

Principales factores de género que inciden en las actitudes y comportamientos ante los riesgos laborales y en los daños derivados de los mismos

Principales factores de género que inciden en las actitudes y comportamientos ante los riesgos laborales y en los daños derivados de los mismos



Barakaldo, 2021

Un registro bibliográfico de esta obra puede consultarse en el catálogo de la Biblioteca de Osalan:
https://www.katalogoak.euskadi.eus/cgi-bin_q81a/abnetclop?SUBC=VEJ/J0024

Lan honen bibliografía-erregistroa Osalaneko Liburutegiaren katalogoan aurki daiteke:
https://www.katalogoak.euskadi.eus/cgi-bin_q81a/abnetclop?SUBC=VEJ/J0024

A catalogue record of this book is available in the catalogue of the Library of Osalan
https://www.katalogoak.euskadi.eus/cgi-bin_q81a/abnetclop?SUBC=VEJ/J0024

- Título:** Principales factores de género que inciden en las actitudes y comportamientos ante los riesgos laborales y en los daños derivados de los mismos / Laneko arris-
kuen aurrean diren jarretetan eta portaeretan eta horien ondoriozko kalteetan
eragiten duten genero-faktore nagusiak
- Edición:** 1.ª edición, junio de 2021.
- Tirada:** 50 ejemplares.
- © Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi /
Euskadiko Autonomia Elkarteko Administrazioa.
OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales /
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea.
- Edita:** OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales /
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea.
Camino de la Dinamita s/n - 48903 Barakaldo (Bizkaia).
- Internet:** www.osalan.euskadi.eus
- Autoría:** Ikei Research & Consultancy; OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y
Salud Laborales / Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
- Fotocomposición e Impresión:** Imprenta Garcinuño S.L.
Ctra. San Vicente, 13 -48510-Valle de Trápaga-Trapagaran (Bizkaia).
- ISBN:** 978-84-95859-88-4
- e-ISBN:** 978-84-95859-89-1
- Depósito Legal:** LG BI 00899-2021

Presentación



OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud laborales, organismo autónomo del Gobierno Vasco, lleva más de diez años trabajando para avanzar en la generación de conocimientos que incorporen la igualdad en la prevención de riesgos laborales. Desde el año 2018 el organismo dio un nuevo paso al desarrollar un Plan para la igualdad de mujeres y hombres para el periodo 2018-2021. Ese plan ha sido integrado en nuestros sucesivos Planes de gestión anuales y ha orientado las políticas sobre esta materia en los últimos años.

Ante la falta de información y de referencias sobre seguridad y salud laborales con perspectiva de género, una de las principales líneas de trabajo emprendidas por OSALAN ha sido la de investigar y generar conocimiento en este campo. El estudio sobre los principales «Factores de género que inciden en las actitudes y comportamientos ante los riesgos laborales y en los daños derivados de los mismos» se enmarca en esta línea de trabajo.

Este estudio tiene como objetivo profundizar, desde una metodología cualitativa, en aquellos elementos de género que influyen en la seguridad y salud laborales. El resultado final es un mapa que recoge los elementos que configuran la seguridad y salud laborales en tres esferas: la sociedad, las empresas y las personas, y, dentro de esos elementos, se identifican los factores que pueden estar contribuyendo a generar desigualdades en la protección de la salud laboral de mujeres y hombres.

Este estudio nos sirve para confirmar la buena orientación de las estrategias y actuaciones de OSALAN en el ámbito de la igualdad y la prevención de riesgos laborales, a la vez que nos abre otras puertas sobre las que seguir indagando. Apunta además algunas recomendaciones para avanzar hacia una prevención de riesgos laborales más igualitaria.



Conscientes de que la incorporación de la perspectiva de género en la gestión preventiva es la vía para garantizar la seguridad y salud laborales para hombres y mujeres, esta línea de trabajo seguirá siendo una prioridad y una apuesta firme de Osalan en los próximos años.

Lourdes Iscar Reina

Directora General de OSALAN-Instituto Vasco
de Seguridad y Salud Laborales.

Índice

1. Introducción	13
1.1. Presentación general	13
1.2. Aproximación a la temática de estudio	14
2. Análisis de estudios e investigaciones relevantes	17
2.1. Introducción	17
2.2. Factores de Género que inciden en la prevención de los Riesgos Laborales en la sociedad	17
2.2.1. Estructura socioeconómica y modelo de organización social	17
2.2.2. Normativa y marco legal en materia de género y salud laboral	18
2.2.3. Socialización de género y estereotipos: cultura y valores	22
2.2.4. Las desigualdades en el mercado laboral y riesgos derivados	24
2.2.5. La negociación colectiva y la perspectiva de género en salud laboral	40
2.3. Factores de Género que inciden en la prevención de los Riesgos Laborales en las empresas	41
2.3.1. Características de la empresa que influyen en los riesgos laborales desde un enfoque de género	41
2.3.2. Los Planes de Igualdad en las empresas	42
2.3.3. La gestión preventiva en las empresas	45



2.4. Factores de Género que inciden en la prevención de los Riesgos Laborales en las personas	49
2.4.1. Las características biológicas de mujeres y hombres	49
2.4.2. La influencia de la socialización de género en el comportamiento y las actitudes	51
3. La visión cualitativa sobre los factores de género en la prevención de riesgos laborales	55
3.1. La visión de personas expertas	55
3.1.1. Introducción	55
3.1.2. Factores de género y riesgos laborales en la estructura social	55
3.1.3. Factores de género y riesgos laborales en las empresas	62
3.1.4. Propuestas a futuro y retos para avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de los riesgos laborales	70
3.2. La visión de las empresas	75
3.2.1. Introducción	75
3.2.2. La visión general de la empresa sobre prevención de riesgos laborales y los factores de género	76
3.2.3. Herramientas para la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género	79
3.2.4. Diferencias entre mujeres y hombres en la incidencia de riesgos laborales	83
3.2.5. Factores diferenciales en las empresas	84
3.2.6. Perspectivas y necesidades a futuro	86
3.3. La visión de la población ocupada, delegados y delegadas de prevención y servicios de prevención ajenos	87
3.3.1. Introducción	87
3.3.2. Empresa y cultura organizacional	88
3.3.3. Prevención en la empresa	97
3.3.4. Riesgos laborales e impacto en la salud	108
3.3.5. Actitudes y comportamientos de las personas trabajadoras	114
3.3.6. Principales ideas fuerza de las dinámicas	119

4. Factores de género que inciden en la prevención de los Riesgos Laborales	122
4.1. Mapa descriptivo de los principales Factores de Género que inciden en la prevención de los riesgos laborales	122
4.2. Recomendaciones a futuro	131
Anexo. Fuentes Documentales	134

Índice de cuadros

Cuadro 2.1.	Algunas propuestas regulatorias a nivel europeo en materia de género y salud laboral	20
Cuadro 2.2.	Los Planes de Igualdad en las empresas	21
Cuadro 2.3.	Afiliación a la Seguridad Social. Distribución de trabajadoras y trabajadores según sectores. CAE, 2017	26
Cuadro 2.4.	Población de 16 y más años ocupada asalariada de la CAE por tipo de contrato, 2018	27
Cuadro 2.5.	Población ocupada según tipo de jornada y sexo. CAE, 2015-2019 (4º Trim)	28
Cuadro 2.6.	Desigualdades de género en salud laboral en España	30
Cuadro 2.7.	Algunos ejemplos de las diferencias de género en cuanto a riesgos laborales y resultados sobre la salud	31
Cuadro 2.8.	Número de accidentes en jornada por sector de actividad, 2018-2019	33
Cuadro 2.9.	Número de enfermedades profesionales en la CAE en 2017 y 2018	34
Cuadro 2.10.	El método ISTAS21 (CoPsoQ)	38
Cuadro 2.11.	Acoso sexual y Acoso por razón de sexo	39
Cuadro 2.12.	Desigualdad de género en las actividades de prevención de riesgos laborales	46

Cuadro 2.13. Población asalariada y asimilada. Grado de información recibida sobre riesgos en el puesto de trabajo CAE. 2000-2016	47
Cuadro 2.14. Características de la política preventiva androcentrista	48
Cuadro 3.1. Empresas participantes en el estudio sobre factores de género que influyen en la prevención de riesgos laborales	75

Índice de gráficos

Gráfico 1.1.	Condicionantes de salud y factores atenuantes	15
Gráfico 1.2.	Ejemplos de las influencias de sexo y de género en la salud de las personas	16
Gráfico 2.1.	Estereotipos que dificultan la equidad en la salud de los trabajadores y las trabajadoras	24
Gráfico 2.2.	Segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo	26
Gráfico 2.3.	El círculo vicioso de las actividades de prevención en el trabajo de las mujeres	36
Gráfico 2.4.	Interacción de factores de género, factores laborales, salud y calidad de vida	38

1. Introducción

1.1. Presentación general

El presente estudio, titulado «*Estudio sobre los principales factores de género que inciden en las actitudes y comportamientos ante los riesgos laborales y en los daños derivados de los mismos*», responde a un trabajo contratado a Ikei Research & Consultancy por OSALAN, Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.

