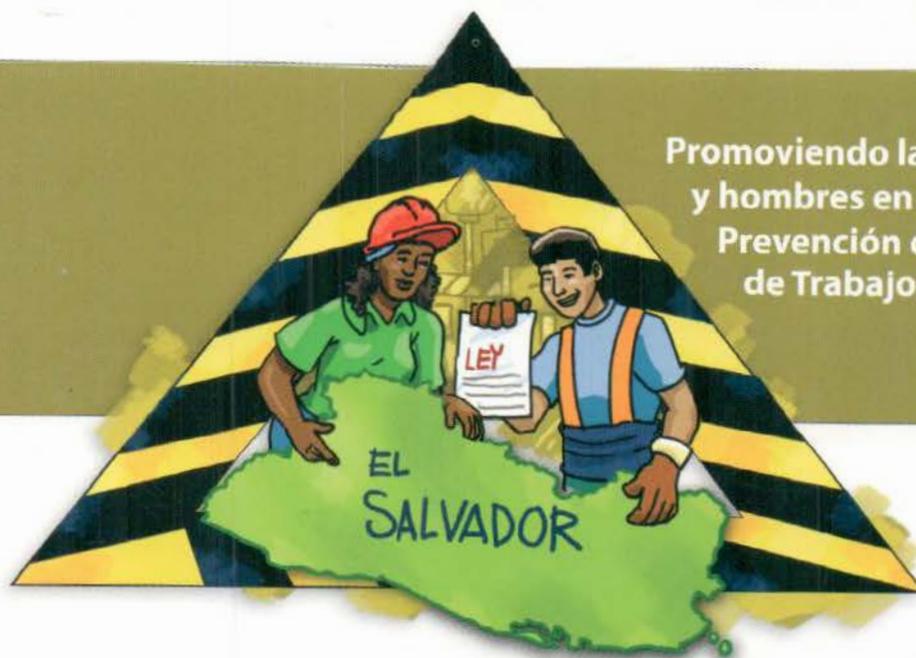


Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo

Promoviendo la igualdad entre mujeres
y hombres en la aplicación de la Ley de
Prevención de Riesgos en los Lugares
de Trabajo



Objeto de la Ley:

“Establecer los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, a fin de establecer el marco básico de garantías y responsabilidades para los trabajadores frente a riesgos derivados del trabajo”

Considerando V:

“El Estado debe garantizar el fiel cumplimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres, y el derecho a la no discriminación reconocido en los tratados internacionales, siendo necesario para ello tomar en cuenta las condiciones biológicas, psicológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras...”

Art. 3.- Para su aplicación, se observará lo siguiente:

ESTABLECE adecuar el lugar de trabajo a la persona: concepción de los puestos de trabajo, elección de equipos y métodos de trabajo y de producción, con miras en particular a atenuar el trabajo monótono y repetitivo.

PROHÍBE toda forma de discriminación directa o indirecta.

GARANTIZA el respeto a la dignidad inherente a las personas y el derecho a un ambiente laboral libre de violencia.

GARANTIZA el derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el desempeño del trabajo y en la medida de lo posible, **sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales**, tomando en cuenta las necesidades de trabajadoras y trabajadores para su **participación en los organismos de esta ley.**

Por ello la ley establece:

1. En la organización de la seguridad y salud ocupacional

Art. 8.- El empleador formulará y ejecutará el **Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales** de su empresa y **asignará los recursos necesarios para su ejecución**, garantizando la participación efectiva de trabajadores y trabajadoras en su elaboración, puesta en práctica y evaluación.

Nº	El Programa debe incluir:	Ello exige:
1	Mecanismos de evaluación periódica.	<ul style="list-style-type: none"> • Registrar y analizar la información obtenida desagregada por tipo de ocupación y por sexo. • Registrar y tener en cuenta la valoración y opinión específica de mujeres y hombres.

