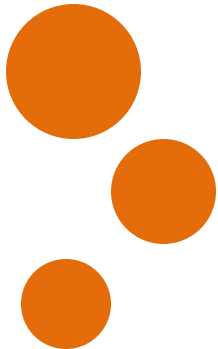


## **5ª Congreso Internacional de Ergonomía y Psicología**

# **LAS MUJERES EN LA MINERÍA, SU SALUD LABORAL COMO FACTOR DE REFLEXIÓN**

**Avilés 14, 15 y 16 de Noviembre 2013**

**Carmen Cesteros Fernández  
Ana Belén Murias Gómez**



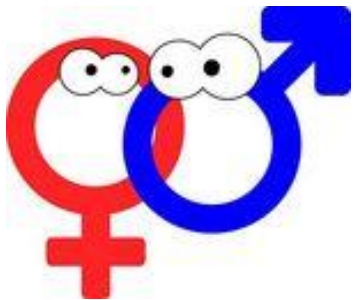
# Objetivos de la presentación

- ❖ Breve presentación de conceptos ligados a la mujer en el ámbito laboral
- ❖ Datos sobre la presencia de la mujer en el sector de la minería en Asturias.
- ❖ Reflexionar sobre algunos aspectos legislativos que son de interés desde la perspectiva de la salud laboral de las mujeres y concretamente en el sector minero.

# Organización

Se desarrollará en 3 partes:

- 1) Conceptos para entender la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
- 2) Datos de la presencia de la mujer en la minería asturiana.
- 3) La salud laboral desde la perspectiva del género en la minería.



## Conceptos

### Diferencia entre:

→ **Sexo ..**

.. diferencia biológica entre mujeres y hombres.

→ **Género ..**

.. la diferencia social asignada por el sexo.

# Conceptos

## Sexo

- ❖ Conjunto de **características de tipo biológico** que diferencia los seres humanos en mujeres y hombres.
- ❖ Son **diferencias físicas, biológicas y genéticas** entre hombres y mujeres
- ❖ La **experiencia** diferente de ser **hombre** o ser **mujer**.
- ❖ Se transmite.

# Conceptos

## Género

- ❖ **Conjunto de características y culturales;** construidas, impuestas y asumidas por cada sociedad que asignan diferencias entre el masculino y el femenino.
- ❖ Cambia a través del tiempo, las culturas y las sociedades.
- ❖ Diferencia rasgos, roles y expectativas socialmente construidas, que no son naturales pero que se atribuyen a hombres y mujeres.
- ❖ El género se aprende. Se nos educa de forma diferente desde los diferentes agentes socializadores (proceso de socialización diferenciada).
- ❖ Discrimina entre el masculino y el femenino.



# Conceptos

## Equidad

- ❖ Acceso de las personas a la **igualdad de oportunidades** y al **desarrollo de la capacidad básica**.
- ❖ Significa que se tienen que **eliminar las barreras** que impiden las oportunidades económicas y políticas, y promover el acceso a la educación y a los servicios básicos, de todas las personas.
- ❖ Implica la participación de todas las personas en el desarrollo y aplicación de los procesos de género.

## Estereotipos



# Conceptos

## Estereotipos

**Estereotipos:** conjunto de ideas y creencias que un grupo o una sociedad obtiene a partir de las normas o los patrones culturales previamente establecidos que determinan valores y conductas a las personas en función de su grupo de pertenencia (edad, sexo, raza, nacionalidad, ...).

**Estereotipos:** conjunto de imágenes mentales y construcciones lingüísticas y opiniones preconcebidas, fruto de la herencia cultural y de un conjunto de prejuicios y actitudes adquiridos.

# Conceptos

## Cualidades estereotipadas de género

Conjunto de características psicológicas y físicas que una sociedad asigna, y que sus individuos interiorizan como propias de mujeres u hombres en función del sexo al cual se pertenece.

## Roles estereotipados de género

Conjunto de tareas, comportamientos y funciones asignadas o consideradas propias de hombres o mujeres por el sólo hecho de pertenecer a uno u otro sexo.

# Conceptos

## División sexual del trabajo

Es la **segregación sexual y diferente valoración social** de cada esfera.

Sociedad que **valora** el tradicionalmente asociado al **masculino** e **infravalora** el atribuido al **femenino**.

**Facilidad / dificultad de acceso** a los ámbitos de poder y toma de decisiones.



# Ámbito público y Ámbito privado



# Conceptos

## Segregación Horizontal

Los *esterotipos* y las *dinámicas* en relación al género crean **trayectorias tipificadas diferentes** para hombres y para mujeres que, de una manera u otra, responden a la ***división sexual del trabajo***.

Existen **ámbitos laborales feminizados** (tales como los relacionados con tareas de cuidado o salud, magisterio, administración, etc.) y otras **masculinizadas**.



# Conceptos

## Segregación Vertical

Es como se define el fenómeno de la **concentración** de **mujeres** hasta un *determinado nivel* de **responsabilidad laboral**.



# Conceptos

## Segregación Laboral entre Mujeres y Hombres

### Distribución Ocupacional de las Mujeres:

- ❖ Hay **trabajos específicos** para mujeres y para hombres. Pero las **mujeres** no han entrado en **ámbitos laborales** ni **categorías profesionales destinadas a los hombres**.
- ❖ El problema es más grave cuando hablamos de **mujeres en inferioridad de condiciones** (diferentes etnias, culturas...).

# Conceptos

## Perspectiva de Género

Permite *enfocar, analizar y comprender* las **características** que definen mujeres y hombres de manera **específica**, así como sus **similitudes** y **diferencias**.