Básicamente, el objetivo general de este estudio es profundizar en los factores de género que inciden en las actitudes y comportamientos ante los riesgos laborales y en los daños derivados en la empresa, a través de métodos cualitativos, de las opiniones y el grado de sensibilización de las y los principales agentes implicados en la prevención de riesgos laborales, con el fin de elaborar un mapa descriptivo de los factores de género que inciden en cada elemento del sistema de prevención de riesgos laborales.

Para la elaboración del presente estudio se han aplicado distintas herramientas metodológicas (revisión de fuentes documentales, entrevistas en profundidad, entrevistas autoadministradas y dinámicas de grupo), cuya combinación ha permitido construir una comprensión global amplia sobre los factores de género que indican en las actitudes y comportamientos ante los riesgos laborales y en los daños derivados de los mismos.

El informe se estructura en torno a cuatro grandes capítulos, además del presente capítulo introductorio. El capítulo 2 recoge las conclusiones del análisis bibliográfico, que consiste en un análisis de estudios e investigaciones relevantes orientado a identificar los factores de género vinculados a la salud laboral que son señalados en una muestra de la literatura disponible.

Por su parte, el capítulo 3 presenta información primaria de carácter cualitativo obtenida de un amplio abanico de agentes consultados sobre los factores de género que inciden en la prevención de riesgos y en las actitudes y comportamientos ante el riesgo. En concreto, una primera sección recoge la



visión de 13 personas expertas, empresas y organizaciones clave en materia de prevención de riesgos y en perspectiva de género, tanto en Euskadi como en el ámbito estatal. Posteriormente, una segunda sección del capítulo presenta los resultados de 16 entrevistas autoadministradas realizadas a empresas de diferentes sectores de actividad ubicadas en la CAE. Finalmente, el capítulo concluye con una sección que describe los resultados de 6 dinámicas de grupo realizadas con personal técnico de servicios de prevención ajenos, personal delegado de prevención de riesgos laborales y con trabajadoras y trabajadores de Euskadi.

Finalmente, el estudio termina con el capítulo 4, donde se presenta el mapa descriptivo de los factores de género que influyen en la prevención de riesgos laborales derivado del análisis previo realizado, poniendo el foco en los factores asociados a la empresa. Este capítulo culmina con una relación de recomendaciones de actuaciones y líneas de investigación a futuro, para impulsar la aplicación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

1.2. Aproximación a la temática de estudio

Hasta ahora, los factores de género no se han tenido en cuenta suficientemente en las políticas de seguridad y salud laboral, y prácticamente sólo se ha prestado atención a los temas relacionados con la maternidad y las situaciones vinculadas a la misma (embarazo, lactancia...). Sin embargo, la perspectiva de género aplicada a la salud laboral debería abordarse con un enfoque mucho más amplio, atendiendo a las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la exposición a los riesgos, la prevención de éstos y las consecuencias para la salud.

Por otro lado, una aclaración básica que es necesario realizar cuando se habla sobre perspectiva de género es la distinción entre género y sexo, términos que tienen distintas connotaciones. En concreto, el «**sexo**» es definido biológicamente, distinguiendo hombre y mujer (diferencias biológicas, morfológicas, hormonales, entre otras). Por su parte, el «**género**» no corresponde a algo natural, como el sexo, sino que es la construcción cultural que hace una sociedad a partir de las diferencias biológicas, adscribiendo cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para mujeres y hombres.

Es importante tener en cuenta que el sexo y los roles de género tienen su impacto en numerosos aspectos relacionados con la salud laboral, como por ejemplo la vulnerabilidad biológica, la exposición a riesgos, el acceso a recursos de prevención, la incidencia de las enfermedades y la evolución de las mismas,

las repercusiones sociales y culturales de la salud y la enfermedad, y la propia respuesta de los servicios y sistemas de salud.

Así, existen factores relacionados no sólo con el sexo, sino también con los roles sociales en el medio laboral y extralaboral, que pueden influir en enfermedades relacionadas con el trabajo y en la propia percepción de la salud por parte de ambos grupos. Por tanto, las cuestiones de sexo y de género se interrelacionan dentro y fuera del medio laboral, e impactan de forma directa en la exposición a los riesgos y su consiguiente afectación, ambas diferentes entre mujeres y hombres.

El siguiente diagrama recoge algunos de los condicionantes que influyen sobre la salud de las personas, como son los aspectos genéticos, biológicos, etc., o las demandas externas relacionadas con el trabajo, el rol de cuidados y la doble jornada. Estos condicionantes pueden verse atenuados por factores como el soporte social o la corresponsabilidad. Todo ello, en función de la personalidad, valores, creencias, etc. de cada persona, derivará en unas consecuencias concretas para su salud física y mental.

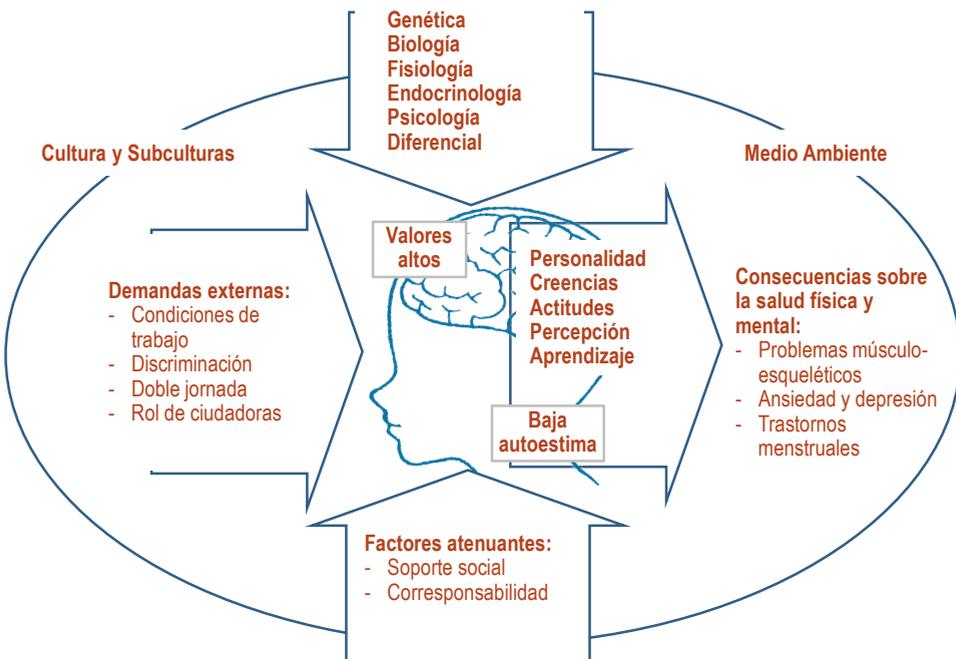


Gráfico 1.1. Condicionantes de salud y factores atenuantes

Fuente: Valls-Llobet, C., «Salud Laboral y diferencias entre mujeres y hombres. Exposición a químicos y riesgos electromagnéticos. El ejemplo de cáncer de mama», CAPS. Centro de Análisis y Programas Sanitarios. ETUI. 2015

