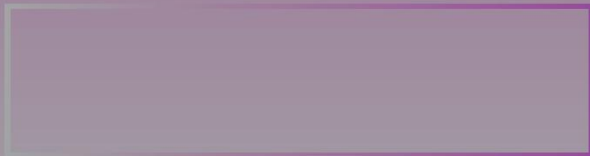




COMISIÓN CONSULTIVA
AUTONÓMICA
PARA A IGUALDADE ENTRE MULLERES
E HOMES NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

RECOMENDACIÓNS PARA A INCORPORACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NA PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS A TRAVÉS DA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



CONSELLO GALEGO
DE RELACIÓNS LABORAIS

RECOMENDACIÓNS PARA A INCORPORACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NA PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS A TRAVÉS DA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



**COMISIÓN CONSULTIVA
AUTONÓMICA**
PARA A IGUALDADE ENTRE MULLERES
E HOMES NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



CONSELLO GALEGO
DE RELACIÓNS LABORAIS

Índice

<u>1.- Presentación</u>	<u>p. 4</u>
<u>2.- Ámbito de aplicación</u>	<u>p. 5</u>
<u>3.- Criterios xerais</u>	<u>p. 5</u>
<u>4.- Recomendacións para a negociación colectiva</u>	<u>p. 8</u>
<u>4.1.- Diagnose e avaliación de riscos</u>	
<u>4.2. Medidas preventivas e adaptación de postos</u>	<u>p. 13</u>
<u>4.3. Organización do traballo e riscos psicosociais</u>	<u>p. 15</u>
<u>4.4. Formación e sensibilización</u>	<u>p. 15</u>
<u>4.5. Violencias no ámbito laboral</u>	<u>p. 16</u>
<u>4.6. Participación e seguimento</u>	<u>p. 18</u>
<u>5.- Decálogo para unha saúde e unha seguridade laboral con perspectiva de xénero</u>	<u>p. 19</u>
<u>ANEXO I. Exemplos de cláusulas de convenio</u>	<u>p. 20</u>

1.- PRESENTACIÓN

Segundo o Marco estratéxico de seguridade e saúde no traballo da Comisión Europea para o período 2021-2027, na avaliación de riscos no traballo e como garantía da seguridade e saúde das persoas traballadoras, son fundamentais o recoñecemento da diversidade, incluídas as diferenzas e as desigualdades de xénero, e a loita contra a discriminación na man de obra.

Así, aínda que non sempre de maneira explícita, a obriga de integrar a perspectiva de xénero e o principio de igualdade menciónase ao longo da información, interpretación e aplicación da normativa vixente, comezando pola Lei Orgánica de igualdade entre mulleres e homes, 3/2007 (art. 4). Tamén na Lei de prevención de riscos 31/1995 se inclúen referencias relevantes (art. 5. 4, sobre a consideración da variable sexo na recollida e tratamento de datos; art. 14, sobre o dereito á protección eficaz e o art. 15. d) sobre a adaptación do traballo á persoa). Ademais, o Real decreto 901/2020 incorpora a PRL no diagnóstico dos plans de igualdade, mentres que as estratexias galega e estatal (2023-2027), propoñen este enfoque como obxectivo.

Tradicionalmente, a avaliación de riscos e a xestión preventiva veñen realizándose tendo en conta un modelo androcéntrico, é dicir, baseado no perfil dun traballador masculino, o que deriva nunha desvantaxe significativa para as traballadoras e para as persoas con características diferentes, e isto a pesares de que o obxectivo principal da prevención de riscos laborais é protexer a todas as persoas traballadoras da exposición a situacións ou actividades laborais que poden provocar un dano na saúde.

Máis aínda, os sectores e ocupacións feminizados foron considerados tradicionalmente como “traballos lixeiros” e de escaso risco. É imprescindible facer visibles os riscos reais e xestionar preventivamente a exposición elevada a movementos repetitivos, e posturas forzadas, ás

exixencias emocionais e ás altas demandas con baixo control, así como á exposición a produtos químicos e axentes biolóxicos.

Esta situación evitarase instando ás partes a incorporar na política de prevención e na avaliación de riscos laborais a perspectiva de xénero, como ferramenta para mellorar a situación de seguridade, a saúde e o benestar de todas as persoas traballadoras. Porque só traballando na PRL con verdadeira perspectiva de xénero, poñeremos o mesmo nivel de atención, de preocupación e de recursos aos diferentes tipos de riscos que causan danos á saúde.

Así, este documento recolle as recomendacións consensuadas polas organizacións sindicais e empresariais integrantes da CCAINC, co obxectivo de orientar a negociación colectiva na incorporación da perspectiva de xénero á prevención de riscos laborais.