Nº	El Programa debe incluir:	Ello exige:
2	Identificación, evaluación, control y seguimiento permanente de los riesgos ocupacionales, determinando los puestos de trabajo que representan riesgos para la salud, actuando en su eliminación y adaptación de las condiciones de trabajo, debiendo hacer especial énfasis en la protección de la salud reproductiva, principalmente durante el embarazo, el post-parto y la lactancia.	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer los puestos de trabajo que pueden presentar riesgos para mujeres embarazadas, en sus seis meses posteriores al parto y mujeres lactantes. Se deberá evitar trabajos que requieran estar largas horas de pie, cargar peso o entrar en contacto con sustancias potencialmente tóxicas o corrosivas. • Establecer las acciones para evitar estos riesgos, que pueden incluir: cambio temporal de puesto de trabajo, equipos especiales de protección, restricción del tipo de tareas a realizar. • Asegurar la identificación de riesgos ocupacionales normalmente no considerados como: la dificultad de conciliación de la vida familiar y laboral, la discriminación por sexo en el trato (en la asignación de tareas y promociones dentro de la empresa), el acoso sexual y cualquier forma de violencia de género hacia las mujeres.
3	Registro actualizado de accidentes, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos.	<ul style="list-style-type: none"> • Registrar y analizar los datos desagregados por sexo y tipo de ocupación.
4	Plan de emergencia y evacuación.	<ul style="list-style-type: none"> • Priorizar acciones y apoyos para evacuación del personal que trabaja en zonas peligrosas, mujeres embarazadas, post parto o lactantes, así como mujeres con discapacidad. Su atención y evacuación debe ser prioritaria.
5	Entrenamiento permanente a los trabajadores y trabajadoras sobre sus competencias, técnicas y riesgos específicos de su puesto de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar la participación equitativa de mujeres y hombres en estos procesos. • Incorporar dentro del entrenamiento a las mujeres, y en función de las características específicas del puesto de trabajo, el desarrollo de habilidades para poder detectar y afrontar situaciones de violencia de género tanto dentro de la empresa como hacia afuera (trabajos en contacto con el público, en condiciones de soledad o nocturnidad).
6	Programa de exámenes médicos y atención de primeros auxilios en el lugar de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Incluir atención de primeros auxilios específica para mujeres embarazadas. • Establecer acuerdos con otras entidades para facilitar la realización de citologías y mamografías a las mujeres.

N°	El Programa debe incluir:	Ello exige:
7	Programas complementarios sobre consumo de alcohol y drogas, prevención de infecciones de transmisión sexual, VIH/SIDA, salud mental y salud reproductiva	En general: <ul style="list-style-type: none"> • Los programas deben ser diseñados y desarrollados teniendo en cuenta los distintos determinantes sociales y culturales que inciden de forma específica en mujeres y hombres frente a este tipo de riesgos. • Deben participar proporcionalmente tanto hombres como mujeres. • Deben existir espacios de formación específicos para mujeres y hombres en particular en cuanto a salud mental y salud reproductiva.
8	Actividades y reuniones del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional , que tomen en cuenta las condiciones, roles tradicionales de hombres y mujeres y responsabilidades familiares, para garantizar la participación equitativa de trabajadores y trabajadoras en dichos comités.	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la transformación positiva de roles tradicionales de mujeres y hombres: evitar asignar puestos de asistencia a las mujeres y puestos de toma de decisión a los hombres, promoviendo la participación de las mujeres en puestos de decisión y liderazgo y hombres en puestos de asistencia y secretaría. • Registrar y tomar en cuenta opiniones y demandas de mujeres y hombres de forma específica. • Asegurar que los horarios y lugares de estas actividades aseguren la participación equitativa de mujeres y hombres, de acuerdo con sus puestos de trabajo y la conciliación de la vida familiar y laboral.
9	Programa de difusión y promoción de las actividades preventivas .	<ul style="list-style-type: none"> • Los mecanismos de difusión y promoción deben ser accesibles a mujeres y hombres. • La comunicación debe evitar el uso de imágenes o mensajes sexistas y, por el contrario, promover relaciones de igualdad entre mujeres y hombres. • Asegurar que en los procesos de inducción a personal nuevo se explicita el compromiso de la organización con la erradicación del acoso sexual, la discriminación y cualquier forma de violencia hacia las mujeres.

