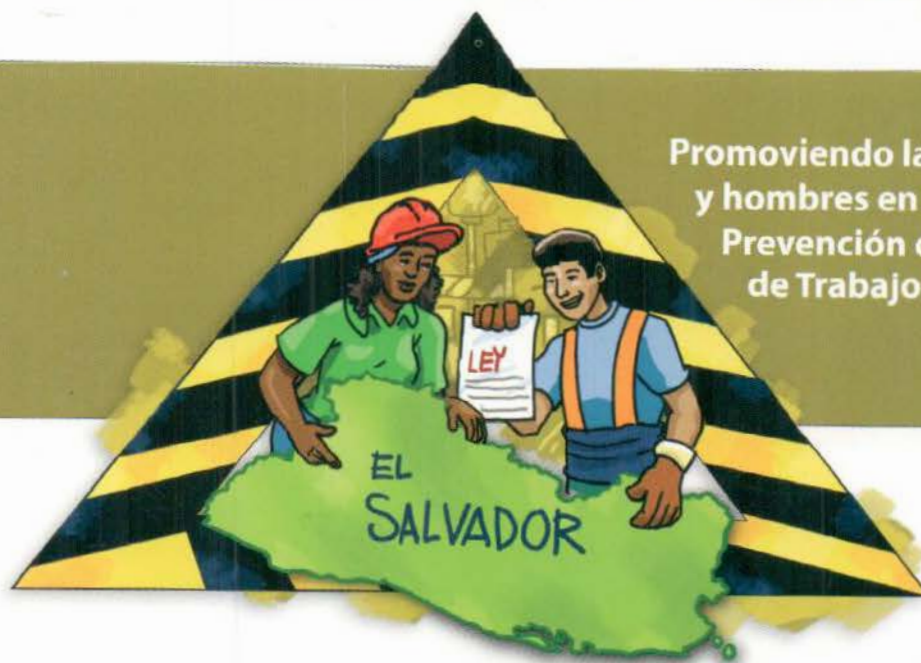


## Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo

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.

N°	El Programa debe incluir:	Ello exige:
1	<b>Mecanismos de evaluación</b> periódica.	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="829 1199 1526 1262">• Registrar y analizar la información obtenida desagregada por tipo de ocupación y por sexo.</li> <li data-bbox="829 1272 1526 1335">• Registrar y tener en cuenta la valoración y opinión específica de mujeres y hombres.</li> </ul>



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"> <li>• 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.</li> <li>• 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.</li> <li>• 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.</li> </ul>
3	<b>Registro actualizado</b> de accidentes, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registrar y analizar los datos desagregados por sexo y tipo de ocupación.</li> </ul>
4	<b>Plan de emergencia y evacuación.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> </ul>
5	<b>Entrenamiento permanente</b> a los trabajadores y trabajadoras sobre sus competencias, técnicas y riesgos específicos de su puesto de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asegurar la participación equitativa de mujeres y hombres en estos procesos.</li> <li>• 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).</li> </ul>
6	Programa de <b>exámenes médicos y atención de primeros auxilios</b> en el lugar de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incluir atención de primeros auxilios específica para mujeres embarazadas.</li> <li>• Establecer acuerdos con otras entidades para facilitar la realización de citologías y mamografías a las mujeres.</li> </ul>

N°	El Programa debe incluir:	Ello exige:
7	Programas complementarios sobre <b>consumo de alcohol y drogas, prevención de infecciones de transmisión sexual, VIH/SIDA, salud mental y salud reproductiva</b>	<b>En general:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Deben participar proporcionalmente tanto hombres como mujeres.</li> <li>• Deben existir espacios de formación específicos para mujeres y hombres en particular en cuanto a salud mental y salud reproductiva.</li> </ul>
8	Actividades y reuniones del <b>Comité de Seguridad y Salud Ocupacional</b> , que tomen en cuenta las condiciones, roles tradicionales de hombres y mujeres y responsabilidades familiares, para garantizar la <b>participación equitativa de trabajadores y trabajadoras</b> en dichos comités.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Registrar y tomar en cuenta opiniones y demandas de mujeres y hombres de forma específica.</li> <li>• 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.</li> </ul>
9	Programa de <b>difusión y promoción de las actividades preventivas</b> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los mecanismos de difusión y promoción deben ser accesibles a mujeres y hombres.</li> <li>• La comunicación debe evitar el uso de imágenes o mensajes sexistas y, por el contrario, promover relaciones de igualdad entre mujeres y hombres.</li> <li>• 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.</li> </ul>



Nº	El Programa debe incluir:	Ello exige:
10	Programas <b>preventivos, y de sensibilización</b> sobre <b>violencia hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales</b> .	<p><b>En relación con el acoso sexual y la violencia hacia las mujeres, que afecta la salud física y mental:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• 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.</li> <li>• 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.</li> <li>• 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.</li> </ul> <p><b>En relación con otros riesgos psicosociales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Incluir en el plan de prevención, medidas que favorezcan una ambiente de trabajo saludable, respetuoso y que fomenta la igualdad entre mujeres y hombres.</li> </ul>

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

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

## 3. En las condiciones especiales en los lugares de trabajo

Mandatos de la Ley	Entonces:
<p><b>Art. 29.-</b> 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"> <li>• 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.</li> </ul>
<p><b>Art. 30.-</b> Los empleadores tienen la obligación de proporcionar a los trabajadores y trabajadoras, las condiciones ergonómicas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> </ul>

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

Mandatos de la Ley	Entonces:
<p><b>Art. 38.-...</b>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"> <li>• La empresa deberá proporcionar equipo de protección personal, herramientas y ropa de trabajo adecuada para las mujeres embarazadas.</li> <li>• En ningún caso implicará carga financiera para la mujer.</li> </ul>



## 5. En relación con el uso de sustancias químicas

Mandatos de la Ley	Entonces:
<p><b>Art. 51.-</b> 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"> <li>• 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.</li> <li>• Se debe evitar cualquier tipo de contacto de las mujeres embarazadas y lactantes con estas sustancias que pueda afectar su salud.</li> </ul>

## 6. En relación con los servicios sanitarios

Mandatos de la Ley	Entonces:
<p><b>Art. 56.-</b> 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"> <li>• 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.</li> <li>• Deberán además contar con un cuarto o zona especial aislada para las mujeres lactantes, que envasan la leche para usarla en sus casas.</li> </ul>



Organización  
Internacional  
del Trabajo

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

[www.oit.or.cr](http://www.oit.or.cr)