A finalidade, a nosa meta co desenvolvemento desde traballo é conseguir contornas laborais equitativas e seguras para todas as persoas traballadoras.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Estas recomendacións poden ser utilizadas en:

- Convenios colectivos de calquera ámbito de aplicación.
- Acordos colectivos en materia de prevención de riscos laborais.
- Protocolos, plans de igualdade e outros instrumentos relacionados.

3.- CRITERIOS XERAIS

A integración da perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais debe centrarse en investigar as funcións desempeñadas polas mulleres traballadoras que até o momento non foron dabondo analizadas sen subestimar os riscos laborais aos que se expoñen, nin reducir a súa falta de

participación nas decisións sobre saúde laboral, garantindo que as medidas preventivas adoptadas sexan as idóneas.

A participación das mulleres na prevención de riscos laborais é esencial porque permite incorporar unha visión máis diversa e completa das condicións de traballo, tendo en conta riscos que tradicionalmente foron invisibilizados. A súa presenza contribúe a mellorar a identificación, avaliación e prevención dos riscos reais que afectan ao conxunto das persoas traballadoras, avanzando cara a contornos laborais máis seguros, saudables e xustos.

Tendo en conta isto, considérase que a negociación colectiva en materia de PRL debe basearse nos seguintes criterios:

- Para integrar a perspectiva de xénero na seguridade e saúde laboral cómpre ter en conta as desigualdades de xénero no mercado de traballo (sistema sexo-xénero, estereotipos e división sexual do traballo), que sitúan ás mulleres con frecuencia nunha posición de maior precariedade e condicionan a súa exposición aos riscos.
- As situacións de incerteza laboral poden ter efectos sobre o benestar, especialmente no plano psicosocial. En consecuencia, promoveranse medidas de información, acompañamento e orientación, así como accións formativas ou de recualificación e mellora profesional, co fin de reducir a exposición a factores de risco asociados á inestabilidade e facilitar transicións laborais.
- A temporalidade e a parcialidade afectan en maior medida ás mulleres. Esta inestabilidade e as xornadas a tempo parcial poden asociarse a peor promoción profesional, salarios máis baixos, maior risco de pobreza e maior exposición a factores de risco psicosocial en traballos pouco cualificados, monótonos e con escasas oportunidades de aprendizaxe.
- A segregación horizontal condiciona o tipo de exposición aos riscos: en termos xerais, nos sectores masculinizados predominan riscos de seguridade e manipulación de cargas, mentres que nos sectores feminizados son máis frecuentes riscos ergonómicos, psicosociais, biolóxicos e tamén hixiénicos. Tamén existe segregación de tarefas dentro dun mesmo posto, polo que é

imprescindible analizar a tarefa real e non só a categoría profesional.

- A segregación vertical e o “teito de cristal” reflicten as dificultades das mulleres para acceder a cargos de decisión. Isto ten consecuencias na prevención, ao reducir a súa presenza nos espazos onde se planifica e decide sobre organización do traballo e saúde laboral; por iso é importante incidir na eliminación das barreiras de conciliación e as exclusións das redes formais/informais que condicionan a promoción.
- A prevención de riscos laborais non é neutra desde a perspectiva de xénero. Os homes e as mulleres non enferman nin se accidentan de igual maneira debido tanto as diferencias biolóxicas como a idade ou a segregación profesional.
- A identificación de riscos debe reflectir as diferencias reais nas condicións de traballo e saúde.
- A protección da saúde laboral debe abranguer todas as etapas da vida laboral.
- A participación da representación legal das persoas traballadoras é esencial.
- A coordinación entre políticas de prevención e igualdade mellora os resultados.
- A regulación vixente en materia de saúde laboral con perspectiva de xénero é escasa, máis centrada nos accidentes laborais que nas enfermidades profesionais ou derivadas do traballo e, isto pode reproducir a “invisibilidade” da problemática específica das traballadoras (agás no referente á maternidade e á lactación).
- A “falsa ausencia de mulleres” nos sectores e postos masculinizados reflíctese tamén no tratamento diferente da realidade das mulleres na PRL e da súa saúde laboral.
- Promover a implantación de formacións específicas en PRL e protección da saúde laboral, con perspectiva de xénero, das persoas delegadas de prevención de riscos (e das responsables desa área por parte da empresa).

Estas recomendacións:

- Non teñen carácter normativo.
- Diríxense ás comisións negociadoras dos convenios colectivos, plans de igualdade e acordos colectivos.
- Pretenden acadar a eficacia preventiva e a protección equitativa da saúde laboral de todas as persoas traballadoras.

4.- RECOMENDACIÓNS PARA A NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Con pleno respecto á autonomía das partes e, tendo presente que a normativa actual en materia de igualdade recolle a obrigatoriedade de respectar a igualdade de trato e de oportunidades, tamén na integración da perspectiva de xénero na prevención de riscos e na protección da saúde laboral (e, isto, para calquera empresa, sen importar o seu tamaño), desenvólvense unha serie de propostas que efectivamente melloren a protección da saúde e eliminen ou minoren os riscos laborais para as traballadoras, tanto nos sectores masculinizados como nos feminizados.