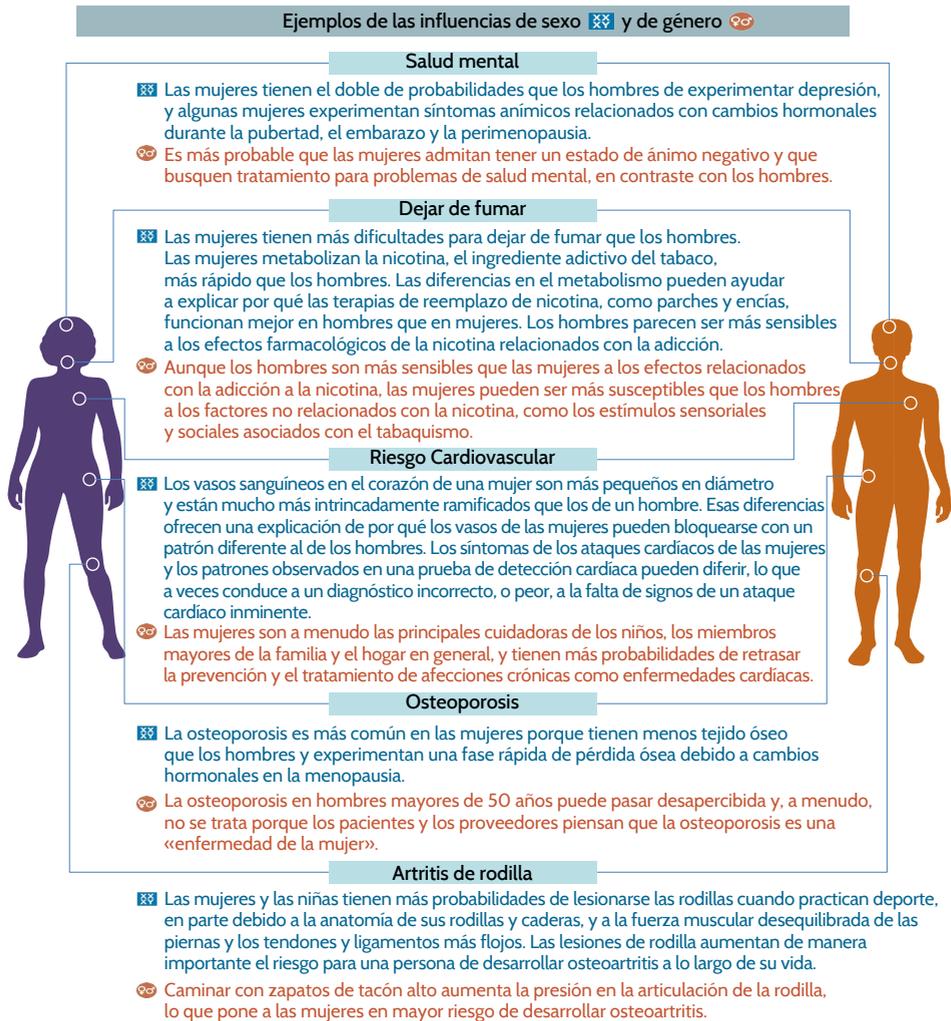


Gráfico 1.2. Ejemplos de las influencias de sexo y de género en la salud de las personas

Fuente: National Institutes of Health (www.nih.gov/women).

Con todo, la salud de mujeres y hombres es:

- **Diferente:** porque existen una serie de factores biológicos (genéticos, fisiológicos, etc.) que tienen distintas implicaciones en la salud, dado que determinan el funcionamiento y el riesgo de enfermar de los cuerpos de unos y otras por los factores de tipo biológico.
- **Desigual** por los factores y condicionantes sociales, explicados por el género, que establecen diferencias injustas y evitables en la salud de los hombres y las mujeres.

2. Análisis de Estudios e Investigaciones Relevantes

2.1. Introducción

El presente capítulo recoge las conclusiones del análisis bibliográfico desarrollado como parte del Estudio sobre los principales factores de género que inciden en las actitudes y comportamientos ante los riesgos laborales y en los daños derivados de los mismos.

Se trata de un análisis de estudios e investigaciones relevantes orientado a identificar los factores de género vinculados a la salud laboral que son señalados por la literatura científica, en base a los cuales elaborar un mapa o modelo descriptivo de los factores de género que inciden en cada elemento del sistema de prevención de riesgos laborales.

Este capítulo se estructura en torno a tres ámbitos de estudio: el entorno o la sociedad como marco general, las empresas, y las características de las personas.

2.2. Factores de Género que inciden en la prevención de los Riesgos Laborales en la sociedad

2.2.1. Estructura socioeconómica y modelo de organización social

Uno de los principales determinantes de nuestro modelo de organización económico y social es el **no reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidados como base** de nuestra estructura socioeconómica.

En este sentido, existen diversas publicaciones sobre la «economía del cuidado», que podría definirse como el conjunto de todas las actividades necesarias para la supervivencia cotidiana de las personas en la sociedad en la que viven, incluyendo el autocuidado, el cuidado directo de otras personas, la provisión de las condiciones en que se realiza el cuidado (limpieza del hogar, compra,



preparación de alimentos...), y la gestión del cuidado (coordinación de horarios, traslados de personas a otras instituciones, etc.). El cuidado permite atender las necesidades de las personas dependientes, también de las que pueden autoproverseer dicho cuidado (Rodríguez Enríquez, C., 2015).

Así pues, el trabajo de cuidado cumple una función esencial en las economías capitalistas: la reproducción de la fuerza de trabajo. Sin este trabajo de cuidados cotidiano que permite que el capital disponga todos los días de trabajadores y trabajadoras en condiciones de emplearse, el sistema simplemente no podría reproducirse. Sin embargo, en el análisis económico convencional, este trabajo se encuentra invisibilizado (Rodríguez Enríquez, C., 2015) (Sabater, M.C., 2014).

Así, tradicionalmente, nuestra sociedad ha «naturalizado» la capacidad de las mujeres para cuidar. Sin embargo, lejos de ser una capacidad «natural», esa capacidad para los cuidados y las tareas del hogar no es más que una construcción social basada en las relaciones patriarcales de género (Rodríguez Enríquez, C., 2015). Esos estereotipos de género que asignan al hombre las tareas de la producción y limitan a la mujer al espacio de los cuidados y las tareas domésticas, siguen siendo las normas sociales predominantes (Sabater, M.C., 2014).

Todo ello deriva en una división sexual del trabajo, en la que las tareas de las mujeres están esencialmente centradas en los cuidados y se encuentran minusvaloradas, mientras que las llamadas tareas de **producción** son realizadas por el **hombre** y están asociadas a un **mayor prestigio social** (Sabater, M.C., 2014). Cuando se acepta y visibiliza la relación que existe entre las relaciones sociales (y concretamente, las relaciones de género) y la dinámica económica, el sesgo androcéntrico presente en la estructura económica convencional se hace evidente (Rodríguez Enríquez, C., 2015).

2.2.2. Normativa y marco legal en materia de género y salud laboral

En general, se percibe una escasa sensibilidad en el marco legal actual hacia los problemas de salud laboral que afectan específicamente a las mujeres, salvo que se vinculen expresamente a los aspectos reproductivos y de crianza (básicamente, el embarazo y la lactancia) (Blázquez Agudo, E.M., 2017). Así, se puede decir que los factores de género no han sido tenidos suficientemente en consideración por las políticas de seguridad y salud laboral, y únicamente se ha prestado una mayor atención y protección en los temas relacionados con la maternidad y las situaciones vinculadas a la misma (UGT, 2019). Se puede afirmar que el ordenamiento jurídico español se ha elaborado desde una perspectiva androcéntrica tradicional, que además presume,

erróneamente, que las patologías y sintomatologías femeninas son idénticas que las masculinas (Blázquez Agudo, E.M., 2017). No sorprende, por tanto, que la mayor parte de los informes y estudios en salud laboral hayan priorizado la comprensión y análisis de los riesgos laborales que se dan en los sectores masculinizados y que han tenido una respuesta más contundente de los trabajadores y las trabajadoras, los sindicatos y la propia sociedad (CIF, 2011).

Analizando el marco legislativo español, conviene iniciar destacando que el artículo 40.2 de la **Constitución Española** encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores y las trabajadoras mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, lo que ha dado lugar a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, como pilar fundamental.

En concreto, la **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales** (LPRL) establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos laborales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de las personas trabajadoras en materia preventiva. Más específicamente, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece que el empresariado es deudor de la seguridad y la salud del personal a su servicio. Así, esta ley establece que el empresariado está obligado a garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, adoptando las medidas necesarias y llevando a cabo una acción de perfeccionamiento permanente. En concreto, la LPRL establece la obligación para el empresariado de proteger a sus trabajadores y trabajadoras contra las condiciones de trabajo que puedan producirle daños físicos, como las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en un determinado centro de trabajo o las relacionadas con la naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos etc., pero también establece la obligación de protegerlos contra otras condiciones de trabajo que pueden afectar a su salud psíquica y social, como aquellas relacionadas con la organización y ordenación del trabajo (estilo de mando, distribución de la jornada, ritmo o monotonía de trabajo, etc.).

La incorporación de la perspectiva de género en la promoción de la salud se vio reforzada con la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que recoge, en su art. 27 la integración del principio de igualdad en la política de salud, con una política específica de promoción de la salud de las mujeres, así como de «prevención



de su discriminación», en el marco de la educación sanitaria y la investigación científica y, en particular, en relación con la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. De esta manera, la Ley Orgánica 3/2007 ha añadido al artículo 5 en el capítulo II de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales el siguiente punto: «*Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los y las trabajadoras*».