“gafas violetas”



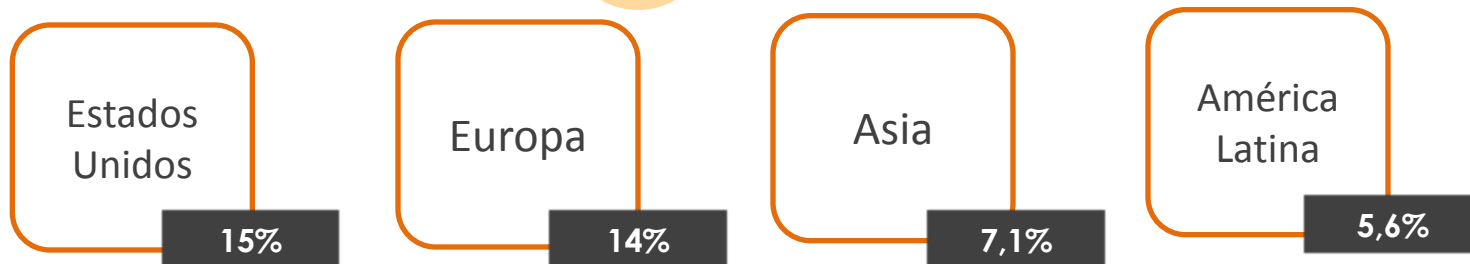
Tiene en **consideración** de qué manera afectan las **relaciones históricamente** establecidas entre **hombres** y **mujeres** sobre las oportunidades, la calidad y el estilo de la vida de las personas hoy.

# La Mujer en España - Cifras

El **45% del mercado laboral** (tanto el general como el denominado de alta cualificación –ingenierías y licenciaturas- es **femenino**)

Casi un **70% de las empresas** españolas **no incorpora consejeras** en sus Consejos de Administración.

La representación femenina en los **consejos de empresas cotizadas** es de un **11%** (prácticamente estable en los últimos dos años)



# Mujeres en los cargos de Dirección

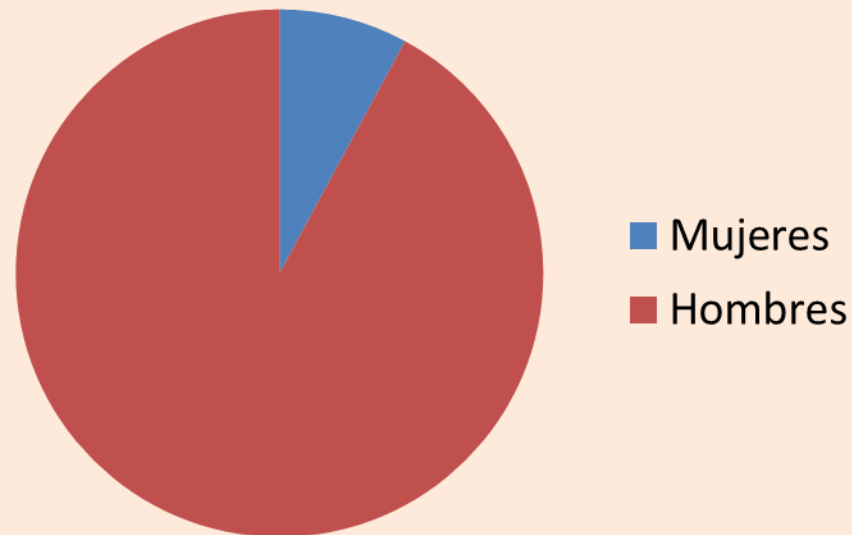
- ❖ Sólo un **10%** de mujeres ocupa cargos en **la alta dirección** a pesar de que representan el 60% de las licenciaturas. ((informe “La mujer directiva en España”, elaborado por PwC conjuntamente con Isòtes.
- ❖ En los cargos directivos funcionales la presencia de la mujer se incrementa hasta un 30%.
- ❖ Las áreas donde más porcentaje de mujeres hay son:
  - ❖ Marketing 42%
  - ❖ Asesoría Jurídica y Laboral 34%
  - ❖ Recursos humanos 30%
- ❖ Por sectores :
  - ❖ Público 22%
  - ❖ Salud 21%
  - ❖ Ocio 20%

# La Mujer en la minería asturiana - Cifras

La industria minera y las empresas contratistas alcanzan unos 2648 trabajadores.

- ✓ 209 mujeres (7,89%)
- ✓ 2439 hombres (92,11%)

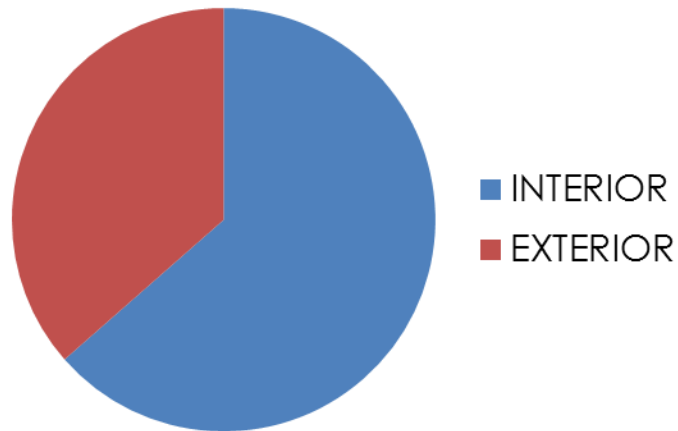
**Trabajadores: 2648**



Datos de afiliados al Régimen especial de la minería del carbón a Septiembre 2013, facilitados por el Observatorio de las Ocupaciones de Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias

