

ESTUDIO FSS-CCOO Andalucía - SALUD LABORAL Y GÉNERO

Introducción.-

El presente estudio pretende realizar una fotografía del conocimiento de los derechos que le ofrece la normativa preventiva a la mujer y la percepción de la importancia de su cumplimiento, vigilancia, evaluación y denuncia en los centros de trabajo tanto, por los delegados y delegadas de prevención como por los profesionales sanitarios y sociosanitarios.

Para la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía (FSS-CCOO A) proteger adecuadamente la salud laboral reproductiva y la salud de la mujer embarazada y lactante, evitando los riesgos, es una cuestión de máxima importancia. El derecho a la protección de la salud y a la no discriminación de género son dos derechos fundamentales y entrelazados que demuestran su buena aplicación, una excelente salud en el ámbito laboral.

Material y método.-

Este informe se ha elaborado con la información obtenida a través de una encuesta de 12 preguntas con tres posibles respuestas.

La encuesta se ha diseñado para el sector sanitario específicamente, fue realizado en diferentes empresas del sector y en diferentes provincias de Andalucía, en concreto:

- Almería
- Córdoba
- Granada
- Huelva
- Jaén
- Málaga

La encuesta se estructura en dos bloques, cada uno de ellos contiene varias preguntas sobre un tema concreto. Los dos grandes bloques son:

- Riesgo en el embarazo y lactancia
- Acoso sexual

La encuesta se ha realizado a un total de 353 trabajadores y trabajadoras, con ello se ha asegurado la confidencialidad de las valoraciones y los comentarios de los encuestados.

En este informe se muestran los resultados obtenidos de las valoraciones emitidas por las encuestas de forma gráfica para una mejor comprensión y entendimiento.

Las preguntas que hemos formulado han arrojado los siguientes:



Resultados.-

1.- ¿Se contempla en tu convenio el riesgo de embarazo y lactancia?

En un 81% contestan tanto los delegados y delegadas de prevención como los trabajadores y trabajadoras afirmativamente, lo que evidencia que la protección del derecho reproductivo está recogido en la mayoría de los convenios colectivos.

2.- ¿Las mujeres embarazadas conocen sus derechos?

En esta pregunta destaca el apartado de no sabe/no contesta con un 33% que dicen desconocer sus derechos cuando se embarazan o los pasos a seguir para solicitarlo, por lo que habrá que solicitar dentro de los comités de seguridad y salud, formación a los trabajadores y trabajadoras sobre sus derechos, el circuito a seguir en caso de comunicar embarazo o lactancia, documentación como un protocolo de actuación con flugograma, dípticos y carteles.

3.- ¿En las evaluaciones de riesgo se han tenido en cuenta el riesgo de embarazo o lactancia?

El resultado anterior se afianza porque un 30% no saben o no contestan si se ha tenido en cuenta el daño que puede producir las características de su puesto de trabajo en situación de lactancia o de embarazo.

La LPRL en su art. 26, relativo a la maternidad, especifica que en el evaluación de riesgos se determinará las condiciones de trabajo que pueden influir en la salud de las trabajadoras o del feto y en caso de revelarse un riesgo, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar dicha exposición, como el Reglamento de los Servicios de Prevención en su art.3. En condiciones óptimas, la información debería constar y la propia trabajadora debería disponer de dicha información sobre si su puesto de trabajo es o puede ser nocivo para la salud del embarazo.

4.- ¿Existe en la empresa una relación de puestos exentos de riesgo en situación de riesgo de embarazo o de lactancia?

Un 52% dice que no existe en su empresa una relación de puestos exentos de riesgo en situación de riesgo de embarazo como marca la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 26.2; todas las empresas deben de disponer de una relación de puestos exentos de riesgos para el embarazo y la lactancia, y dicha relación debe ser consultada con la representación sindical.

Este listado debería incluir todos los puestos de trabajo de la empresa y la semana de gestación a partir de la cual existe riesgo para las trabajadoras embarazadas en cada uno de ellos.

