

INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (IRSST)



Factores Psicosociales en el Trabajo

PERSPECTIVA DE GÉNERO II

Marco legal y aspectos normativos



La Suma de Todos



Comunidad de Madrid

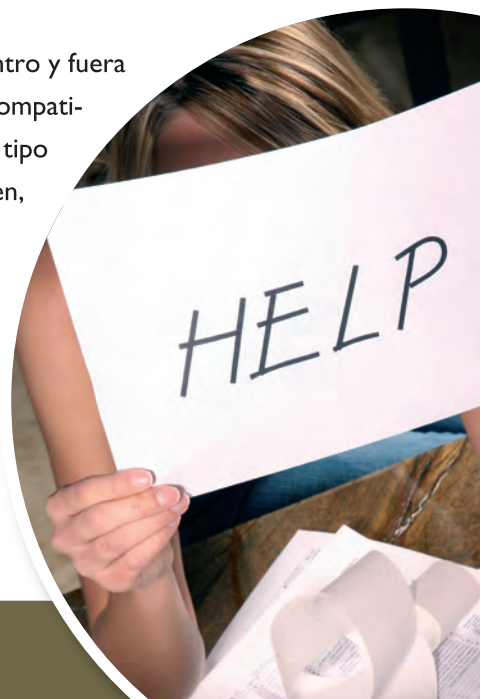
Presentación

Hoy en día, el trabajo ya no es solo una necesidad, también es un derecho de las personas. Trabajar beneficia nuestra salud, enriquece nuestras relaciones sociales, favorece nuestra autonomía y nos permite desarrollar nuestras capacidades. Por lo tanto, el trabajo es positivo para la salud de las mujeres y de los varones.

Socialmente, el espacio laboral ha estado centrado de forma prioritaria en el modelo masculino y relacionado con la división por sexo del trabajo: la organización del trabajo, las condiciones de su ejecución, los horarios, los valores, etc. La sociedad adjudica roles estereotipados diferentes para varones y mujeres, siendo esta atribución desigual y favoreciendo al sexo masculino en cuanto a un mayor reconocimiento social, económico y político principalmente.

A raíz de ésta **desigualdad**, las mujeres y los varones están expuestos a riesgos laborales distintos. Ellos más a los de naturaleza física, productos tóxicos o derivados de la manipulación manual de cargas; ellas, principalmente, a un entorno psicosocial adverso; generando un mayor número de problemas de salud tanto física como psíquica, siendo el estrés una de sus principales consecuencias.

Por otra parte, es preciso incluir las exigencias a las que están expuestas dentro y fuera del trabajo: la doble jornada, las sobrecargas por cuidado de familiares, la incompatibilidad entre la vida familiar y laboral, su situación jerárquica en la empresa, el tipo de tareas que realizan, la discriminación laboral, las exigencias sobre su imagen, el acoso sexual, la violencia, el acoso psicológico, etc.





La lucha efectiva a favor de la **igualdad y la no discriminación por razón de sexo** exige de la intervención de un marco normativo y de una actuación de las instituciones. **El objetivo es desterrar la discriminación y las desigualdades por razón de sexo**, promover el valor de la igualdad como eje para el desarrollo social y fomentar que el empleo sea un ámbito donde mujeres y varones se desarrollen profesionalmente en **iguales condiciones** de capacidad y oportunidad.

Actualmente la normativa en prevención de riesgos laborales adopta un tono neutral respecto al género.

A continuación se especifican los textos más relevantes en los que se detallan políticas en materia de igualdad y prevención de riesgos laborales:

Ámbito Internacional:

ONU (Organización de Naciones Unidas).

- El Art. 23.2 de la **Declaración Universal de los Derechos humanos** afirma que «toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual».
- El Art. 7 del **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** establece que «los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:
 - a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores.
 - i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual».

- El Art. 11 de la **Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres** establece la obligación de «adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, con el fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos».
- Resoluciones de la **IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres**, celebrada en Pekín en 1995.