# La Industria Minera

**MUJERES EN HUNOSA: 181**



Hunosa, la mayor empresa minera de Asturias, cuenta con 181 mujeres que supone el 6,84% del total de la plantilla

- 115 en labores de interior (4,34% del total y 61,83% sobre el porcentaje de mujeres)
- 66 en labores de exterior (2'49% del total y 36,46% sobre el porcentaje de mujeres)

Declaraciones de la directora de Recursos Humanos de Hunosa.  
Día 28 de octubre de 2013

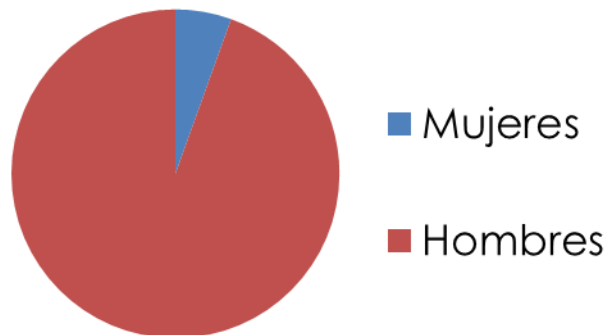
# La mujer en la minería. Evolución

En **1883**, la minería asturiana contaba con 616 mujeres mineras

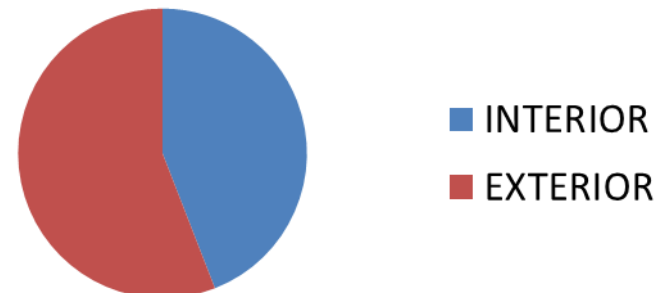
En **1996** se producen las primeras incorporaciones de mujeres mineras dentro de las explotaciones subterráneas

En **2006** en Hunosa con 3378 personas en plantilla hay 186 mujeres de las que 104 están en labores exteriores que suponen el 3,07 del total y 55,91 sobre el número de mujeres y 82 trabajan en el interior, lo que supone un 2,43 del total y un 44,09 sobre el número de mujeres

**Plantilla Hunosa 3378**



**MUJERES EN HUNOSA: 186**





Carboneras en el valle del Nalón © Valentín Vega - AHM



Carboneras de La Encarná. Hueria de Carrocera. San Martín del Rey Aurelio Asturias. Años 50



Mujer minera trabajando en el Pozo Sotón. San Martín del Rey Aurelio. Asturias. Año 2002.



Mujer minera trabajando en el Pozo Sotón. San Martín del Rey Aurelio. Asturias. Año 2002.

# Las mujeres en el sector de la minería.

La integración femenina a un sector que se piensa es dominado completamente por hombres.



The screenshot shows the top navigation bar of the website 'lne.es' with categories like NOTICIAS, DEPORTES, ECONOMÍA, etc. The main headline is 'María Teresa Mallada presidirá Hunosa'. Below the headline, there is a sub-headline: 'La ingeniera de minas y presidenta del PP de Aller será la primera mujer que dirigirá la compañía minera en sus 45 años de historia, en una etapa crucial para su futuro'. There are also social media sharing icons for Twitter and Facebook, and a 'Recomendar' button.

Langreo / Mieres, Mario ANTUÑA

Hunosa admitió a las primeras trabajadoras en 1985. Veintisiete años después, una mujer presidirá la empresa estatal minera, fundada en 1967. El consejo de Administración de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) ha designado hoy, a la allerana María Teresa Mallada para dirigir Hulleras del Norte S. A.



Ovidio Sánchez y María Teresa Mallada, en una visita a la antigua mina Jovesa, en Aller. I camporro

Cuando Hunosa fue creada, hace 45 años, María Teresa Mallada (Cabañaquinta 1973) no había nacido. Ahora dirigirá sus destinos en una etapa que se presenta tan difícil como crucial. Su designación cuenta con el beneplácito de la dirección regional del Partido Popular y, en particular, de su diputada y candidata al Principado en los próximos comicios del 25 de marzo, Mercedes Fernández. Cherines es una de las principales valedoras de Mallada ante Rajoy.

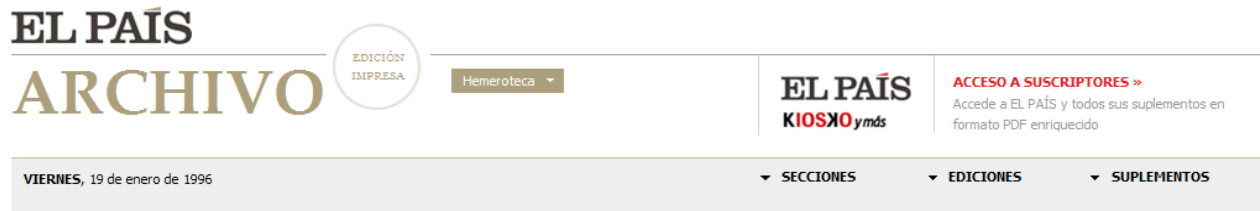
La recién designada presidenta de Hunosa tiene un arraigado perfil profesional y político. Ingeniera de Minas, ha desarrollado su actividad laboral en distintos departamentos de la empresa minera, entre ellos los pozos Carrio y María Luisa, en el que estaba destinada en la actualidad. Paralelamente, es presidenta del PP de Aller donde ha sido concejala y portavoz municipal. En las listas de las anteriores elecciones autonómicas, ocupaba el noveno puesto por la circunscripción central. Los rumores sobre su designación comenzaron a cobrar visos de veracidad cuando quedó excluida de la nueva candidatura regional.