Sin embargo, en la práctica, la Ley 31/1995, de 8 de marzo, de Prevención de Riesgos Laborales no ha profundizado suficientemente en la dimensión de género, más allá de la maternidad y la lactancia, de ahí que pueda hablarse de una «zona negra» del principio de transversalidad que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Blázquez Agudo, E.M., 2017).

Por su parte, la **Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020** indica que es necesario «*promover un enfoque de género en las actividades preventivas, que permita detectar particularidades y garantizar su protección*». En concreto, y dentro de su tercer objetivo («promover con la participación de los interlocutores sociales y las comunidades autónomas, la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, con especial atención a sectores, actividades, colectivos y empresas de mayor riesgo»), una de las líneas de actuación consiste en «*impulsar la integración de aspectos de género en la actividad preventiva, especialmente en sectores con mayor presencia de las mujeres*».

Cuadro 2.1. Algunas propuestas regulatorias a nivel europeo en materia de género y salud laboral

- En 2003, desde la **Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA)**, se propuso que la perspectiva de género fuera tenida en cuenta en las futuras Directivas Europeas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Por su parte, la **Estrategia Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020**, al hablar de las sinergias con otras políticas, señala que «*las medidas de salud y seguridad en el trabajo pueden contribuir a luchar contra la discriminación y a promover la igualdad de oportunidades en las políticas de la UE, en particular por medio de la aplicación adecuada de la Directiva 2006/54/CE, que prohíbe el trato desfavorable de las mujeres en el lugar de trabajo por motivos de embarazo o maternidad*».

Por otro lado, es importante recalcar la existencia de planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, recogidos en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, y cuya existencia se amplía con la reciente aprobación del **Real Decreto- Ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, incluyendo las siguientes novedades:

- Los Planes de Igualdad son obligatorios en empresas de 50 o más empleos progresivamente y deben contener «un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres».
- Con carácter previo al Plan de Igualdad, «se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras». Se ha de destacar que en este diagnóstico negociado con la representación de las y los trabajadores, entre las materias que debe contemplar dicho diagnóstico, se obliga a abordar la «i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo». (Art. 46.2).
- Los Planes de Igualdad se deben inscribir en un nuevo Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades.

Cuadro 2.2. Los Planes de Igualdad en las empresas

Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, los cuales pueden incluir materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, abarcando la totalidad de la empresa, y pudiendo incluir acciones específicas para determinados centros de trabajo.

Fuente: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

A nivel de la CAE, cabe destacar que la **Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo (EVSST) 2015-2020** constituye el instrumento para desarrollar de forma ordenada y eficaz las actuaciones para la mejora de la



seguridad y salud de la población trabajadora de la CAE durante su período de vigencia. Tiene como objetivo fomentar la mejora de las condiciones de trabajo y la calidad de la vida laboral de la población activa de la CAE, persiguiendo la reducción de los índices de incidencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como de promover el entorno laboral como una plataforma para mejorar la salud de la ciudadanía. Cabe destacar la voluntad de la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo de generar y difundir conocimiento sobre la seguridad y salud laboral (información, formación e investigación).

Por su parte, la **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres**, aprobada por el Parlamento Vasco, establece que los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres. A efectos de esta ley, se entiende por integración de la perspectiva de género la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

El **Gobierno Vasco** en su propio **Plan de Igualdad de mujeres y hombres 2018-2021** (documento orientador de la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres a lo largo de la Legislatura) se plantea promover la salud y seguridad en el trabajo e igualdad e incluye una iniciativa dirigida a combatir la discriminación salarial e impulsar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el entorno laboral.

Mientras, **OSALAN**, organismo autónomo administrativo del Gobierno Vasco y referente encargado de gestionar, coordinar y promover las diferentes actuaciones relacionadas con la salud de las personas trabajadoras en Euskadi, cuenta con su propio **Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de 2018-2021**. En él, OSALAN se propone incorporar la perspectiva de género en todos los ejes de trabajo establecidos en la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2.2.3. Socialización de género y estereotipos: cultura y valores

La **asignación de roles diferentes a hombres y mujeres a lo largo de la vida** ha hecho responsables, casi en exclusiva, a las mujeres, del cuidado de la familia y la realización de las tareas domésticas y de cuidados, y a los hombres, del trabajo asalariado como proveedores de recursos para la familia. Así, el

ámbito reproductivo y todo lo relacionado con la esfera familiar y doméstica se ha adjudicado a las mujeres, mientras que a los hombres se les ha situado en el ámbito de lo público y productivo, lo que genera una situación de desigualdad, preponderancia y poder social de los hombres sobre las mujeres (ISTAS, 2012).

Además, las características asignadas a mujeres y hombres se construyen, en la mayoría de los casos, de manera dicotómica. Así, uno de los principales obstáculos sigue siendo la división tajante que se expresa entre «cosas de mujeres» y «cosas de hombres», como espacios separados y desarticulados. Las características socialmente asignadas a la feminidad y a la masculinidad intervienen en la asignación de roles y tareas que se expresan en posiciones a ocupar en el ámbito público y en el privado, de forma que los estereotipos de género juegan un importante papel en la distribución del trabajo en nuestra sociedad (Goren N., Álvarez M.C., 2019).

A pesar de que se han producido **avances normativos y culturales** que han facilitado el desarrollo de las políticas de igualdad y reconocimiento de los derechos de las mujeres, aún **persiste una diferenciación de roles de género** (ISTAS, 2012). De hecho, la división del trabajo entre mujeres y hombres está basada en los roles de género marcados por la sociedad. En general, se espera que las mujeres sean más sensibles, afectuosas o cuidadosas, características típicas del rol femenino, mientras que los hombres serán más agresivos, decididos o valientes, según los rasgos típicamente masculinos (Carmona-Cobo, I., Garrosa, E., *et al.*, 2014).

Así, la situación de las mujeres en el mercado laboral reproduce la situación de desigualdad y las relaciones de poder que han caracterizado la división sexual de la sociedad. Es decir, los roles de género implican la adscripción a determinados tipos de trabajo, que prolongan o se corresponden con las tareas que se han considerado «naturales del sexo femenino» (CIF, 2011).



Gráfico 2.1. Estereotipos que dificultan la equidad en la salud de los trabajadores y las trabajadoras

Fuente: González Gómez M.F., «Salud laboral y género. Apuntes para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales», Med Segur Trab (Internet) 2011; 57. Suplemento 1: 1-262.

2.2.4. Las desigualdades en el mercado laboral y riesgos derivados

a) Características del mercado laboral: desigualdades de género

La división sexual del trabajo, basada en los roles de género tradicionales, ha generado una importante **segregación de género en el mercado de trabajo**, que se traduce en sectores feminizados y masculinizados (fenómenos que se conoce como segregación horizontal). Igualmente, incluso en una misma empresa o sector, mujeres y hombres suelen trabajar en ocupaciones de diferente naturaleza y, en particular, los hombres ocupan con mayor frecuencia cargos de poder y responsabilidad (dando lugar a la llamada segregación vertical) (Campos-Serna, J., Ronda-Pérez E., 2012).

Respecto a la **segregación horizontal**, cabe explicar que las mujeres principalmente trabajan en actividades o sectores relacionados con la atención o cuidados a terceras personas y en educación, mientras que los hombres

están mayormente representados en trabajos de dirección, manuales y técnicos, además de manejo de maquinaria o instalaciones (Eurofound, 2013). Así, son espacios ocupados mayoritariamente por mujeres trabajadoras aquellas ramas de actividad que son una prolongación de las tareas tradicionalmente asignadas a las mujeres en el ámbito familiar social (educación, sanidad, servicios de limpieza, restauración y hostelería etc.) En el caso de la industria, también se puede observar que hay sectores donde la representación de las mujeres es mayor que la de los hombres, como por ejemplo el sector textil o agroalimentario. Además, las mujeres tienen serias dificultades de acceso a actividades relacionadas con el sector de la construcción (están únicamente presentes en el trabajo administrativo), o la agricultura (en muchos casos, desde la economía sumergida) (UGT, 2019) (ISTAS, 2012).

En relación con la **segregación vertical**, cabe precisar que en general los hombres realizan trabajos de mayor jerarquía y de mayor cualificación, mientras que las mujeres ocupan desproporcionadamente empleos no cualificados. Es decir, hay más hombres que mujeres en puestos de mando, trabajando como encargados, jefes de taller o de oficina, capataces, mandos intermedios, o directores de pequeña, mediana o gran empresa (UGT, 2019) (ISTAS, 2012).

Más aún, aunque el nivel de formación sea globalmente superior entre las mujeres, existe una mayor presencia de hombres en puestos de responsabilidad (Ministerio de Sanidad, 2013). En este sentido, es importante hacer referencia al llamado «techo de cristal», que alude a las dificultades que tienen las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad y dirección, dado que hombres y mujeres no tienen las mismas oportunidades de promoción profesional (Eurofound, 2019).