5.- ¿En las empresas a las mujeres embarazadas se les adapta el puesto de trabajo?

Un 39% contesta que no se les adapta el puesto de trabajo.



El embarazo y la lactancia solo son una fase de la salud reproductiva, y la prevención debería de extenderse a la fase de preconcepción, de manera que también afecta a la exposición de los hombres. Esta sería la situación ideal, realizar la evaluación de riesgo y una vez se tiene la evaluación específica de riesgos y la planificación preventiva, el siguiente paso es informar convenientemente a todas las trabajadoras de los riesgos que tienen en sus puestos de trabajo en el caso de quedarse embarazadas y de las medidas que en principio están planteadas para garantizar su protección y la del feto.

Una vez la trabajadora comunique que está embarazada, se debe activar el protocolo de protección, revisando la evaluación de riesgos si es necesario y adoptando las medidas de adaptación del puesto si es viable. Si esto no es posible, entonces hay que pensar en cambiar de puesto a la trabajadora a uno que esté exento de riesgos para su estado o a otro de los que el riesgo se materialice más tarde.

6. En caso de lactancia natural, la trabajadora elige el turno de trabajo o la empresa?

Existe un porcentaje de un 39% de trabajadoras y trabajadores que no saben o desconocen quién elige el turno de trabajo en caso de lactancia natural, frente a un 17% que es la trabajadora y un 30% la empresa.

Siempre es el empleado el que fija el periodo de disfrute del permiso y en caso de discrepancia con la empresa, debe de interponerse demanda ante el Juzgado de lo Social.

7. Existe en tu empresa un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo?

Resalta el 52 % que no sabe o no contesta frente a un 38% que no. Esta es un área que hay que empezar a trabajar en los comités de seguridad y salud de las empresas.

Todo lo relacionado con el ámbito reproductivo y todo lo relacionado con la esfera familiar y doméstica se adjudica a las mujeres, a los hombres se asigna el ámbito de lo público, lo que produce una situación de desigualdad, preponderancia y poder social de los hombres sobre las mujeres, contraria al principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. Esto entra de lleno en el ámbito de las competencias sindicales dada su consideración normativa de discriminación por razón de sexo. La integración y tratamiento del acoso sexual, en la acción sindical y en la negociación colectiva han conseguido avances importantes para mejorar su identificación y prevención.

8. Se han realizado en la empresa campañas de sensibilización, acciones de información y formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo?

Sobresale el 69 % que dice que no y un 27 no sabe o no contesta.

9. En que semana se le está concediendo la suspensión del contrato por riesgo del embarazo?



Un 54 % lo otorga en la semana que va de la 20 a la 25, es significativo que más de la mitad de las prestaciones de riesgo de embarazos se aglutinen en el mismo tramo, para tener la certeza de que se conceden con rigor médico tenemos que realizar una labor de vigilancia y control sobre sus motivos. Esto se realizará en los datos que nos debe facilitar la empresa en los comités de seguridad y salud.

La Ley de Prevención (Artículo 16.1) indica que si las medidas no son racionalmente posibles, se proceda a trasladar a la trabajadora a un puesto exento del riesgo o, de no ser esto posible, proceder a suspender el contrato de trabajo e iniciar los trámites de obtención del correspondiente subsidio de riesgo durante el embarazo.

Lo articulado en esta materia fue consecuencia de la transposición a la normativa española de la Directiva Europea 92/85/CEE, de 19/10/1.992, DOCE L 28.11.92, relativa a 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 el periodo de lactancia. Si bien dicha Directiva anexaba una "lista no exhaustiva de los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo", la norma española no publica una relación específica de los riesgos.

Es por ello que para conocer la relación de agentes que pueden ser considerados de riesgo debemos referirnos a dicha Directiva, al Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo (INSHT) de España a través de las denominadas Notas técnicas de Prevención, a los elementos identificados de riesgo por la Organización Internacional del trabajo (OIT), o la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia que da unas recomendaciones sobre la semana de gestación y sus riesgos.

