

# Mujeres, trabajo y salud

**Los riesgos laborales no afectan de la misma manera a los trabajadores que a las trabajadoras. Las mujeres sufren más estrés laboral, enfermedades infecciosas, trastornos de las extremidades superiores, enfermedades de la piel, asma, alergias, etc.**

**CCOO e ISTAS han elaborado la guía "Mujeres, trabajo y salud" que puedes consultar en [www.castillalamancha.ccoo.es](http://www.castillalamancha.ccoo.es).**

La integración de la igualdad de género en el ámbito de la salud es una estrategia que promueve la inclusión de las cuestiones de género en la formulación, el control y el análisis de políticas, programas y proyectos, y su objetivo consiste en asegurar el mejor estado de salud posible para las mujeres y los hombres. Integrar la dimensión de género en la salud es un proceso tanto político como técnico que requiere cambios en las culturas organizativas y en las formas de pensar, así como en los objetivos, las estructuras y la asignación de recursos.

Contribuir a visualizar las diferencias de salud entre hombres y mujeres, construidas a partir de las diferencias de género y biológicas, incorporándolas a la investigación, a la asistencia sanitaria y a la práctica de la prevención, forma parte de las estrategias de intervención sindical que de forma conjunta desarrollamos las Secretarías de Mujer y Salud Laboral de CCOO.

Con este objetivo se ha publicado la guía "Mujeres, trabajo y salud" elaborada por las Secretarías de Mujer y Salud Laboral de CCOO junto con el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de CCOO.

En 2004 se publicó la primera guía sobre este tema, el trabajo de CCOO realizado estos años nos ha permitido avanzar en la identificación e intervención de factores de riesgo específicos de género, así como la incorporación de la dimensión de género en los llamados riesgos tradicionales.



**Las Secretarías de Salud Laboral y Mujer de CCOO y el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud han elaborado una nueva edición de la guía "Mujeres, trabajo y salud" que recoge nuestra experiencia para seguir avanzando en la defensa de mejores condiciones de trabajo y salud de las mujeres y en la garantía de los derechos laborales y la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. Y también desde el convencimiento de que, cuando actuamos sobre los colectivos que presentan una mayor desigualdad, estamos actuando sobre la mejora de las condiciones de trabajo y salud del conjunto de la población trabajadora.**

Nueve años después, en la nueva guía se recoge nuestra experiencia para seguir avanzando en la defensa de mejores condiciones de trabajo y salud de las mujeres y en la garantía de los derechos laborales y la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. Y también desde el convencimiento de que, cuando actuamos sobre los colectivos que presentan una mayor desigualdad, estamos actuando sobre la mejora de las condiciones de trabajo y salud del conjunto de la población trabajadora.

Es evidente que los riesgos laborales no afectan de la misma manera a los trabajadores que a las trabajadoras. Las mujeres sufren más estrés laboral, enfermedades infecciosas, trastornos de las extremidades superiores, enfermedades de la piel, asma, alergias, etc, todo ello obedece a una explicación lógica, el empleo de las mujeres se encuentra mayoritariamente centrado en sectores que requieren una mayor carga mental, como el cuidado de enfermos y educación; sectores en los que las posturas inadecuadas y forzadas, o los movimientos repetitivos son mucho más acusados. Además, no podemos olvidar el hecho de que la incorporación de la mujer al mundo laboral no ha traído como consecuencia el reparto de las tareas domésticas y los cuidados.

Continúa

En definitiva, esta guía es una prueba más de que desde las Secretarías de Mujer y Salud Laboral de CCOO siempre se ha trabajado de manera conjunta para poder diagnosticar los problemas que afectan específicamente a las mujeres y crear medidas de actuación que nos permitan incidir en la mejora de las condiciones de trabajo y salud de las trabajadoras, medidas que van desde la incorporación de la visión de género en la evaluación y prevención de los riesgos laborales relacionados con el embarazo y la lactancia, hasta la identificación de los ahora infravalorados riesgos "específicos de género" asociados a trabajos en sectores y ocupaciones feminizadas.

Reivindicamos que se pongan en marcha medidas sociales que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y extralaboral, y esto se consigue facilitando un enfoque para que la prevención tenga en cuenta las diferencias de género, a fin de garantizar una prevención eficaz e integral para las mujeres en el marco de la seguridad y la salud en el trabajo.



**Reivindicamos que se pongan en marcha medidas sociales que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y extralaboral, y esto se consigue facilitando un enfoque para que la prevención tenga en cuenta las diferencias de género, a fin de garantizar una prevención eficaz e integral para las mujeres en el marco de la seguridad y la salud en el trabajo**

## Oferta formativa de CCOO CLM

El Gabinete regional de Salud Laboral de CCOO Castilla-La Mancha imparte cursos de formación en las siguientes materias:

- Prevención de drogodependencias en el trabajo
- Riesgo biológico en el trabajo
- Gestión de las mutuas
- Riesgos psicosociales en el ámbito laboral
- Cáncer cero
- Riesgo químico
- Investigación de accidentes

Si estás interesado contacta con el Gabinete de Salud Laboral 925289753/51



Asesoramiento  
on-line en  
salud laboral

Mutuas  
Riesgos psicosociales  
Riesgos químicos  
Otras consultas

www.castillalamancha.ccoo.es

CON LA FINANCIACIÓN DE



Para más información:  
[castillalamancha.ccoo.es](http://castillalamancha.ccoo.es)



También puedes ponerte en contacto con el Gabinete de Salud Laboral de CCOO de Castilla-La Mancha. 925289753. Plaza Horno de la Magdalena, 1. Toledo



## Preguntas y respuestas

### ¿Cuándo sé que me encuentro ante una situación de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural?

Hay que diferenciar dos situaciones:

- Embarazo de riesgo: cuando la evolución clínica del embarazo presente problemas o requiera especial atención, estaremos ante una situación de Incapacidad Temporal por enfermedad común.