OIT (Organización Internacional del Trabajo).

- **Convenio núm. 100** sobre igualdad de remuneración de 1951.
- **Convenio núm. 111** sobre la discriminación en el empleo y ocupación de 1958.
- **Convenio núm. 122** sobre la política de empleo de 1964.
- **Convenio núm. 142** sobre desarrollo de los recursos humanos de 1975.
- **Convenio núm. 155** sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo de 1981.
- **Convenio núm. 156** sobre responsabilidades familiares de 1981.
- **Convenio núm. 158** sobre terminación de la relación de trabajo de 1982.
- **Convenio núm. 171** sobre el trabajo nocturno de 1990.
- **Convenio núm. 183** sobre protección de la maternidad de 2000.



Ámbito Comunitario:

- El Art. 119 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea de 1957, o **Tratado de Roma**, establece la *«igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores que realizan el mismo trabajo, prohibiendo la discriminación salarial por razón de sexo»*.
- El Protocolo 14 sobre política social comunitaria del **Tratado de Maastricht (1992)** que recoge, por un lado, el principio de igualdad de trato salarial sin discriminación por razón de sexo y legítima, por otro, la adopción de *«medidas que prevean ventajas concretas destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de actividades profesionales o evitar o compensar algún impedimento en sus carreras profesionales»*.
- El artículo 141 del **Tratado de Ámsterdam (1997)**, establece: *«Cada Estado miembro garantiza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores para un mismo trabajo o para trabajos de igual valor»*.
- **Directiva 86/378/CEE**, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social.
- **Directiva 86/613/CEE**, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección a la maternidad.
- **Directiva 89/391/CEE** relativa a la aplicación de medidas para promover la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- **Directiva 92/85/CEE** relativa a la aplicación de medidas para promover la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada que haya dado a luz o que esté en periodo de lactancia.



- **Recomendación 92/131/CEE**, de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y el CÓDIGO DE CONDUCTA sobre las medidas para combatir el acoso sexual.

- **Directiva 96/34/CE**, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES.

- **Directiva 97/80/CE** del Consejo, de 15 de Diciembre de 1997 relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.

- **Resolución A4-0250/97** del Parlamento Europeo (1997), por la que se adopta una Campaña Europea sobre Tolerancia Cero ante la Violencia contra las Mujeres, en la que considera que la violencia masculina contra las mujeres tanto en la familia o en el lugar de trabajo o en la sociedad, incluye, entre otros, los malos tratos, las agresiones físicas y psíquicas que se puedan realizar contra las mismas.

- **Decisión del Consejo de 20 de diciembre de 2000** por la que se establece un programa de acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005).

- **Directiva 2002/73/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

- **Directiva 2006/ 54/ CE** del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).



Ámbito Nacional:

- Constitución Española.
- Código Penal. L. O. 10/1995.
- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo.
- Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. RDL 2/1995.
- Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto Legislativo 5/2000 Texto Refundido Ley de Infracciones y sanciones del orden social.
- Real Decreto Legislativo 1251/2001 por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.
- Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ámbito Autonómico de Madrid:

- IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2002-2005).
- Plan de Acción Integral contra la Violencia de Género (2005-2008).
- Ley 5/2005 de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid.
- II Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2004-2007).
- Decreto 256/2003 de 27 de noviembre del Observatorio Regional de la Violencia de Género.



Biblioteca Virtual

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO
Comunidad de Madrid



CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

Comunidad de Madrid

www.madrid.org



Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

Comunidad de Madrid

Ventura Rodríguez, 7 28008 Madrid

Tel.: 900 713 123 Fax: 91 420 58 08

www.madrid.org

Esta versión digital de la obra impresa forma parte de la Biblioteca Virtual de la Consejería de Educación y Empleo de la Comunidad de Madrid y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.

www.madrid.org/edupubli

edupubli@madrid.org