Diversos y variados son las normativas o textos que reflejan los riesgos a los que no debe de estar expuesta las trabajadoras y diversos y variados son las categorías del sector sanitario para que más de la mitad se englobe dentro de las mismas semanas.

10. Tiene conocimiento de que la mutua o la empresa pone impedimentos para conceder al suspensión del contrato de embarazo o lactancia?

Volvemos a tener un porcentaje alto un 59% no lo sabe, seguido de 23% que siempre es la mutua la que intenta dilatarlo.

Conclusiones.-

1. La población a la que hemos dirigido la encuesta son mujeres en edad fértil entre 18 y 40 años lo que quiere decir que toda la encuesta está directamente relacionada con esas personas porque son jóvenes y en edad de procrear. Por tanto el embarazo y la lactancia les afectan directamente y también son una población diana para el acoso sexual.
2. Y, sin embargo, aunque en sus convenios está recogido el riesgo de embarazo y de lactancia (por lo que hay que felicitar a la mayoría de las empresas o patronales y también a los representantes de los trabajadores), sin embargo, los datos

demuestran que estos son desconocidos por un tercio de las trabajadoras, por lo que hay que promover campañas de información dirigidas a este sector y explicar la lucha que se ha tenido para su consecución dentro del convenio.

3. Por encima del 70% desconocen si en las evaluaciones de riesgos se ha tenido en cuenta el riesgo de embarazo y lactancia o solo un 30% conocen si en las evaluaciones de riesgo se ha tenido en cuenta el riesgo de embarazo o lactancia, por tanto los delegados deben de presionar o solicitar a la empresa más datos y tenerlos más controlados.
4. Existe un desconocimiento de un 82% de que los trabajadores no pueden elegir el turno de lactancia, por lo que no pueden exigir, los delegados de prevención no consideran este logro sindical dentro de sus prioridades porque ellos mismos no solicitan el cumplimiento de ese derecho a la empresa.
5. En el tema de acoso un 90% desconocen si se ha producido casos, si hay protocolo de actuación o se han desarrollando campañas informativas, siendo una población mayoritariamente femenina, en edad joven.
6. Más de un 50% declara que conceden la prestación de riesgo de embarazo entre la semana 20 y la 25, cuando desde CCOO pensamos que había que darle un tratamiento específico e individualizado a cada caso.
7. La mutua suele ser al que pone más impedimentos en la concesión 25% de los casos porque es la entidad pagadora.
8. En las reuniones de Comités de Seguridad y Salud se debe de abordar este tema e informar al empresario de las ventajas del riesgo del embarazo y lactancia.

Conclusión final:

Para los delegados y delegadas de prevención de CCOO debe de ser una prioridad abordar la salud laboral desde el punto de vista del género en los Comités de Seguridad y Salud de sus centros de trabajo, -(para ir en consonancia con los pasos que está dando la Federación de Sanidad de Andalucía exigiendo a la Administración Sanitaria dentro del Plan de Prevención del SAS las evaluaciones de riesgos psicosocial desde la perspectiva de género, como la implantación del Plan de Igualdad, o el Protocolo sobre Acoso Sexual se ha aprobado en Mesa General de Negociación de Función Pública),- para difundir entre los trabajadores y trabajadoras cuales son sus derechos en materia de maternidad y lactancia y exigirle al empresario su cometido, llevar su control y evaluación.

Para ello iniciaremos una campaña realizando nota de prensa, repartiremos dípticos formativos en los centros de trabajo y vamos a solicitar a la empresa, dentro de los Comités de Seguridad y Salud la elaboración de Protocolos de Actuación en caso de Lactancia y Embarazo y Acoso, y datos sobre la concesión o denegación de estos derechos y sus motivos. Vamos a trabajar en este aspecto inicial para terminar con la implantación de planes de igualdad.