Resulta necesario incorporar a perspectiva de xénero transversalmente na xestión da prevención de riscos laborais a través do desenvolvemento de accións dirixidas aos riscos específicos de xénero (definidos pola súa maior prevalencia entre as mulleres), tales como a dobre presenza traballo-familia, a violencia, o acoso ou a discriminación por razón de sexo, embarazo ou lactación. Seguindo a mesma liña, as seguintes propostas pretenden centrarse, precisamente, en dotar á NC deste obxectivo.

4.1.- Diagnose e avaliación de riscos

Para poder identificar os perigos cómpre obter a información sobre as condicións de realización das tarefas por parte das persoas que habitualmente as realizan, escoitar as súas suxestións para a redución e eliminación dos riscos, sendo preciso contar coa participación do persoal na

descripción e recollida de información sobre as tarefas e condicións nas que se desenvolven, incluíndo referencias ao clima laboral e aspectos organizativos, dificultades e riscos para levalas a cabo.

Xa que logo haberá que establecer medidas para garantir a participación activa de todas as mulleres, contratadas a tempo parcial, con contrato temporal, ETT, en modalidade de teletraballo ou que no momento da avaliación se atopen en situación de incapacidade temporal, excedencia, cambio de quenda, vacacións... incluíndo a quen desempeña as súas tarefas habitualmente fóra do centro de traballo (comerciais, transportistas, etc.) e ás persoas con limitacións de horarios (por redución de xornada, traballo a tempo parcial ou a quendas).

É moi importante ter en conta, en todas as fases de avaliación de riscos, “o recoñecemento dos riscos en profesións ou postos que tradicionalmente os pasaban por alto por seren considerados “traballos lixeiros”.

Principais diferenzas dos danos á saúde de orixe laboral que sofren homes e mulleres (de forma xeral): os homes teñen maior incidencia de accidentes e lesións e maior recoñecemento do cancro laboral; as mulleres presentan con máis frecuencia trastornos de extremidades superiores asociados a movementos repetitivos e posturas forzadas, asma/alerxias, enfermidades cutáneas, maior risco de enfermidades infecciosas e maior prevalencia de trastornos mentais vinculados a riscos psicosociais (ansiedade / depresión). En resumo: menos accidentes graves, pero máis enfermidades crónicas; en moitos casos por exposicións diferentes asociadas ao xénero.

Nesgos de xénero que afectan á prevención:

- Androcentrismo, ao tomar ao home como prototipo no deseño de ferramentas, EPIs, equipos e mesmo no establecemento de límites de exposición profesional e no cadro de enfermidades profesionais.
- Crenza de que os traballos das mulleres son de escaso risco, o que leva a avaliar menos ou peor os seus riscos e a considerar allea a súa orixe laboral cando hai danos (círculo vicioso descrito por Karen Messing, “O traballo das mulleres. Comprender para transformar”).

Para superar estes nesgos cómpre:

- Facer visible o invisible e valoralo xustamente.
- Indagar na orixe laboral dos danos.
- Correlacionar condicións de traballo e saúde.
- Fomentar unha acción preventiva inclusiva.
- Propoñer actuacións específicas.

Ademais das recomendacións seguintes, unha avaliación de riscos con perspectiva de xénero debe comprobar sistematicamente:

- Posibles diferenzas na gravidade das consecuencias por diferenzas biolóxicas (especialmente fronte a axentes químicos e riscos ergonómicos).
- Posibles exposicións desiguais nun mesmo posto por segregación de tarefas.
- Avaliación integral de equipos/roupa/vehículos e quen os usa, mantén e limpa.
- Condicións ambientais e presenza de axentes físicos, químicos e biolóxicos.
- Factores ergonómicos (posturas, repetitividade, bipedestación, cargas).
- Factores psicosociais (organización e interacción con persoas).
- Risco de discriminación por sexo e violencia sexual.
- Repercusión das responsabilidades de coidado no conflito traballo-familia e na promoción profesional.

Métodos de avaliación psicosocial:

- O FPSICO pode incorporar perspectiva de xénero creando unidades de análise sensibles (sexo, idade, tipo de contrato, tipo de xornada, persoas dependentes ao cargo, etc.) e cruzando variables para interpretar diferenzas.
- O CoPsoQ ISTAS21 integra cuestións clave como a dobre presenza, esixencias emocionais, inseguridade no emprego e incorpora o sexo como unidade básica de análise (salvo risco para o anonimato).