Gráfico 2.2. Segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo

Fuente: IKEI, Elaboración propia.

El tipo de trabajo y las condiciones bajo las que se desarrolla dicho trabajo condicionan los riesgos a los que se enfrentan las personas trabajadoras. En consecuencia, tanto la segregación horizontal como la segregación vertical influyen en la seguridad y la salud laboral de la población trabajadora, tal y como se explica en apartados posteriores de este informe.

Cuadro 2.3. Afiliación a la Seguridad Social. Distribución de trabajadoras y trabajadores según sectores. CAE, 2017

	Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%
Agricultura, pesca y ganadería	6.862	1,7	1.923	0,5
Industria	126.552	32,0	30.910	8,1
Construcción	29.073	7,3	4.521	1,2
Servicios	233.039	58,9	342.505	90,1
TOTAL	395.579	100,0	380.134	100,0

Fuente: Datos de la Seguridad Social. Extraídos del Informe de Osalan, 2019.

Además de la segregación vertical y la segregación horizontal, existen otras importantes desigualdades de género en el mercado laboral. En general, **las condiciones laborales de las mujeres son más precarias**, siendo la contratación temporal en España, como en el resto de Europa, más frecuente entre las mujeres (Eurofound, 2013). Hay que decir que numerosos estudios relacionan la temporalidad con una mayor incidencia de accidentes de trabajo, menores niveles de salud laboral y mayor morbilidad (UGT, 2019). Asimismo, las mujeres tienen más probabilidad que los hombres de trabajar sin contrato, situación laboral que ubica a la persona trabajadora en una posición más vulnerable en lo que se refiere a sus derechos laborales (incluyendo sus derechos en prevención de riesgos y salud laboral) (European Parliament, 2011).

Cuadro 2.4. Población de 16 y más años ocupada asalariada de la CAE por tipo de contrato, 2018

Contrato	Total		Indefinido		Temporal		Sin contrato	
Mujeres	392.037	49,9%	293.375	48,6%	93.631	53,6%	392.037	49,9%
Hombres	392.869	50,1%	310.113	51,4%	81.181	46,4%	392.869	50,1%
Total	784.906	100,0%	603.488	100,0%	174.811	100,0%	784.906	100,0%

Fuente: Eustat. Censo del Mercado de Trabajo.

En cuanto a la jornada laboral, el trabajo a tiempo parcial es un tipo de jornada especialmente frecuente entre las mujeres. La razón por la que más mujeres que hombres tienen jornadas laborales a tiempo parcial puede encontrarse en la división sexual del trabajo, y en el hecho de que los hombres siguen sin asumir al mismo nivel que ellas el trabajo reproductivo. (OSALAN, 2017b).

A menudo, la parcialidad de las mujeres no es deseada ya que es la única opción disponible en el mercado de trabajo. En otros casos, la parcialidad es la opción que las mujeres tienen para compaginar la vida laboral con la familiar, hecho todavía no asumido por los hombres (son pocos los hombres que se reducen la jornada laboral para asumir las obligaciones del cuidado). En general, en España hay una tasa de parcialidad no deseada mucho más elevada que en la Unión Europea (el 54,4% de los contratos a tiempo parcial en España son involuntarios, frente al 23,6% en la UE, según datos de Eurostat para 2019). La tasa de parcialidad no deseada es mayor entre los hombres (59,6% de los contratos a tiempo parcial) que entre las mujeres (52,6%).



Mientras, los hombres trabajan jornadas más largas y a tiempo completo, y es más probable que trabajen más allá de su horario laboral (horas extraordinarias) (UGT, 2019). El trabajo a tiempo parcial y la parcialidad no deseada pueden tener un impacto importante en la salud laboral de las mujeres, tal y como se explica en el siguiente apartado.

Cuadro 2.5. Población ocupada según tipo de jornada y sexo. CAE, 2015-2019 (4.º Trim)

Años	Jornada a tiempo completo			Jornada a tiempo parcial		
	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre
2015	732.300	40,1%	59,9%	162.600	77,5%	22,5%
2016	742.900	40,0%	60,0%	159.200	78,3%	21,7%
2017	761.600	41,7%	58,3%	154.300	74,9%	25,1%
2018	778.400	42,1%	57,9%	152.200	77,5%	22,5%
2019	770.000	41,9%	58,1%	163.300	78,6%	21,4%

Fuente: INE. EPA (Encuesta Población Activa).

La segregación horizontal y vertical, así como el tipo de contrato, tienen también su traslación en el salario, dando lugar a la brecha salarial de género. Las mujeres en general tienen salarios más bajos que los hombres, debido, en parte, al tipo de puestos y las condiciones de trabajo predominantes entre las mujeres (Eurofound, 2016).

A su vez, **el desempleo afecta más a las mujeres**. Ellas continúan siendo las más afectadas por el desempleo de larga duración y se encuentran en mayor proporción entre las personas que buscan el primer trabajo. En este sentido, conviene precisar que hay una amplia evidencia científica que asocia el desempleo con diferentes problemas de salud, sobre todo del tipo mental, pero también con trastornos de salud física (UGT, 2019).

Así, en conjunto, las mujeres se encuentran expuestas a una mayor **precariedad laboral**, con todo lo que eso conlleva: trabajos peor remunerados, generalmente más monótonos y con menores posibilidades de aprendizaje formal y de promoción, así como menor participación en actividades de prevención, y riesgos ocupacionales peor evaluados (González Gómez, M.F., 2011).

Por otro lado, es importante hacer referencia **al trabajo doméstico y de cuidados**. Aunque la participación de los hombres en las tareas domésticas

y en el cuidado de personas dependientes es cada vez mayor, es evidente que todavía las mujeres dedican un mayor número de horas a estas actividades, incluso aunque trabajen a jornada completa. Este fenómeno se conoce como la «doble jornada». De hecho, en el informe «Cifras de la situación de mujeres y hombres en Euskadi 2018» elaborado por Emakunde, se recogen los datos de la encuesta de población en relación con la actividad con datos del 2017. En él se confirma que la realización de las tareas domésticas sigue recayendo habitualmente en las mujeres. Del total de población activa que realiza normalmente las labores del hogar, el 56,9% son mujeres. Esta cifra es mayor entre la población inactiva (70,8%) (Emakunde, 2018).

Asimismo, las trabajadoras también pueden sufrir una serie de **exigencias añadidas al puesto de trabajo derivadas de los estereotipos de género**. Estas exigencias tienen que ver con su imagen y su comportamiento. Aún hoy en día, en muchos trabajos se exige belleza y apariencia «femenina», incluso si esto supone una incomodidad para realizar el trabajo e implique dedicarle tiempo y dinero extra. También se espera que, por el hecho de ser mujeres, y sobre todo en las ocupaciones de atención al público o en trabajos socio-sanitarios, muestren una actitud de complacencia, estén disponibles y se muestren agradables (Fundación Mujeres, 2010).

En definitiva, la segregación ocupacional, la mayor precariedad laboral, la menor valoración profesional, la dificultad de desarrollo profesional, los salarios más bajos, el fenómeno de la doble jornada, la menor participación en la toma de decisiones, el temor a la pérdida del empleo con ocasión del embarazo o la maternidad, etc., son todos ellos factores que inciden en la autoestima, la satisfacción y la calidad de vida, y por tanto, afectan a la salud física y mental de las mujeres (Fundación Mujeres, 2010) (Eurofound, 2016).

b) Riesgos laborales y problemas de salud específicos que afectan a mujeres y hombres

Como consecuencia de las situaciones de desigualdad y la segregación de género en el mercado de trabajo, los riesgos laborales a los que las mujeres trabajadoras están expuestas son en muchas ocasiones diferentes a los de los hombres, y, por tanto, los daños a la salud también difieren (EU-OSHA, 2013) (Eurofound, 2019). Así, la distribución de los trabajos entre hombres y mujeres explica una parte de las **diferencias en la siniestralidad durante la jornada laboral entre trabajadores y trabajadoras** (OSALAN, 2014) (Laaksonen M., et al., 2010). Es decir, los riesgos laborales a los que se enfrentan las mujeres son fruto de las características del empleo (mayores niveles de



paro, mayores niveles de contratos parciales y temporales), los trabajos que desempeñan (segregación de tareas horizontal y vertical, menores salarios, menores posibilidades de promoción y formación) y las características de la vida extralaboral (mayor realización de trabajo doméstico y de cuidados) (Elarre Belzunegui, A., 2011).