María Teresa Mallada deberá hacer frente a un periodo trascendental de la historia de Hunosa. Tendrá que pilotar el calendario de cierre de las explotaciones, con un plazo máximo fijado para finales de 2018, y del que ya ha dejado una programación el equipo que hasta ahora preside Juan Ramón García Secades. Según estos planes, y si no sufren modificaciones, el primer pozo en echar el cierre será Candín, en Langreo, durante el primer trimestre de 2013.

Pero también tendrá que liderar la presidenta de Hunosa la vertiente diversificadora de la empresa, con nuevas actividades como las puestas ya en marcha en sectores como la ingeniería o la energía, con el objetivo de que, más allá de 2018, la compañía se mantenga viva.

# Las mujeres en el sector de la minería.

La integración femenina a un sector que se piensa es dominado completamente por hombres.









## Cuatro mujeres entran a trabajar al interior de una mina asturiana

■ Se cumple una sentencia del Tribunal Constitucional de 1992

JAVIER CUARTAS | Oviedo | 19 ENE 1996

**Archivado en:** Tribunal Constitucional Minería Mujeres Tribunales Empleo Poder judicial  
Política laboral Proceso judicial Industria Trabajo Justicia Sociedad

 0  
 2  
 0  
 0  
 0  
 0  
 Enviar  
 Imprimir  
 Guardar

Cuatro mujeres comenzaron anteayer a trabajar en el interior de las explotaciones de carbón asturianas como ayudantes mineras. María de los Ángeles Llana, María Shirley Sánchez, María Virginia Domínguez y María del Carmen González, con edades comprendidas entre los 20 y los 30 años, acaban de romper, gracias a una sentencia, el mito masculino de un oficio duro y exigente, cargado de simbología y pegado a la incertidumbre de un riesgo que habita agazapado en las profundas galerías.

Una sentencia dictada por el Tribunal Constitucional en diciembre de 1992, que reconocía el derecho a la mujer a acceder a puestos de trabajo en el interior de las explotaciones carboníferas en pie de igualdad con los varones, ha hecho posible este hito histórico cuando la actividad hullera afronta un declive que se sabe irreversible en los valles asturianos. Desde principios de siglo las mujeres no entraban en las minas. A las siete de la madrugada, las *jaulas* de los pozos Pumarabule, en Siero, y Santiago, en Caborana (Aller), de la empresa estatal minera Hunosa, emprendían el descenso cotidiano a varios cientos de metros de profundidad con cuatro mujeres entre los mineros del primer relevo. Las cuatro trabajadoras, enfundadas en la ropa de faena y amparadas de los periodistas por los

picadores más avezados, se negaron a hacer declaraciones tanto a la entrada como a la salida de su primera jornada de trabajo en los talleres mineros. El equipo fotográfico de un reportero de *La Nueva España*, sufrió la contundente negativa de María Shirley.

Compañeros de las nuevas mineras aseguraron a la salida que las cuatro mujeres estaban cansadas, pero "como le ocurre a todo el mundo el primer día, porque el trabajo es duro". "Cumplieron con su labor como lo haría cualquier hombre en su lugar".

Por parte de la empresa, la actitud de los mandos hacia las nuevas trabajadoras es igualitario con respecto a sus compañeros varones, sin diferenciaciones ni privilegios. Aunque a raíz de la sentencia del Constitucional se especuló con un posible rechazo del colectivo laboral a la incorporación de la mujer a la mina, la respuesta de los mineros ha sido de respeto y de compañerismo.

La sentencia del Constitucional de 1992 consagró el derecho de la mujer a trabajar en las entrañas de la mina, tras una ardua batalla jurídica emprendida por una joven asturiana, Concepción Rodríguez Valencia, a la que Hunosa no dio empleo como ayudante minero pese a haber superado las preceptivas pruebas.

En 1991, un grupo de mujeres, amparándose en la doctrina del Constitucional, concurren a las pruebas de selección y a los exámenes médicos preceptivos para optar a dicho trabajo en el interior de los pozos. Cinco de ellas, junto a otros 32 varones, superaron los requisitos. Cuatro se incorporaron anteayer y otra lo hará en las próximas semanas.

## "Me preguntaron qué haría en la mina cuando tuviera la regla"

Por: Marta Fernández Maeso | 14 de julio de 2012



"Me llegaron a preguntar qué haría en la mina cuando tuviera la regla". ¿Por qué? "No sé, pensarían en mujeres que no se lavaban la cabeza y esas cosas". Concepción Rodríguez denunció la prohibición del trabajo femenino en la minería y el **Constitucional le dio la razón en 1993**. Dos años después **cinco trabajadoras accedieron a un pozo**. Ahora, las **mujeres del carbón** están movilizadas contra el **recorte de las ayudas al sector**. En un mundo eminentemente masculino (apenas 300 de los casi 7.000 trabajadores de las explotaciones de carbón son mujeres, el 4,5%, y solo 124 trabajan en el interior, según datos de 2010 del Ministerio de Industria), ellas dicen mucho. "Y no solo somos las esposas, somos trabajadoras, hijas, hermanas o, simplemente, vecinas luchando por el futuro de nuestra tierra", recalca Concepción Rodríguez.