Recomendacións:

- Incorporar a variable sexo nas avaliacións de riscos laborais e na análise de accidentes de traballo e enfermidades profesionais e outros danos á saúde. É necesario que o persoal sanitario que desempeña actividades de VST conte con coñecementos sobre a relación xénero/saúde e a aplicación do enfoque de xénero nas actividades de saúde laboral.
- Revisar os postos de traballo con elevada presenza de mulleres para identificar riscos infravalorados, especialmente os de carácter ergonómico e psicosocial.
É importante afondar na división informal das tarefas en función do xénero, debendo comprobarse se homes e mulleres que traballan nun mesmo posto desenvolven as mesmas tarefas e do mesmo xeito, xa que a simplificación de revisar postos ou categorías pode impedir descubrir segregacións horizontais encubertas.
- Promover que as empresas soliciten aos servizos de prevención a valoración dos accidentes e enfermidades profesionais con perspectiva de xénero (e tendo en conta que o propio plan de acción estatal plantexa a modificación do RD de enfermidades profesionais para incorporar aquelas feminizadas que, por seren tal, levan tempo invisibilizadas).
- Ter en conta, na avaliación de riscos, aqueles factores que poidan afectar de forma diferente á saúde reprodutiva das persoas traballadoras. Así, establecerase a listaxe de postos exentos de risco para a maternidade e a lactación, dispoñendo dun protocolo por escrito onde se clarifican os pasos a seguir desde o momento no que a traballadora comunique o seu estado. Alén do anterior, examínase o ciclo reprodutivo máis aló das situacións anteriores, valorando a protección tanto das mulleres coma dos homes ante a exposición a axentes nocivos ou tóxicos.
- Os exames de saúde incluírán en todo caso unha historia clínico-laboral na que ademais dos datos de anamnese, exploración clínica e control biolóxico, así como estudos complementarios en función dos riscos, deberase incorporar unha descrición detallada do posto de traballo (non baseada na denominación do cargo ou da categoría

- ocupacional, senón da tarefa real), tempo de permanencia no mesmo, os riscos detectados e as medidas de prevención adoptadas.
- Recollerase información do tipo de contrato e xornada (completa ou parcial) co fin de detectar situacións de precariedade laboral que poidan supoñer un maior risco (turnicidade, xornadas laborais prolongadas) e, no caso de que se tomaran medidas de conciliación como reducións de xornada, comprobar que se reduciu a carga de traballo de maneira proporcional.
 - Ter en conta os roles de xénero nas actividades extralaborais que poidan incrementar o risco de enfermidades (carga física, mental, descanso que poida levar déficits de atención, dobre xornada, etc.) Identificar signos temperáns de estrés.
 - Os instrumentos para analizar as condicións de traballo, os riscos e a súa exposición serán sensibles ao xénero.
 - Establecerase que os pictogramas e sinalizacións dos espazos de traballo, a sinalización de seguridade e a sinalización dos dispositivos de emerxencia teñan carácter inclusivo e non sexista.
 - Nas investigacións de danos para a saúde é recomendable engadir aquelas patoloxías que non compren os criterios de Enfermidade Profesional, e que por tanto non están incluídas no cadro de enfermidades profesionais, pero cuxa orixe pode ser laboral, contribuíndo así a visibilizar e cuantificar patoloxías que non se investigaron como profesionais pero que se cadra nun futuro poden incluírse no cadro, e que en moitos casos afectan maioritariamente ás mulleres.
 - En canto aos accidentes *in itinere*, ocorridos nos desprazamentos para ir ao traballo ou volver deste, tamén é preciso ter en conta a perspectiva de xénero na súa investigación, dado que os datos soen revelar que as mulleres teñen máis accidentes na rúa, a pé ou en transporte público (escorregadas, tropezoños, caídas, movementos non coordinados) e os homes en vehículos. Deberase recoller a investigación nun informe no que se reflectirán a descrición do suceso, as causas e medidas preventivas propostas (*Ver anexo da [guixa igualdadex1x.pdf](#)*).
 - Visibilizar riscos en postos feminizados e desagregar datos por sexo.

4.2.- Medidas preventivas e adaptación de postos

A integración da perspectiva de xénero na acción preventiva pasa por aplicar medidas concretas sobre os postos de traballo, os equipos, a organización das tarefas e as condicións nas que estas se desenvolven. Non abonda con identificar os riscos, é preciso adaptar realmente os postos de traballo para que todas as persoas, independentemente das súas características físicas, podan desenvolver as tarefas con éxito e sen ocasionar un dano a súa saúde.

Neste sentido, a negociación colectiva pode ser unha ferramenta útil que reforce e garanta esta idea.