Cuadro 2.6. Desigualdades de género en salud laboral en España

- Las mujeres presentaron mayor probabilidad de trabajar sin contrato y en situaciones de alto esfuerzo/baja recompensa.
- Una mayor proporción de mujeres declaró sufrir acoso sexual y sentirse discriminadas en el trabajo.
- El trabajo a turnos, con altos niveles de ruido y altas exigencias físicas, fue más frecuente en los hombres.
- Las mujeres presentaron con más frecuencia dolores osteomusculares de miembro superior, mientras que en los hombres fueron significativamente más frecuentes las lesiones por accidentes de trabajo.
- Las trabajadoras no manuales mostraron trabajar con un contrato temporal, expuestas a más riesgos psicosociales y sufriendo mayor discriminación y enfermedades profesionales que los hombres.
- En el sector de la industria las desigualdades de género fueron más marcadas.

Análisis específico sobre desigualdades de género, en base a la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo, 2007), con una muestra representativa de 11.054 trabajadores

Fuente: Campos-Serna, J., Ronda-Pérez E., et al., «Desigualdades de género en salud laboral en España», Gaceta Sanitaria, 2012. 26 (4) 343-351. 2012.

Cuadro 2.7. Algunos ejemplos de las diferencias de género en cuanto a riesgos laborales y resultados sobre la salud

Riesgos/Consecuencias para la salud	Mayor exposición Mayor incidencia	Comentarios
Accidentes		Los hombres sufren mayor accidentabilidad, incluso una vez ajustada esta tasa, dado el menor número de horas trabajado por las mujeres.
Trastornos de las extremidades superiores		Elevada incidencia en algunas tareas muy repetitivas realizadas por mujeres, como cadenas de montaje o la introducción de datos, donde tienen escaso control sobre su trabajo.
Levantamiento de pesos		No obstante, las mujeres que trabajan en limpieza o servicios de comidas y las trabajadoras sanitarias sufren daños debidos al levantamiento y transporte de cargas pesadas (incluidas personas).
Estrés		Ambos sexos registran tasas elevadas; sin embargo, entre los factores de estrés particulares, a las mujeres se incluye el acoso sexual, la discriminación, los trabajos mal considerados con poco control de la situación, el trabajo con gran exigencia emocional, y la doble carga de un trabajo remunerado y otro no remunerado en el hogar.
Violencia ejercida por el público		Las mujeres trabajadoras tienen un mayor contacto con el público.
Ruido/pérdida de audición		Los trabajadores de los sectores textil y alimentario pueden estar muy expuestos a riesgos, por ejemplo.
Cáncer ocupacional		Las mujeres están más representadas en ciertas industrias manufactureras, por ejemplo.
Asma y alergias		Por ejemplo, causados por productos de limpieza, agentes y polvo esterilizantes presentes en guantes protectores de látex utilizados en el sector sanitario y polvos en la industria textil y de la confección.
Enfermedades cutáneas		Por ejemplo, debido al trabajo con las manos húmedas en sectores como servicios de comidas o por el contacto de la piel con productos de limpieza o químicos en peluquería.
Enfermedades infecciosas		Por ejemplo, en el sector sanitario o en la puericultura.
Trabajo y equipo de protección inadecuados		Mucha de la ropa y equipo de trabajo han sido diseñados para el hombre medio, lo que origina problemas a numerosas mujeres y a hombres que no se corresponde a dicho estándar.
Salud reproductiva		Entre los ámbitos que se han descuidado se incluye la fertilidad, los trastornos menstruales, la menopausia y la salud de la reproducción masculina.
Horas de trabajo inapropiadas		Los hombres tienen más propensión a trabajar muchas horas remuneradas, mientras que las mujeres trabajan más horas de forma no remunerada en el hogar. Ambos aspiran a un mayor equilibrio entre la vida laboral y la privada.

Fuente: EU-OSHA, «Gender issues in safety and health at work. A review», 2003.



Respecto a los **riesgos y problemas de salud** concretos, se observa que los hombres están más expuestos a riesgos relacionados con la seguridad y la higiene, probablemente porque son ellos los que mayoritariamente trabajan en sectores como la construcción o la industria. Por el contrario, las mujeres prestan servicios en sectores altamente feminizados, estando expuestas, principalmente, a riesgos relacionados con la organización del trabajo (estrés, acoso moral y sexual, alteraciones músculo-esqueléticas) (ADIBS, 2009). De hecho, entre las mujeres trabajadoras se reportan mayor número de problemas mentales, como son las dolencias relacionadas con la depresión y el estrés (Schütte S., *et al.*, 2015).

A su vez, en las mujeres, más que presentarse una dolencia de forma aguda, se producen lesiones por un efecto acumulado, con una amplia variedad de dolor y molestias, y las enfermedades aparecen a más largo plazo (lesiones de síndrome del túnel carpiano, inflamación de las articulaciones, tendinitis, bursitis, epicondilitis, cervicalgias y lumbalgias). Ello es debido fundamentalmente a la exposición a movimientos repetidos, con una frecuencia elevada, posturas mantenidas y con una alta concentración mental, entre otras (ISTAS, 2012) (Elser H. *et al.*, 2018). En definitiva, en las actividades desarrolladas predominantemente por las mujeres, los riesgos más frecuentes son los relacionados con posturas de trabajo inadecuadas, largas jornadas de pie, trabajos repetitivos y exposición a agentes químicos y biológicos (ISTAS, 2012). Ello deriva en que, tal y como demuestran numerosos estudios, las mujeres presenten una mayor probabilidad de desarrollar trastornos musculoesqueléticos (TME) (Campos-Serna J., *et al.*, 2013) (Paksaichol, A. *et al.*, 2012) (Roquelaure Y., 2011) (Laaksonen M., *et al.*, 2010).

En cuanto a los **accidentes de trabajo**, de los datos estadísticos se desprende que los hombres tienen más probabilidades de sufrir accidentes en el trabajo, incluidos los accidentes mortales. Los datos de 2019 muestran que, de un total de 33.029 accidentes de trabajo, 24.960 afectaron a hombres (el 75%), mientras que 8.069 corresponden a mujeres. La segregación horizontal del mercado de trabajo, que lleva a los hombres a concentrarse en las actividades donde los riesgos de seguridad son mayores, podría ser una posible explicación para estas diferencias (OSALAN, 2017b).

Cuadro 2.8. Número de accidentes en jornada por sector de actividad, 2018-2019

	2018			2019		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Agricultura, ganadería y pesca	42	607	649	50	613	663
Industria	847	9.599	10.446	967	10.806	11.773
Construcción	31	2.937	2.968	44	3.720	3.764
Servicios	6.783	9.033	15.816	7.008	9.821	16.829
TOTAL	7.703	22.176	29.879	8.069	24.960	33.029

Fuente: Osalan. Accidentes de trabajo en la CAE en 2019.

Como ya se ha señalado, los roles asignados marcan las ocupaciones de mujeres y hombres (los hombres, en su mayoría, realizan trabajos con herramientas cortantes, punzantes, maquinaria pesada, trabajos en altura..., mientras que las mujeres realizan trabajos de oficina). Entre los hombres, el índice de incidencia de accidentes muestra una tendencia descendente con la edad, mientras que entre las mujeres, aumenta la incidencia entre los 30 y los 60 años (Del Horno Etxaniz, M.C., 2017).

Respecto a las **enfermedades profesionales**, los datos muestran que las tasas de incidencia son superiores en los hombres respecto a las mujeres, tanto en Enfermedades Profesionales con baja como sin baja. De las 3.005 enfermedades profesionales registradas en 2018, 1.950 (65%) afectaron a hombres, y 1.055 a mujeres. En cualquier caso, hay que puntualizar que la incidencia de las enfermedades profesionales está aumentando entre las mujeres. Concretamente, la incidencia fue de 1,70‰ en las mujeres en 2017, y 1,90‰ en 2018 (para los hombres, 3,28‰ en 2017 y 3,27‰ en 2018). Por su parte, este dato podría complementarse con la mediana de los días de baja, que en los hombres es inferior al de las mujeres (por ejemplo, durante 2015 fue de 28 días en los hombres, y en las mujeres de 36 días) (OSALAN, 2017b).



