasos en el trabajo, aspectos todos ellos que afectan a la productividad de las empresas.***

Pero fundamentalmente se ve afectada la salud laboral de la mujer, por ser esta la que mayoritariamente viene ejerciendo los derechos relacionados con la conciliación. Y es que los varones no se han incorporado al cuidado de hijos y familiares y al desarrollo de las tareas domésticas, de la misma forma que las mujeres se han incorporado al trabajo remunerado.

El conflicto trabajo-familia como riesgo psicosocial

Por esta razón **hoy se considera un riesgo psicosocial relevante y de repercusiones acusadas**: aumenta la accidentalidad, los trastornos por estrés y un descenso del rendimiento, y ello, a su vez, aumenta otros riesgos derivados del trabajo.

- Necesidad de **incluirlo en el campo de la prevención de riesgos laborales** y no dejarlo en exclusiva en el terreno de las políticas de igualdad.
- **No quita para que en las empresas se pongan en marcha planes de igualdad o de conciliación**. Si efectivamente se aplican las políticas de igualdad en los lugares de trabajo, se mejora la seguridad y salud de las mujeres.

Conflicto trabajo-familia

*Aunque no se dispone de estudios concluyentes que aborden en profundidad el fenómeno de las dobles cargas familiares, **algunos autores las asemejan a las jornadas prolongadas, bien por horas extraordinarias o por pluriempleo, en las que está demostrado un aumento de la accidentalidad y de los trastornos por estrés y un descenso del rendimiento***

*Y como fuente de estrés, el conflicto trabajo-familia supone el **aumento de otros riesgos derivados de la seguridad, la higiene o la ergonomía**. Y el aumento de los factores de riesgos suele **generar conductas precipitadas, alteradas y no adaptativas que propician errores, todo tipo de accidentes y una mayor vulnerabilidad de la persona.***

Conflicto trabajo-familia

*La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo resalta que la doble carga laboral implica un **aumento de los costes de las enfermedades y lesiones** relacionadas con el trabajo que sufren las mujeres (aumenta la presión sanguínea), e, incluso se resalta que, cuando están enfermas, siguen ocupándose de las tareas del hogar, por lo que no descansan lo suficiente para recuperarse.*

*Es, por tanto, un hecho constatado que las responsabilidades familiares **incrementan los riesgos laborales y viceversa al potenciarse recíprocamente**, generado una sinergia negativa y un mayor riesgo de patologías por **estrés y burnout.***

Conflicto trabajo-familia

*Si no se adoptan medidas, los **trastornos por estrés tienden a cronificarse**, e, incluso pueden conducir a **una incapacidad permanente para el trabajo**.*

*Necesidad de **adaptar el trabajo a la persona**. **Art. 25 LRPL**. Desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales no puede **exigirse una única causa para considerar el descrito como un riesgo laboral**. Además **art. 25 LPRL no refiere en exclusiva a EP**.*

*Cuestión distinta es su consideración como **contingencia profesional** cuando se produzca una incapacidad para el trabajo*

*Y... ¿ la violencia de género/ doméstica?
¿Podría ser el ámbito del trabajo contexto
propicio para su detección y tratamiento
integral?*

.

Evaluación de riesgos de la violencia doméstica desde las empresas

Convenio 190 OIT

- ***La detección de la violencia doméstica debe incorporarse a la actividad de los técnicos de prevención en las evaluaciones de riesgos.***
- ***La OIT considera que la VD puede **afectar** también al empleo, la productividad, así como a la **seguridad y salud**.***
 - *Por ello, hace un llamamiento para que gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo, contribuyan, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y a abordar el impacto de la VD*
- ***Art. 10, f) del Convenio 190: reconocer los efectos de la VD y en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo.***
- ***Medidas: incorporar medidas de apoyo a las mujeres (sobre todo las que no han denunciado) en los **planes de igualdad y su inclusión en las evaluaciones de riesgos laborales**.***