Recomendacións:

- Garantir a adecuación dos equipos de traballo e dos equipos de protección individual ás diferentes características físicas e antropométricas das persoas traballadoras, baixo criterios de uso por mulleres e homes, e por persoas situadas en percentís extremos, fóra da media.
- Establecer medidas de adaptación de postos en situacións de embarazo e lactación, sen perda de dereitos nin condicións laborais.
- A xestión dos riscos para o embarazo e a lactación require que a avaliación inicial contemple estes riscos e aplique medidas para eliminalos ou reducilos. As empresas deben dispoñer dunha relación de postos sen risco para o embarazo e informar ás traballadoras. Cando unha traballadora comunique o embarazo, deberá revisarse a avaliación para determinar se existe risco. Se hai risco e non é posible eliminalo, aplicarase a xerarquía: (1) adaptar condicións ou tempo de traballo; (2) cambio temporal de posto; (3) suspensión do contrato por risco durante o embarazo ou a lactación (prestación considerada continxencia profesional). Ademais, garantirase a posibilidade de descansar tombadas en condicións adecuadas e facilitaranse permisos retribuídos para exames prenatais e técnicas de preparación ao parto nos termos legais.

A prevención da saúde reprodutiva debe ir máis aló do embarazo e a lactación e estenderse á fase de preconcepción, que afecta por igual

a mulleres e homes. A empresa deberá ter en conta na avaliación os factores de risco que poidan incidir na función de procreación (art. 25 da LPRL).

- Incluir medidas de acción positiva en convenio: asegurar a adaptación da formación á situación persoal de cada persoa traballadora.
- Prever medidas preventivas e adaptacións para aquelas persoas traballadoras que se vexan afectadas por condicións vinculadas á menstruación ou á menopausa, cando estas teñan impacto na súa saúde e seguridade no traballo (ofrecer flexibilidade nos códigos de vestimenta e nos uniformes de traballo usando tecidos termicamente cómodos, revisar o control da temperatura e ventilación no lugar de traballo e proporcionar acceso a auga potable fría, garantir o acceso a vestiarios, aseos e baños limpos e privados, permitir tomar descanso para facer fronte a síntomas como dores ou sufócos intensos, etc.)
- Nas instalacións en que existan axentes físicos, químicos ou biolóxicos potencialmente perigosos, deberase ter un programa formal e escrito de avaliación de riscos hixiénicos, que identifique e determine os niveis de exposición das persoas traballadoras, tendo en conta a perspectiva de xénero ante os devanditos axentes. Así, os equipos e as fichas de seguridade dos produtos empregados deberán recoller as diferenzas en relación ao sexo identificadas polos fabricantes respecto das medidas preventivas aplicables no uso dos seus equipos de traballo, substancia, preparado, compoñente, etc.
Cómpre ter en conta que unha parte dos valores límite de exposición profesional e das referencias toxicolóxicas foron definidos historicamente sen considerar posibles respostas diferenciais entre mulleres e homes. Na negociación colectiva pode impulsarse a revisión crítica destas referencias, a aplicación do principio de precaución e a adopción de medidas adicionais cando existan evidencias de efectos diferenciais por sexo.
- Adoptar medidas dirixidas a requirir ás empresas que realizan recoñecementos médicos ao persoal, coñecementos, formación e información en perspectiva de xénero, para que poidan relacionar posibles afeccións e impacto que poden ter os riscos psicosociais na saúde e rendemento persoal e profesional.
- A información facilitada deberá garantir mensaxes e imaxes libres de estereotipos e discriminacións.

4.3.- Organización do traballo e riscos psicosociais

O conflito traballo-familia (CTF) refírese ao conflito entre as demandas do traballo remunerado e do doméstico-familiar. Cando se pon o foco na simultaneidade das esixencias de ambos os ámbitos fálase de “dobre presenza”. A prevención adoita ignoralo por considerar ambos os dous ámbitos separados, mais funcionan como vasos comunicantes que se interfíren mutuamente.

No CTF/dobre presenza hai dous factores chave: a xornada e as demandas laborais. Aumenta con altas demandas, baixa autonomía sobre a xornada e ritmos, prolongación de xornadas, cambios de días e horas con avisos curtos e xornadas que coinciden con horarios de coidado. A evidencia científica alerta de consecuencias para a saúde, polo que debe xestionarse como un risco psicosocial: integrar na avaliación e adoptar medidas preventivas para eliminalo ou controlalo.

Recomendacións:

- Incorporar a avaliación dos riscos psicosociais con perspectiva de xénero, prestando especial atención á organización do tempo de traballo, consecuencias da dobre xornada e á carga mental, incluído o teletraballo e o dereito á desconexión dixital.
- Promover medidas de conciliación corresponsable como elemento preventivo fronte aos riscos psicosociais.
- Terase en conta a segregación ocupacional na identificación de postos de traballo/tarefas que poidan ter especial situación de vulnerabilidade aos riscos psicosociais.

4.4.- Formación e sensibilización

A formación e a sensibilización constitúen ferramentas imprescindibles para incorporar de maneira real e transversal a perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais. Sen coñecementos específicos nin conciencia

crítica sobre os negos de xénero, existe o risco de seguir reproducindo prácticas preventivas perxudiciais.

O obxectivo da formación é mellorar a identificación dos riscos, favorecer unha cultura preventiva igualitaria e asegurar que as medidas adoptadas respondan ás condicións reais de traballo de mulleres e homes.