Su caso explica la historia reciente de las mineras españolas. En 1985, cuando tenía de 27 años Rodríguez solicitó con otro centenar de mujeres una plaza de ayudante de minero en **Hunosa**, empresa pública y principal del país, en Langreo (Asturias). "El año anterior se había presentado una, pero no le hicieron caso". Esta vez, con apoyo de políticas como Carlota Bustelo, primera directora del Instituto de la Mujer, lograron que, dos años después (mientras los aspirantes masculinos ya estaban trabajando), les convocaran para las pruebas médicas. Nueve pasaron. Pero la empresa, en base a una **norma de la Organización Internacional del Trabajo de 1935**, no las contrataba. Y Rodríguez fue a juicio.

Todavía se emociona cuando recuerda que su hijo, con diez años, le pedía llorando que no fuera minera. "Aquí se relaciona la mina con la muerte y, la seguridad ha mejorado mucho, pero cuando fallece alguien, lo sientes como cercano". Ella no llegó a bajar al pozo (donde las condiciones laborales son mejores, para compensar la penosidad), porque ya había entrado como peón exterior y aspiraba a un puesto de administrativo. "Me arrepiento, pero me preocupó no estar a la altura de ser la primera minera". Toda su vida, como hija, nieta, hermana y sobrina de mineros, trabajadora de Hunosa durante casi 20 años y vecina de la cuenca del Nalón, ha estado vinculada al carbón. "Desde mi ventana veo el pozo Candín, que acoge uno de los **encierros de mineros** que apenas salen en los medios", dice, siempre reivindicativa.

Rodríguez forma del movimiento de *mujeres del carbón*, que ha surgido de forma paralela a las movilizaciones de los trabajadores que **comenzaron a finales de mayo** en contra del recorte de ayudas. Muchas veces se les identifica con las esposas de los mineros, crítica, pero son mucho más: "Ellos empezaron a moverse y nosotras decidimos que no podíamos quedarnos atrás, yo recuerdo que mi madre, mi abuela, siempre han estado al frente de las movilizaciones", detalla Belén Piñuelo, una de las promotoras de la **Plataforma Mujeres Mineras**.

Desde Bembibre, en la comarca de El Bierzo (León), Piñuelo explica que allí son 20 o 30 mujeres y que suelen comunicarse con las de otras cuencas por **Facebook**. Su grupo supera los 2.300 miembros. Organizan actividades en cada zona ("no están las cosas como para viajar mucho", apunta Belén), pero han puesto en marcha algunas actividades conjuntas, como **su visita al Senado el pasado 19 de junio**, del que fueron desalojadas por protestar. Sus acciones van de preparar café en una cualquier feria local para sacar dinero para la **causa negra** (color con el que se identifica la protesta minera) a **cortar carreteras**. Ahora están organizando un banco de alimentos, para ayudar a las familias más afectadas por los más de 40 días de huelga general en el sector.

No solo están en la retaguardia. Al frente de la **marcha negra**, en la que mineros de diversos puntos han recorrido más de 400 kilómetros hasta **llegar a Madrid el pasado martes**, iban mineras como Concepción Alonso, tocaya de la pionera que abre esta entrada y también asturiana, aunque de Pola de Laviana, en la comarca de La Ferrera. Con 34 años y una niña de ocho meses, decidió sumarse a la marcha como forma de apoyar a "los compañeros que llevan casi 50 días bajo tierra", en varios pozos mineros. Ella también sabe lo que es bajar, ya que empezó como ayudante de minero, aunque ahora, como delegada sindical, trabaja en el servicio jurídico del Soma-UGT, ya que es abogada, y preside el comité de empresa intercentros de Hunosa. Antes trabajó en los juzgados, pero entró en la mina buscando la estabilidad: "Mucha gente se sorprende, pero para entenderlo hay que ser de aquí, hay que vivir esto".

También la representante de la patronal del carbón es, desde hace siete años, una mujer, **Mercedes Martín, ingeniera de minas**. Es otro ejemplo de que ellas cada vez tienen más presencia en el sector minero. Ya no se conciben aquellos abucheos que, según recuerda Concepción Rodríguez, recibieron las primeras que comenzaron a trabajar en el exterior de la mina. "Nos criticaban por robarle el trabajo a los hombres, pero todos, ellos y ellas".



El factor masculino está todavía muy presente en un ámbito copado por hombres. Valga como muestra los continuos elogios estos días a los "huevos" de los trabajadores del carbón. Concepción Alonso, que ha recorrido 400 kilómetros con 160 compañeros, **entre ellos otras tres mujeres**, se toma a broma la referencia viril: "En la marcha, recurrimos al neutro, en plan 'tenéis un par' y luego que cada uno añadiera lo que fuera". Más allá de anécdotas, lo importante es avanzar hacia la igualdad incluso en los sectores más complicados y a pesar de las críticas de quienes las sitúan en los lugares "más cómodos": "Es lo de siempre. Habrá algunas que soporten mejor el trabajo físico que algunos", apostilla la pionera Concepción Rodríguez, recordando "lo bien" que se le daba manejar la pala en el exterior de la mina.