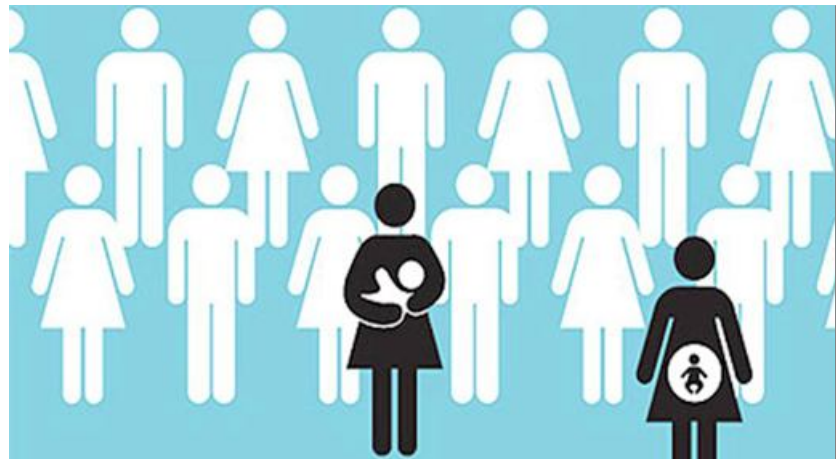
- Riesgo durante el embarazo o lactancia natural: cuando la fuente del problema es la exposición laboral, que genera un riesgo para la salud de la trabajadora (riesgo específico para mujeres embarazadas, que han dado a luz recientemente y en periodo de lactancia), presentando la trabajadora un embarazo clínicamente sin problemas. Esta situación dará origen a la suspensión del contrato y al subsidio de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia, cuando en la empresa no existan puestos de trabajo exentos de riesgo.

### ¿Cómo se consideran las situaciones de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural desde la perspectiva laboral?

Ambas son suspensiones del contrato de trabajo con reserva de puesto, por lo que la trabajadora podrá reincorporarse a su puesto al finalizar la situación.

### ¿Qué debe hacer una trabajadora cuando existan riesgos para el embarazo o la lactancia natural?

- Comunicar el embarazo a la empresa, a las personas con responsabilidad en Prevención de Riesgos Laborales y a los delegados y delegadas de prevención.
- Conocer la evaluación y eventual existencia de riesgos para su embarazo o lactancia en su puesto de trabajo, así como las medidas de prevención previstas.
- Poner en conocimiento y solicitar un informe médico al Servicio de Prevención de su empresa del profesional médico que atiende los riesgos de su puesto de trabajo. Con este informe médico debe solicitar a la empresa la eliminación de los riesgos, o en su caso, el cambio de puesto de trabajo. Si no hay puesto alternativo se solicitará la prestación de riesgo durante el embar-



zo o durante la lactancia natural ante la mutua o la entidad que tenga cubierta las contingencias profesionales.

### ¿Qué debo hacer para tramitar la prestación por riesgo por embarazo o por lactancia?

- Deberá acudir a su ginecólogo del Servicio Público de Salud, o médico de familia si el embarazo está siendo seguido por un ginecólogo privado, para que éste le emita un informe en el que se manifieste su situación de mujer embarazada o, en caso, de lactancia, se debe acudir al pediatra para que éste le emita un informe en el que se manifieste que se sigue con la lactancia natural.

En ambos casos, deberá acudir a su empresa para que le cumplimente el documento de "Declaración empresarial de la situación de riesgo". Esta declaración deberá ir firmada por la empresa y supervisada por el Servicio de Prevención.

- Deberá rellenar la "Solicitud de Prestación por riesgo durante el embarazo" o la "Solicitud de Prestación por riesgo durante la lactancia natural".

- Deberá aportar copia del contrato trabajo vigente en el momento de la solicitud de la prestación.

- En caso de riesgo por lactancia, deberá aportar el libro de familia o certificado de nacimiento

- Deberá acudir bien a las oficinas del INSS, a las oficinas de la mutua (con quien la empresa tenga concertada las

contingencias profesionales) aportando los documentos anteriores.

- Una vez presentada toda la documentación será evaluada por un facultativo, el cual emitirá un certificado reconociendo, o no, la existencia del riesgo durante el embarazo o existencia de riesgo durante la lactancia natural.

- En caso de reconocimiento, deberá acudir a su empresa con dicho certificado para que ésta realice la suspensión del contrato de trabajo.

- Realizada la suspensión del contrato, la empresa deberá cumplimentar el "certificado de empresa".

### ¿Qué puedo hacer en caso de que la mutua o el INSS rechacen la solicitud de prestación, por no reconocer la existencia de algún riesgo para la trabajadora embarazada, que ha dado a luz recientemente o en periodo de lactancia natural?

En estos casos, se recomienda pedir una hoja de reclamaciones en la mutua, dejando constancia del desacuerdo y pidiendo expresamente que se reconsidere la situación de riesgo durante el embarazo y se gestione como contingencia profesional. Al mismo tiempo, se recomienda acudir al médico de cabecera, exponerle la situación y solicitar una baja por enfermedad común. También es posible acudir al Gabinete de Salud Laboral del sindicato, donde valoraremos la causa de denegación de la prestación e intentarán resolverlo por diferentes vías.