Recomendacións:

- Incorporar formación específica en prevención de riscos laborais con perspectiva de xénero dirixida ás persoas traballadoras, mandos intermedios, persoas delegadas de prevención, representantes dos Comités de Seguridade e Saúde e servizos de prevención.
- A formación en PRL integrárase no Plan Xeral de Formación da empresa, garantindo un desenvolvemento persoal e profesional continuo nesta materia.
- As actividades formativas de PRL desenvolveranse sempre en horario laboral e compatible cos distintos tipos de xornadas, respectando as medidas de conciliación (ou, na súa falta, noutras horas pero coa compensación retributiva necesaria, xa que debe formar parte da propia actividade laboral).
- Procurárase que os materiais de formación eviten os estereotipos de xénero e o uso dunha linguaxe sexista.
- Realízanse campañas de concienciación e promoción da saúde con perspectiva de xénero.
- Formación de saúde laboral con perspectiva de xénero para os suxeitos negociadores (a impartir polo ISSGA).

4.5.- Violencias no ámbito laboral

É preciso recoñecer e garantir o dereito de todas as persoas a un mundo do traballo libre de violencia e acoso, incluída a violencia e o acoso por razón de xénero e acoso sexual. Para estes efectos, entenderase por violencia e acoso calquera conxunto de comportamentos ou prácticas inaceptábeis — ou a ameaza destes—, que se produzan de maneira puntual ou reiterada, e que teñan por obxecto, causen ou poidan causar un dano físico, psicológico,

sexual ou económico; e considerárase que poden ter lugar non só no centro de traballo e durante a xornada, senón tamén en desprazamentos e viaxes por motivo laboral, actividades formativas, eventos ou comunicacións vinculadas ao traballo (incluídas as dixitais), podendo proceder tanto de persoas da propia organización como de terceiros (clientela, persoas usuarias, provedores, etc.).

En consecuencia, a negociación colectiva debe impulsar unha abordaxe integral e preventiva destas condutas, incorporándoas ao sistema de PRL como risco psicosocial, con medidas de prevención, detección, actuación, protección fronte a represalias e apoio efectivo ás vítimas.

Recomendacións:

- Integrar a prevención ante calquera situación de acoso e violencia no traballo dentro do sistema de prevención de riscos laborais, incluíndo medidas preventivas e procedementos de actuación, tendo en conta o risco maior de sufrila por parte das mulleres cis e trans.
- Toda persoa que se incorpore por vez primeira a unha empresa deberá recibir unha formación de acollida na que se impartan temas xerais como a cultura da empresa en PRL, tolerancia cero diante de comportamentos e actitudes discriminatorias, de acoso ou violencia, informando dos medios e procedementos existentes na empresa para prever e afrontar estas situacións.
- Insistir na revisión e seguimento periódicos da eficacia dos protocolos antiacoso.
- Incluír a consideración como accidente laboral do acoso sexual e por razón de sexo.
- Prever medidas preventivas para en caso de existir situación de violencia e acoso no traballo, se faciliten as axudas, incluída a psicolóxica á vítima que minoren ou reparen os danos á saúde producidos.
- Tipificar as violencias dixitais.

4.6.- Participación e seguimento

A participación e o seguimento constitúen elementos esenciais para garantir a integración efectiva da perspectiva de xénero no sistema de prevención de riscos laborais. A implicación das persoas traballadoras e da súa representación legal permite incorporar unha visión completa das condicións reais de traballo e asegurar que as medidas preventivas adoptadas respondan ás diferentes exposicións e necesidades existentes.

Así mesmo, o establecemento de mecanismos de avaliación e seguimento periódicos facilita a comprobación do grao de cumprimento das recomendacións, a medición dos seus resultados mediante indicadores adecuados e a introdución de melloras continuas, co obxectivo de avanzar cara a contornos laborais máis seguros, saudables e equitativos.

Recomendacións:

- Garantir o acceso da representación legal das persoas traballadoras á información preventiva desagregada por sexo.
- Establecer mecanismos de avaliación e seguimento destas recomendacións no marco das comisións paritarias dos convenios colectivos incluíndo indicadores de xénero.
- Organismos de negociación compostos de maneira mixta (se priorizarán delegadas (ou, pola parte empresarial, mulleres) especialmente en aqueles sectores ou empresas onde se dea infrarrepresentación destas.
- Análise do conxunto de actividades e disciplinas preventivas para asegurar que contan con persoas formadas e sensibilizadas en perspectiva de xénero.
- Promoverase a participación das mulleres nos procesos de avaliación de riscos.
- Facilitaranse medios, tempo e espazo para que as mulleres poidan exercer os dereitos de participación e consulta, xa que por cuestións de xénero en ocasións a súa participación é menor que a dos homes (horarios, cargas de coidado, infrarrepresentación, etc.).
- Promoverase a participación paritaria en canto ao sexo do Comité de seguridade e Saúde.