*Fotos: En la primera imagen, una mujer en la zona de descanso de los mineros que han participado en la columna norte de la 'marcha negra', en el madrileño barrio de Aravaca, el pasado 9 de julio, por SAMUEL SÁNCHEZ. En la segunda, la minera asturiana Concepción Alonso, que ha participado en esta protesta, en su llegada a Madrid, por ÁLVARO GARCÍA.*

No hay mujeres en la Brigada Central de Salvamento Minero



# Prevención de Riesgos Laborales. Mujer y Minería

- ❖ Salud y Género.
  - Aproximación al concepto de Salud desde la perspectiva de género
  - Riesgos de la Prevención al no tener en cuenta la perspectiva de Género.
- ❖ Riesgos Laborales atendiendo al Sexo.
- ❖ Riesgos Laborales atendiendo al Género.
- ❖ Recomendaciones y Buenas Prácticas desde la perspectiva de Género.



# Salud y Género

❖ Derecho Fundamental en la **Legislación internacional**: La seguridad y la salud laboral para las mujeres trabajadoras

❖ **La Declaración Universal de los Derechos Humanos**

❖ **El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966** recogen referencias expresas en relación a la protección de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.

Este tratamiento de la salud laboral de las mujeres se ha ido ampliando progresivamente a otros aspectos más allá de la salud estrictamente reproductiva.

❖ **La Convención de 1979**, sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, recoge explícitamente el derecho de las mujeres a tener unas buenas condiciones de seguridad y salud laboral en el puesto de trabajo.

# Salud y Género

- ❖ La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indican que la salud en el trabajo implica un **estado de bienestar completo, tanto físico, mental como social**.
- ❖ En la Reunión de expertos sobre medidas especiales de protección para las mujeres e igualdad de oportunidades y de trato de 1989, se concluyó que:



Las medidas de protección especial establecidas únicamente para las mujeres especialmente en relación con trabajos peligrosos, penosos e insalubres- son incompatibles con el principio de la igualdad de oportunidades y de trato, a menos que hayan sido establecidas en función de la condición biológica de las mujeres

## Riesgos de la Prevención sin tener en cuenta la perspectiva de Género

El ejercicio de una prevención sin perspectiva de género puede constituir, en sí mismo, un riesgo. En la valoración de riesgos laborales a los que mujeres y hombres están expuestos, suele establecerse la peligrosidad diferencial de las exposiciones basándose exclusivamente en el sistema reproductor y en las supuestas diferencias psicológicas, **ignorando o fomentando la segregación horizontal y vertical, contribuyendo así a una mayor inequidad en la protección de la salud de las personas que trabajan.**



## Riesgos de la Prevención sin tener en cuenta la perspectiva de Género

- ❖ Los valores límites de seguridad de muchos compuestos tienen su referente en los **estándares masculinos**
- ❖ Los aspectos ergonómicos se basan principalmente en las **medidas masculinas**, lo que produce en las mujeres, además de los problemas físicos derivados directamente de la inadecuación de los medios, serios problemas de estrés por falta de control de los propios equipos, y por una exigencia de mayor atención para poder realizar el trabajo correctamente a pesar de los medios.
- ❖ En términos generales, se considera que las mujeres trabajan en áreas llamadas de “tareas ligeras”, y los hombres en “tareas pesadas”, etiquetadas así por estar expuestas a riesgos más visibles

## Riesgos de la Prevención sin tener en cuenta la perspectiva de Género

- En cuanto a la identificación de los riesgos (para su posterior valoración, eliminación, reducción, etc..), se puede concluir que se cometen dos errores básicos omnipresentes en todos los ámbitos de la salud, y, por supuesto, en el de la salud laboral:
  1. se considera a hombres y mujeres iguales cuando no lo son (factores fisiológicos, antropométricos, hormonales, sociales),
  2. se considera que son diferentes en aspectos en los que en realidad son iguales (posibilidad de enfermar de patologías tradicionalmente "masculinas" –como las cardiovasculares–, exposición a riesgos, capacidad de trabajo, aptitudes técnicas, dotes de organización...)



**Es importante tener en cuenta que la biología reproductiva no da cuenta de todas o la mayor parte de las diferencias entre mujeres y hombres**

# Riesgos Laborales atendiendo al Sexo

- ❖ **Riesgos Ergonómicos** y Trastornos Musculoesqueléticos:
  - Manipulación Manual de Cargas
  - Posturas Forzadas
  - Movimientos Repetitivos
- ❖ Exposición a **Contaminantes**
- ❖ **Acoso Sexual**
- ❖ **Riesgos** durante la **Maternidad** y la **Lactancia**



## Riesgos Ergonómicos y Trastornos Musculoesqueléticos

- ❖ Principio preventivo general que tiene como objetivo fundamental **la adaptación de los entornos a las personas**. En el caso concreto del trabajo, es adaptar el puesto de trabajo y la tarea a realizar a la variabilidad de las personas que trabajan allí y no a la inversa -adaptación de la persona al puesto de trabajo- como se hace en muchas ocasiones.



Este principio, por sí mismo, ya incorpora el principio de universalidad teniendo en cuenta la variabilidad humana. Esto quiere decir que si se en tiende y se aplica correctamente la ergonomía en toda su amplitud ya se estará trabajando desde una perspectiva de género.

## Manipulación Manual de Cargas, Posturas Forzadas y Movimientos Repetitivos

Hay que tener en cuenta las especificidades de las personas usuarias que intervienen, en particular, sus dimensiones antropométricas, que son diferentes para hombres y mujeres. La mayoría de los lugares de trabajo están pensados para las dimensiones medias de los hombres, lo que hace que las mujeres se tengan que adaptar a los mismos.