Cuadro 2.9. Número de enfermedades profesionales en la CAE en 2017 y 2018

	2017			2018		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
EEPP NUEVAS						
• Con baja	346	208	554	353	224	577
• Sin baja	930	432	1.362	971	516	1.487
• Total	1.276	640	1.916	1.324	740	2.064
Recaídas						
• Con baja	426	287	713	520	273	793
• Sin baja	85	45	130	106	42	148
• Total	511	332	843	626	315	941
EEPP Totales						
• Con baja	772	495	1.267	873	497	1.370
• Sin baja	1.015	477	1.492	1.077	558	1.635
• Total	1.787	972	2.759	1.950	1.055	3.005
Calificadas como AT o EC*	209	111	320	153	107	260
Total partes comunicados	1.996	1.083	3.079	2.103	1.162	3.265

*AT: Accidente de Trabajo; EC: Enfermedad Común

Fuente: Osalan. Enfermedades profesionales en la CAE. Informe 2018

De acuerdo a la información publicada por OSALAN, en el periodo 2011-2017, se observa que la tasa de incidencia de enfermedades profesionales disminuyó en un 22% entre los hombres de la CAE, mientras que aumentó el 8% en las mujeres. Esto indica el progresivo peso de las enfermedades profesionales entre trabajadoras en el total de enfermedades profesionales producidas en la CAE (OSALAN, 2017b).

En concreto, en 2017, en el total de enfermedades profesionales ocurridas en mujeres, se produjo una mayor proporción de casos de trabajadoras de las actividades de educación, comercio al por menor, limpieza y hostelería. Las mujeres continuaron teniendo una mayor incidencia que los hombres de neuropatías periféricas como el síndrome del túnel carpiano y de trastornos de cuerdas vocales. Además, la mayor incidencia de enfermedades profesionales en el grupo de mayor edad en hombres se debe a la elevada frecuencia de hipoacusias, mientras que en las mujeres se debe al mayor peso de las patologías musculotendinosas y los síndromes del túnel carpiano (OSALAN, 2017b).

El género continúa siendo un factor de desigualdad en la incidencia de enfermedad profesional: desde el año 2007, el riesgo de padecer una enfermedad profesional que requiere baja laboral ha sido superior en las mujeres respecto a los hombres. Mientras, en el año 2017 la mayoría de las recaídas por enfer-

medad profesional se dieron en los trastornos músculo-tendinosos y en los síndromes por compresión de nervios periféricos como el túnel carpiano, que afectan especialmente a las mujeres. Este dato puede interpretarse como un marcador del grado de actuación preventiva en las empresas sobre los factores causales de las enfermedades profesionales (OSALAN, 2017b). Es decir, se intuye una mayor acción preventiva en relación con enfermedades que afectan mayoritariamente a los hombres.

En cualquier caso, es importante recalcar la existencia de una infradeclaración de Enfermedades Profesionales, que son atendidas por la sanidad pública, al no identificarse claramente su origen laboral. La percepción negativa de las mujeres sobre su propia salud, hace que la mayor parte de las enfermedades de origen laboral permanezcan invisibles o sean tratadas en los centros de salud (ADIBS, 2009). Es decir, muchas dolencias se atienden como si fueran enfermedades comunes, derivándolas al sistema público de la Seguridad Social (OSALAN, 2017b). De hecho, el cuadro de Enfermedades Profesionales, aprobado en 2006, deja pendientes aún todos los daños derivados de la exposición a riesgos psicosociales, lo que conlleva que este tipo de problemas sean tratados como contingencias comunes, en lugar de laborales.

En este sentido, los riesgos laborales más habituales entre las mujeres han sido tradicionalmente minusvalorados respecto a los riesgos típicamente sufridos por los hombres (EU-OSHA, 2013). Diversos estudios señalan que los **riesgos musculoesqueléticos** que se dan típicamente entre la población trabajadora femenina se subestiman (permanecer de pie durante mucho tiempo, por ejemplo) (EU-OSHA, 2013). Así, los trabajos estáticos, predominantemente femeninos, tienen consecuencias negativas para la salud, y no están siendo actualmente evaluados (ISTAS, 2012). Sin embargo, los riesgos físicos o comúnmente denominados «tradicionales», propios, por ejemplo, de las industrias extractivas, construcción y transporte (sectores masculinizados), son riesgos mucho más controlados por los mecanismos establecidos normativamente (UGT, 2019) (Elser H. *et al.*, 2018). En general, se considera que los hombres trabajan en «tareas pesadas», etiquetadas así por estar expuestas a riesgos más visibles, mientras que las tareas típicamente femeninas son consideradas «tareas ligeras», lo que provoca que se olviden los riesgos más ocultos de las mal llamadas tareas ligeras.

En este sentido, los datos revelan que el porcentaje de trabajadoras involucradas en un proceso por **incapacidad temporal por contingencias comunes** es superior al porcentaje de trabajadores. Esta realidad se debe a ciertos factores que solo afectan a las mujeres y no a los hombres. En primer lugar, se incluye dentro de estos procesos todas las cuestiones relativas al embarazo, que no se pueden dirigir a través de la situación de riesgo durante el embarazo. Además,



la baja corresponsabilidad de los hombres y la insuficiencia de medidas de conciliación corresponsable en las empresas contribuyen al mantenimiento de una sobrecarga de las mujeres que puede empeorar su salud. Finalmente, el hecho de que muchas enfermedades laborales sean acumulativas, o que no existan medidas de vigilancia de la salud específicas para los riesgos de las mujeres, ni programas que faciliten su registro podrían ser otras causas que explican el subregistro de enfermedades de origen profesional y laboral (Blázquez Agudo, E.M., 2017) (ADIBS, 2009).

En este sentido, cabe decir que, tradicionalmente, si las mujeres presentaban alguna sintomatología en relación a su trabajo, era habitual que sus síntomas se atribuyeran automáticamente a «problemas derivados de su propia naturaleza» o de «su sexo», por lo que no se hacía el esfuerzo necesario para relacionarlo con sus propias condiciones de trabajo o con los accidentes que hubieran sufrido. Esta ha sido una de las primeras dificultades: correlacionar las condiciones de trabajo con los problemas de salud que presentan trabajadoras y trabajadores (ADIBS, 2009).

El siguiente diagrama recoge el círculo vicioso de las actividades de prevención en el trabajo de las mujeres. Partiendo del tópico de que el trabajo de las mujeres es seguro, se produce una ausencia de pautas de prevención adecuadas y pocos programas de prevención dirigidos a las mujeres en su trabajo, de manera que sus riesgos no se visibilizan. Esta invisibilización de los riesgos que afrontan las mujeres lleva en muchos casos a atribuir sus enfermedades a las hormonas o la imaginación, rechazando sus quejas.

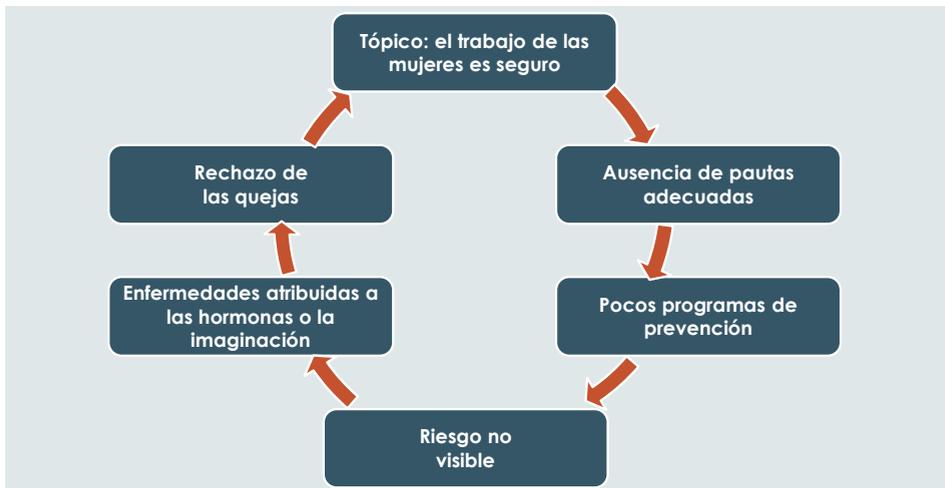


Gráfico 2.3. El círculo vicioso de las actividades de prevención en el trabajo de las mujeres

Fuente: K. Messing, 1999

Según la **Encuesta de Condiciones de Trabajo de 2013**, del Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco, un 10% de trabajadoras percibe que no tiene riesgos en su puesto de trabajo, frente al 4% de trabajadores. Este resultado podría ser debido a que sólo los riesgos de seguridad, por su inminencia, o los higiénicos, por las molestias que ocasionan, son percibidos como peligros para la salud por la población trabajadora, que no relaciona las condiciones laborales con problemas de salud músculo-esqueléticos o trastornos psicosociales que tiene actualmente o tendrá en el futuro (OSALAN, 2017b).

Por otro lado, hay que decir que la información referida a la exposición a riesgos laborales depende en gran medida de la percepción que la población trabajadora tiene de los riesgos a los que está expuesta. Conviene aclarar que la distinta percepción de la realidad de mujeres y hombres está en parte condicionada por la construcción de los roles en nuestra sociedad. Es decir, la exposición a riesgos percibida se encuentra condicionada por la distribución de las mujeres y hombres en los distintos sectores y actividades; percepción y distribución, a su vez, derivadas de la distinta construcción y socialización de los géneros (OSALAN, 2017b).