5.- DECÁLOGO PARA UNHA SAÚDE E UNHA SEGURIDADE LABORAL CON PERSPECTIVA DE XÉNERO

- 1) As desigualdades de xénero fan que a exposición aos riscos laborais sexa diferente e que a intervención preventiva deba incorporar a perspectiva de xénero para ser efectiva.
- 2) A dobre carga de traballo e as peores condicións laborais e de traballo poden empeorar o estado de saúde das mulleres ocupadas fronte aos homes na mesma situación.
- 3) As desigualdades de xénero tamén condicionan a exposición dos homes (por exemplo, maior incidencia de lesións por accidente e maior exposición a longas xornadas).
- 4) Para mellorar a detección de enfermidades laborais hai que introducir a perspectiva de xénero de maneira transversal e impulsar estudos e investigacións específicas.
- 5) Os riscos ergonómicos en moitos postos feminizados agrávanse polo deseño inadecuado dos postos: cómpre adaptar o posto á persoa e organizar correctamente as tarefas.
- 6) Unha adecuada organización do tempo de traballo que facilite conciliación e corresponsabilidade reduce riscos psicosociais e mellora motivación e produtividade.
- 7) As medidas preventivas deben reducir a exposición a factores de risco psicosocial, ergonómico e hixiénico, e non centrarse exclusivamente nos accidentes de traballo.
- 8) O Plan de Prevención e o Plan de Igualdade son ferramentas básicas e deben coordinarse para unha boa xestión preventiva con perspectiva de xénero.
- 9) O compromiso coa igualdade de oportunidades é unha estratexia clave para garantir o dereito á saúde de todas as persoas traballadoras.

10) Cando a prevención é efectiva para mulleres e homes, mellora a calidade da ocupación e tamén o desenvolvemento social e económico.

ANEXO I. EXEMPLOS DE CLÁUSULAS DE CONVENIO

Diagnose e avaliación de riscos

- **Diferenciación por Sexo:** "A análise dos datos de sinistralidade e de saúde realizárase obrigatoriamente desagregada pola variable sexo."
Ref: Convenio Colectivo de Grandes Almacéns (ANGED). Art. 58. (BOE nº 244, 12/10/2023).
- **Postos con Sobrecarga:** "As avaliacións de riscos en postos de limpeza e caixas revisaranse con criterios ergonómicos de alta repetitividade."
Ref: Convenio Limpeza de Edificios e Locais (A Coruña). Art. 38. (BOP nº 241, 21/12/2023).
- **Axentes Teratolóxicos:** "Identificación de axentes químicos ou físicos que poidan causar danos na reprodución de homes e mulleres."
Ref: XX Convenio Xeral da Industria Química. Art. 80. (BOE nº 169, 16/07/2021).
- **Auditoría Preventiva:** "O Comité de Seguridade realizará unha auditoría específica cada dous anos sobre a eficacia do Plan de Prevención en mulleres."
Ref: Convenio de Industrias Lácteas. (BOE nº 155, 30/06/2022).
- **Riscos en Administración:** "Avaliarase o risco visual e postural en postos de PVD, con revisión de pausas específicas para mulleres."
Ref: Convenio Comercio Alimentación (Pontevedra). (BOP nº 112, 13/06/2023).

Medidas preventivas e adaptación de postos

- **Tallaxe e Deseño (EPIs):** "Os equipos de protección (EPIs) deben estar adaptados á morfoloxía das mulleres en tallas, deseño e calzado."
Ref: VII Convenio Xeral do Sector da Construción. Art. 100.4. (BOE nº 231, 23/09/2023).
- **Procesos Hormonais:** "Garantírase a flexibilidade de pausas e acceso a aseos por condicións vinculadas á menstruación ou menopausa."
Ref: Acordo Marco de Condicións de Traballo do Concello de Castelló. (BOP nº 125, 18/10/2022).
- **Protección Salarial:** "A traballadora embarazada conservará todos os seus pluses se é trasladada a un posto exento de risco por saúde laboral."
Ref: Convenio Colectivo de Hostalería (Pontevedra). (BOP nº 140, 21/07/2023).
- **Vestuario de Traballo:** "A roupa de traballo deberá garantir a comodidade durante o ciclo menstrual e adaptarse a cambios corporais."
Ref: Convenio de Limpeza Pública (Madrid). (BOCM nº 180, 29/07/2023).
- **Pausas Ergonómicas:** "Establecemento de pausas obrigatorias de 10 min por cada 2 horas en tarefas feminizadas de alta repetitividade."
Ref: Convenio de Fabricación de Conservas de Peixe. (BOE nº 120, 20/05/2022).

Organización do traballo e riscos psicosociais

- **Dobre Xornada:** "As avaliacións psicosociais medirán o impacto da dobre xornada na saúde mental das traballadoras."
Ref: III Convenio do Sector de Contact Center. Art. 61. (BOE nº 141, 14/06/2023).