- ❖ **Posturas Forzadas:** relacionadas con posturas de trabajo estáticas o extremas.
- ❖ **Movimientos repetitivos:** en las actividades de tipo repetitivo que implican la realización de esfuerzos o movimientos rápidos de pequeños grupos musculares, generalmente de las extremidades superiores, que suelen agravarse con la necesidad de mantener posturas forzadas sin que haya una mínima recuperación muscular.

## Manipulación Manual de Cargas, Posturas Forzadas y Movimientos Repetitivos

- **Manipulación Manual de Cargas:** Realización de esfuerzos importantes generalmente asociada al levantamiento, colocación o transporte manual de cargas



# Exposición a Contaminantes

La exposición a contaminantes pueden tener efectos diferentes y manifestarse también de manera diferente en hombres y mujeres y hay que considerar la segregación horizontal y vertical puede condicionar el tipo de afecciones diferentes entre hombres y mujeres.

## ❖ **Contaminantes Químicos:**

La información disponible para evaluar las consecuencias para la salud de la exposición a sustancias químicas es escasa, debido al alto número de sustancias nuevas introducidas cada año y no todas tienen valores límites de referencia.

La falta de información toxicológica es más significativa en mujeres, debido a que los estudios de evaluación de los efectos nocivos se han desarrollado en sectores con mayor presencia de hombres.

# Exposición a Contaminantes



## ❖ Ruido y Vibraciones:

No hay indicios de que el ruido y las vibraciones provoque lesiones diferentes entre hombres y mujeres, pues los estudios han sido desarrollados en hombres sin estudiar el factor género.

## ❖ Estrés Térmico:

Existen pequeñas diferencias entre hombres y mujeres en relación con su capacidad de reacción al frío y al calor, ya que existen algunas características diferentes entre sí, como la superficie corporal, la relación entre peso y altura la cantidad de sudor producido y el grueso de la capa de grasa cutánea.

# Acoso Sexual

- ❖ El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de una persona en el trabajo.
- ❖ Existe una tipificación muy amplia de comportamientos que pueden ser considerados como acoso sexual y que resultan inaceptables si dicha conducta es indeseada, irrazonable u ofensiva para la persona objeto de la misma.
- ❖ Existen factores relacionados con las condiciones de trabajo que incrementan la probabilidad de ser objeto de acoso sexual: ocupaciones tradicionalmente masculinas, primer empleo, condiciones de trabajo precarias...



- ❖ Otros rasgos frecuentes en víctimas de acoso: mujeres sin parejas, jóvenes, inmigrantes, homosexuales
- ❖ Constituye un fenómeno de difícil percepción al existir elementos que tienden a invisibilidad su ocurrencia. Las víctimas son reacias a denunciar.
- ❖ Las medidas de prevención deben incluir acciones de difusión del posicionamiento de rechazo de la organización, de información y formación de los trabajadores, establecimiento de códigos de conducta y buenas prácticas.



# Riesgos durante la Maternidad y la Lactancia

- ❖ La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud reproductiva como “una condición de bienestar físico, mental y social en los aspectos relativos al sistema reproductivo en todas las etapas de la vida.
- ❖ La salud reproductiva implica que las personas puedan tener una vida sexual satisfactoria y segura, la capacidad de tener hijas e hijos sanos y la libertad de decidir si quieren tenerlos, cuándo y con qué frecuencia”.
- ❖ **El embarazo y la lactancia natural son estados de salud.** Durante el embarazo y la lactancia se producen cambios fisiológicos en las mujeres con el fin de garantizar que el feto en desarrollo y las criaturas dispongan de todo lo necesario para su desarrollo.
- ❖ Mujer y feto forman parte de un ecosistema que es vulnerable a la exposición de determinados factores externos que pueden ser nocivos para su salud, y esto es lo que explica que exista una normativa y unas medidas preventivas

## Riesgos Específicos para Evaluar durante la Maternidad y la Lactancia

Agentes Físicos	<p>Choques, vibraciones o movimientos</p> <p>Manipulación manual de cargas</p> <p>Ruido</p> <p>Radiaciones no Ionizantes</p> <p>Frio y Calor Extremos</p> <p>Fatiga Física y Mental</p>
Agentes Biológicos	De los grupos de Riesgo 2,3 y 4
Agentes Químicos	<p>Cancerígenos</p> <p>Mercurio y Derivados</p> <p>Monóxido de Carbono</p> <p>Agentes químicos peligrosos de reconocida penetración cutánea</p>

## Riesgos que deben evitarse durante la Maternidad

Agentes Físicos	Radiaciones Ionizantes Trabajos en atmósferas de Sobrepresión Elevada
Agentes Biológicos	Toxoplasma Virus de la Rubeola
Agentes Químicos	Cancerígenos y mutágenos sin valor límite de exposición laboral Plomo y derivados
Actividad	Trabajos de Minería Subterránea

## Riesgos que deben evitarse durante la Lactancia

<b>Agentes Químicos</b>	<b>Sustancias clasificadas como R64*</b> <b>Cancerígenos y mutágenos sin valor límite de exposición laboral</b> <b>Plomo y derivados</b>
<b>Actividad</b>	<b>Trabajos de Minería Subterránea</b>

# Riesgos Laborales atendiendo al Género

- ❖ Factores Psicosociales
  - ❖ Exigencias Psicológicas del Trabajo, en relación con la carga de trabajo. Sobrecarga e Infracarga
  - ❖ Control en el Trabajo, autonomía en la toma de decisiones
  - ❖ Apoyo Social en el Trabajo
  - ❖ Las compensaciones, sistemas de compensación, promociones...
  - ❖ La doble presencia
  