Nº	El Programa debe incluir:	Ello exige:
10	Programas preventivos, y de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales .	<p>En relación con el acoso sexual y la violencia hacia las mujeres, que afecta la salud física y mental:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer programas permanentes y sistemáticos de sensibilización sobre violencia de género al personal, en todos sus niveles, incluyendo de forma específica a los equipos directivos. Estos programas deberán contribuir a desmitificar y desmentir los estereotipos que justifican socialmente el acoso sexual y la violencia contra las mujeres. • Asegurar la participación de todo el personal en los mismos, particularmente del masculino. Se incluirán sesiones específicas solo con hombres y solo con mujeres para que puedan expresar con mayor libertad sus percepciones y reflexiones al respecto. • Establecer una política interna expresa contra el acoso sexual, liderada por el equipo directivo y trabajada de forma participativa en los espacios de negociación colectiva, difundiéndola e integrándola en todos los niveles jerárquicos y organizativos. • Establecer, como parte de los manuales y procedimientos de Recursos Humanos, un protocolo de atención a situaciones de acoso sexual en el trabajo. Este será de conocimiento general y procedimiento confiable y confidencial para las víctimas, de manera que sean atendidas de forma expedita y objetiva. Deberá indicar las sanciones disciplinarias a aplicar para las personas acosadoras. <p>En relación con otros riesgos psicosociales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incluir en los programas de prevención acciones que reduzcan el estrés, favorezcan la eficiencia en el trabajo y faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral de las trabajadoras y trabajadores, como flexibilidad de horarios, centros de cuidado infantil en la empresa, ayudas para la educación de hijas e hijos u otros. • Incluir en el plan de prevención, medidas que favorezcan una ambiente de trabajo saludable, respetuoso y que fomenta la igualdad entre mujeres y hombres.

2. En la conformación de los comités de seguridad y salud ocupacional

Mandatos de la Ley	Entonces:
<p>Art. 16.- En la conformación del comité deberá garantizarse la apertura a una participación equitativa de trabajadores y trabajadoras.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estar conformados paritariamente (50/50) por mujeres y hombres de distintas áreas y ocupaciones.

3. En las condiciones especiales en los lugares de trabajo

Mandatos de la Ley	Entonces:
<p>Art. 29.- En los lugares de trabajo que laboren por turnos, deberán haber espacios adecuados para la espera, suficientemente ventilados, iluminados y protegidos de la intemperie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estos espacios deberán de establecer lugares específicos para el descanso de las mujeres embarazadas, madres recientes y lactantes o aquellas que cuenten con una discapacidad temporal o permanente.
<p>Art. 30.- Los empleadores tienen la obligación de proporcionar a los trabajadores y trabajadoras, las condiciones ergonómicas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar que las mujeres en avanzado estado de embarazo, en post parto o lactancia, o mujeres con discapacidad temporal o permanente, cuenten con las condiciones ergonómicas adecuadas para evitar impactos negativos en la salud.

4. En la ropa de trabajo, equipo de protección y herramientas especiales

Mandatos de la Ley	Entonces:
<p>Art. 38.-...Es obligación del empleador proveer a cada trabajador su equipo de protección personal, ropa de trabajo...el cumplimiento de esta disposición en ningún caso implicará carga financiera al trabajador o trabajadora.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La empresa deberá proporcionar equipo de protección personal, herramientas y ropa de trabajo adecuada para las mujeres embarazadas. • En ningún caso implicará carga financiera para la mujer.

5. En relación con el uso de sustancias químicas

Mandatos de la Ley	Entonces:
<p>Art. 51.- En todo lugar de trabajo se debe disponer de un inventario de todas las sustancias químicas existentes, clasificadas en función del tipo y grado de peligrosidad.... Especial tratamiento debe existir en caso de mujeres embarazadas...</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Todas las sustancias químicas en uso deben contener especificaciones en idioma castellano sobre sus efectos dañinos en la salud del conjunto de trabajadoras y trabajadores y de forma específica en mujeres, embarazos y/o lactantes. • Se debe evitar cualquier tipo de contacto de las mujeres embarazadas y lactantes con estas sustancias que pueda afectar su salud.

6. En relación con los servicios sanitarios

Mandatos de la Ley	Entonces:
<p>Art. 56.- Todo lugar de trabajo deberá estar provisto de servicios sanitarios para hombres y mujeres, los cuales deberán ser independientes y separados, en la proporción que se establezca en el reglamento de la presente Ley.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los servicios sanitarios deberán ser proporcionales a la cantidad de mujeres y hombres que laboran en la empresa, y tener en cuenta la distinta frecuencia de uso de unas y otros, en función de sus necesidades específicas. • Deberán además contar con un cuarto o zona especial aislada para las mujeres lactantes, que envasan la leche para usarla en sus casas.



Organización
Internacional
del Trabajo

Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT
para América Central, Haití, Panamá
y República Dominicana

www.oit.or.cr