- **Desconexión Dixital:** "Dereito á desconexión total fóra da xornada para evitar o estrés derivado da dispoñibilidade permanente."
Ref: Convenio de Seguros, Reaseguros e Mutuas. Art. 70 bis. (BOE nº 306, 21/12/2021).
- **Conciliación Preventiva:** "As medidas de conciliación serán tratadas como accións preventivas fronte ao estrés e a fatiga mental."
Ref: Convenio de Empresas de Consultoría e TIC. (BOE nº 178, 26/07/2023).
- **Acoso de Terceiros:** "Protocolo específico contra agresións ou condutas abusivas de clientes en sectores feminizados."
Ref: Convenio de Transportes de Viaxeiros (Ourense). (BOP nº 190, 18/08/2023).
- **Xestión do Tempo:** "Prohibición de convocar reunións fóra da xornada ordinaria para evitar o estrés por falta de conciliación."
Ref: XXIV Convenio Colectivo do Sector Bancario. (BOE nº 250, 18/10/2024).

Formación e sensibilización

- **Formación Integral:** "A empresa impartirá formación específica anual en PRL con perspectiva de xénero para todo o persoal."
Ref: Plan de Igualdade do Convenio de Grandes Almacéns. (BOE nº 134, 06/06/2023).
- **Capacitación de Mandos:** "Formación para mandos intermedios sobre o dereito á desconexión e xestión de equipos con perspectiva de xénero."
Ref: Convenio de Seguros. Art. 70 bis. (BOE nº 306, 21/12/2021).
- **Difusión de Protocolos:** "Campañas periódicas de sensibilización sobre o protocolo de acoso para garantir que todo o persoal coñeza as canles."
Ref: Convenio de Hostalería (Sectorial Estatal). 2023.

- **Formación Ergonómica:** "Impartirase formación sobre riscos ergonómicos específicos en postos de alta ocupación feminina."
Ref: Convenio de Limpeza de Edificios (A Coruña). (BOP nº 241, 21/12/2023).
- **Crédito Formativo RLT:** "Os delegados/as de prevención disporán de crédito horario adicional para formarse en saúde laboral e xénero."
Ref: Estatuto dos Traballadores aplicado en Convenio Químico. (BOE nº 169, 16/07/2021).

Violencias no ámbito laboral

- **Acoso en PRL:** "O acoso sexual e por razón de sexo ten a consideración técnica de risco laboral de carácter psicosocial."
Ref: XX Convenio Xeral da Industria Química. Art. 81. (BOE nº 169, 16/07/2021).
- **Ciberacoso:** "O envío reiterado de mensaxes ofensivas ou humillantes por WhatsApp ou mail fóra da xornada considérase acoso."
Ref: Convenio de Servizos de Prevención Alleos. Art. 42. (BOE nº 183, 01/08/2022).
- **Violencia Dixital e IA:** "Prohíbese o uso de IA para crear ou difundir contido que ridiculice ou ataque a dignidade das traballadoras."
Ref: Protocolo de Acoso de Oficinas e Despachos. (BOP Madrid nº 150, 24/06/2022).
- **Acoso Ambiental:** "A exhibición de imaxes ou protectores de pantalla con contido sexista considérase acoso ambiental."
Ref: Protocolo de Acoso do Sector Químico. (BOE nº 169, 16/07/2021).
- **Violencia en Chats:** "Tipificación como falta moi grave de insultos vexatorios (ex. 'puta') en chats grupais de traballo."
Ref: Réxime Disciplinario do III Convenio de Contact Center. (BOE nº 141, 14/06/2023).

Participación e seguimento

- **Aceso a Datos:** "Garantir o acceso da RLT á información preventiva desagregada pola variable sexo de xeito trimestral."
Ref: XXIV Convenio Colectivo do Sector Bancario. (BOE nº 250, 18/10/2024).
- **Subcomisión de Xénero:** "Creación dunha Subcomisión de Saúde e Xénero para auditar anualmente a eficacia das medidas preventivas."
Ref: Recomendación do Consello Galego de Relacións Laborais. (DOG nº 145, agosto 2024).
- **Observatorio de Saúde:** "Creación dun Observatorio Paritario que analice semestralmente a fenda de saúde entre mulleres e homes."
Ref: Convenio de Fabricación de Conservas de Peixe. (BOE nº 120, 20/05/2022).
- **Protección á Denunciante:** "Prohibición de traslados ou cambios de quenda á persoa que denuncie acoso ata que se resolva o caso."
Ref: Protocolo de Acoso do Convenio de Hostalería. 2023.
- **Canle Confidencial:** "Garantir unha canle de denuncia externa e confidencial con protección total contra represalias."
Ref: Lei 2/2023 de Protección ao Informante. (BOE nº 44, 21/02/2023).