- ❖ Acoso Psicológico



# Factores Psicosociales

- ❖ Las exposiciones psicosociales se distribuyen de manera desigual por ocupación y género. Las personas que ocupan puestos de trabajo de ejecución están más expuestas a los riesgos relacionados con el bajo control, el bajo apoyo y las bajas compensaciones.
- ❖ Las personas que ocupan puestos de mando y técnicos, la prevalencia de exposición es mayor en los riesgos relativos a las exigencias del trabajo.
- ❖ Destacan las diferencias entre hombres y mujeres en la exposición a la doble presencia. Las mujeres se responsabilizan y llevan a cabo la mayor parte del trabajo doméstico y familiar, lo cual implica, por una parte, una doble carga de trabajo si lo comparamos con la mayoría de los hombres y, por otra, que son las que sufren en la mayoría de los casos las exigencias simultáneas de los dos ámbitos.

# Acoso Psicológico

Una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo

• Formas de Expresión:

- **Acciones contra la reputación o la dignidad personal del afectado**
- **Acciones contra el ejercicio de su trabajo**
- **Manipulación de la comunicación o información**
- **Situaciones de Inequidad**

# Acoso Psicológico

- ❖ Conductas de Expresión:
  - **Ataques a víctima con medidas organizaciones**
  - **Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social**
  - **Ataques a la vida Privada**
  - **Violencia Física**
  - **Agresiones Verbales**
  
- ❖ Reglamentos Internos, Protocolo de Prevención Acoso Psicológico

# Recomendaciones y Buenas Prácticas desde la Perspectiva de Género

Incorporar la perspectiva de **género** en las políticas preventivas de las **empresas**, de modo que se garantice la igualdad entre hombres y mujeres

En cualquier proceso preventivo es necesario tener en cuenta que **la empresa está formada por hombres y mujeres, con características y necesidades diferentes.**

Para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas preventivas de las empresas, es necesario **formar en igualdad a las personas responsables de la prevención**

# Recomendaciones y Buenas Prácticas desde la Perspectiva de Género

Incorporar en los programas formativos de la organización, la PRL con perspectiva de género, **tanto para el personal como para el equipo directivo.**

Tanto **las evaluaciones como los reglamentos internos han de incidir** en aquellos aspectos que se derivan de situaciones de desigualdad de género

**Las organizaciones deben actuar sobre el acoso para garantizar un entorno laboral respetuoso** con la dignidad de las personas, configurando una cultura organizacional de rechazo a las desigualdades y a la discriminación.

**CUANDO LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES ES EFECTIVA, TANTO PARA LAS MUJERES COMO PARA LOS HOMBRES, LA CALIDAD DE LA OCUPACIÓN MEJORA Y EL DESARROLLO, TANTO SOCIAL COMO ECONÓMICO, DE UN PAÍS AUMENTA, YA QUE TODAS LAS PERSONAS APORTAN EL MÁXIMO DE SU POTENCIAL.**

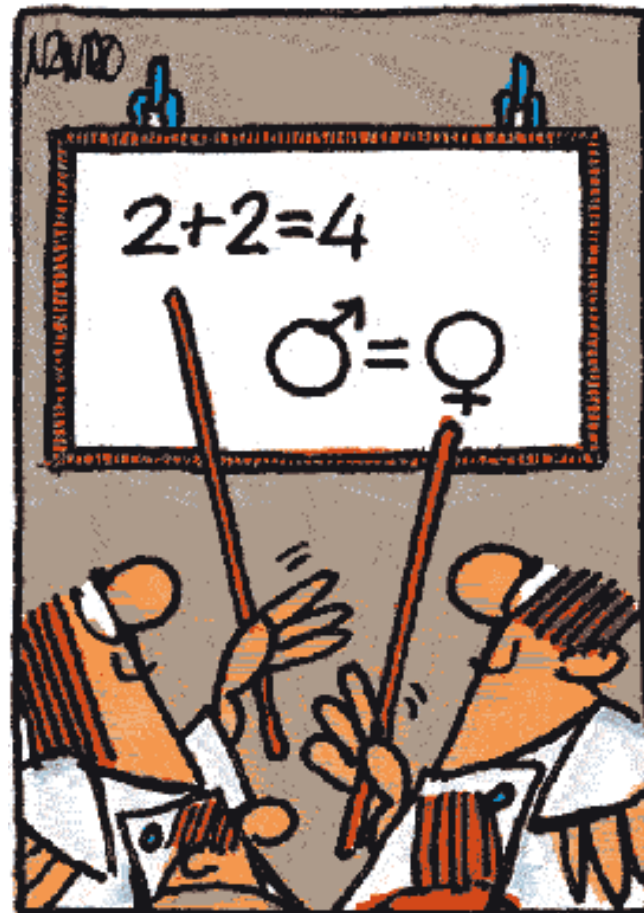
# CONCLUSIONES

El Acceso de las personas a la **igualdad de oportunidades** y al **desarrollo de la capacidad básica** es un pilar fundamental para el desarrollo social y económico de los Países.

La incorporación de las **mujeres en la minería** es una realidad y por tanto la **Prevención de Riesgos laborales** debe tener en cuenta esta incorporación y **adecuar la normativa** a las características y necesidades diferentes que existen entre hombres y mujeres.

La integración de las **mujeres** en el sector minero da una **mayor orientación hacia la seguridad laboral**.

# CONCLUSIONES



# GRACIAS

emprenuova 

[www.emprenuova.com](http://www.emprenuova.com)

 principado prevención

[www.prinprev.com](http://www.prinprev.com)