Finalmente, es importante hacer referencia a dos riesgos específicos que afectan a las mujeres de forma especial. Por un lado, la dedicación a las tareas domésticas y de cuidados, y por otro, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En concreto, el tiempo dedicado por las mujeres a las **tareas domésticas** (y de cuidados) supone una carga añadida a la jornada laboral, conduce a un alargamiento de dicha jornada, y a la aparición de conflictos de intereses (personales y profesionales) que traen como consecuencia un incremento de los riesgos en el ámbito laboral ligados a la sobrecarga. Así, la doble jornada supone una movilización de los recursos afectivos y cognitivos, cuyo objeto es conciliar las dos esferas, y tiene un importante coste para la salud, en términos de agotamiento, angustia, estrés, etc. Cuando la conciliación se hace realmente difícil, las mujeres se encuentran con la sensación de la «doble ausencia», es decir, con la impresión de no conseguir cumplir ni con las expectativas laborales ni con las familiares (ADIBS, 2009).

Además, supone una reducción del tiempo para el descanso, el desarrollo personal y la recuperación, que incide también en una peor calidad de vida, y, por lo tanto, en un peor estado de salud (Fundación Mujeres, 2010). La doble presencia es un riesgo para la salud, dado que la mayor exposición a la doble presencia se asocia a peores indicadores de salud mental, de vitalidad y estrés. Sin duda, es una de las evidencias más claras de la división sexual de los trabajos (ISTAS, 2012).



Gráfico 2.4. Interacción de factores de género, factores laborales, salud y calidad de vida

Fuente: EUROFOUND. Gender, jobs and working conditions in the European Union, 2002.

Por su parte, el **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** son una clara manifestación de la desigualdad en las relaciones de poder entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos laborales y sociales. El acoso sexual es sufrido mayoritariamente por las mujeres, tiene efectos importantes en el ambiente de trabajo, en la organización de la empresa y, fundamentalmente, sobre la salud de la persona trabajadora que lo padece (ISTAS, 2012). Asimismo, la violencia y el acoso en el trabajo pueden provocar falta de confianza, baja autoestima, depresión, ansiedad o irritabilidad, entre otros, lo que a su vez puede incidir de forma negativa en la salud física, y derivar en mayores índices de absentismo (Campos-Serna J., *et al.*, 2013) (Fernandes C., Pereira A., 2016).

Cuadro 2.10. El método ISTAS21 (CoPsoQ)

ISTAS21 (CoPsoQ) es una herramienta de evaluación de riesgos laborales de naturaleza psicosocial que fundamenta una metodología para la prevención. Es la adaptación para el Estado Español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). El CoPsoQ fue desarrollado en el año 2000 por un equipo de investigadores/as del Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca (AMI).

El método ISTAS21 (CoPsoQ) es un cuestionario individual, pero no evalúa a la persona sino la exposición a factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial a través de las respuestas de todo el colectivo empleado en la unidad objeto de evaluación. Por ello, las respuestas al cuestionario son anónimas y debe garantizarse su confidencialidad.

Las cuatro grandes dimensiones en torno a las que se estructura el cuestionario son las siguientes: a) Exigencias psicológicas del trabajo; b) Trabajo activo y desarrollo de habilidades; c) Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo; d) Inseguridad en el empleo. A cada una de estas grandes dimensiones le corresponden un número variable de dimensiones psicosociales específicas.

Fuente: Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. ISTAS Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. 2004. http://istas.net/descargas/m_metodo_istas21.pdf

OSALAN ha publicado una Guía con Orientaciones para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, dirigida fundamentalmente a empresas, y que recoge y detalla paso a paso los distintos ámbitos a tener en cuenta para poner en marcha la gestión preventiva del acoso sexual y por razón de sexo.

Cuadro 2.11. Acoso sexual y Acoso por razón de sexo

La LO 3/2007 incorpora la definición jurídica de acoso sexual y acoso por razón del sexo en los siguientes términos:

1. **Acoso sexual:** *«Constituye acoso sexual, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».*
2. **Acoso por razón de sexo:** *«Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo».*

Fuente: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En esta línea, otro concepto considerado recientemente en algunos estudios es el de **incivismo laboral**, una forma de agresión que está suscitando interés dentro del marco de la salud laboral. Algunos autores y autoras han definido el incivismo laboral como una *«conducta antisocial de baja intensidad –ruda y descortés– con una intencionalidad ambigua de dañar a la víctima y que viola las normas laborales de respeto mutuo»*. A diferencia de otras formas de agresión, el incivismo tiene intensidad leve o moderada, viola las normas de respeto mutuo, se manifiesta en interacción con otras personas y sobre todo, no está muy claro si quien perpetra tiene una intención directa de causar un daño a la víctima. Se identifica el incivismo como una forma «moderna» de discriminación por razón de sexo y raza en las organizaciones, que a veces constituye una expresión encubierta de exclusión social.

El incivismo representa una forma de discriminar a las mujeres en el ámbito laboral y supone un problema a nivel personal, organizacional y social dadas las consecuencias derivadas de esta dinámica tóxica de trabajo. Debido a los roles y los estereotipos de género, las mujeres y los hombres tienen valoraciones diferentes ante situaciones laborales idénticas. Las mujeres serían más sensibles que los varones a las situaciones de incivismo laboral, en gran medida, porque son las más discriminadas por este tipo de agresión (Carmona-Cobo, I., Garrosa, E., et al., 2014).



2.2.5. La negociación colectiva y la perspectiva de género en salud laboral

La negociación colectiva, especialmente a nivel sectorial, presenta una gran capacidad para establecer medidas básicas o de orientación en materia de prevención de riesgos (Blázquez Agudo, E.M., 2017). Sin embargo, y con carácter general, los convenios colectivos no suelen tratar ni adecuada ni extensamente la materia de prevención de riesgos laborales. Normalmente, suelen incluir un capítulo, más o menos extenso, sobre la seguridad y salud en el trabajo, en el que, sin embargo, se limitan a reproducir literalmente las normas de prevención de riesgos laborales, sin añadir nada respecto a la regulación legal (Martínez Gayoso, M.N., 2010). Además, en la mayor parte de los convenios colectivos, apenas se aprecia la perspectiva de género. Es decir, no sólo existe una ausencia casi total de enfoque específicamente dirigido a atacar las diferencias de género, sino que precisamente se tiende a proteger específicamente los accidentes de trabajo y los riesgos tradicionales más visibles, con más incidencia en los trabajadores varones (Blázquez Agudo, E.M., 2017).

Algunos convenios sí que contienen alguna cláusula relativa a planes de igualdad. Asimismo, existen también convenios que prestan cierta atención a los riesgos de acoso sexual, por razón de sexo y los vinculados a embarazo y lactancia. Sin embargo, por ejemplo, cuando los convenios incorporan en su articulado dentro de la regulación de la salud laboral reglas relativas a la ropa de trabajo, no se suele prestar atención a la necesidad de adaptación por sexos (Blázquez Agudo, E.M., 2017).

Por tanto, la negociación colectiva española se caracteriza, en general, por su pobreza en materia preventiva (más allá de cláusulas genéricas o mera reproducción de la ley), y por un importante déficit en la adecuada implementación de la perspectiva de género en materia preventiva. Este escaso tratamiento impide que se articulen medidas de protección adecuadas frente a las situaciones de riesgo que pueden afectar a las mujeres de manera particular, bien sea por las propias circunstancias físicas en las que se encuentran, bien por su presencia mayoritaria en determinados sectores u ocupaciones (Blázquez Agudo, E.M., 2017).

Evidentemente, el papel de la organización preventiva en cada empresa será central para delimitar las medidas de prevención óptimas.

2.3. Factores de Género que inciden en la prevención de los Riesgos Laborales en las empresas

2.3.1. Características de la empresa que influyen en los riesgos laborales desde un enfoque de género

Desde el punto de vista de las empresas, la cultura organizacional de la empresa, sus valores, la actividad que desarrolla, o si se trata de una empresa masculinizada o feminizada, son factores que condicionan de manera significativa la aplicación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales en la organización.

En general, las cuestiones de salud laboral y la actividad preventiva son difíciles de abordar en todas las empresas, pero especialmente en las PYMES (pequeñas y medianas empresas) y en los sectores tradicionalmente masculinizados. Sin duda, la prevención de riesgos laborales debe mejorar en todas las empresas, pero especialmente en las PYMES, que cuentan con menos recursos que las grandes empresas, y registran mayor número de accidentes que las grandes empresas (UGT, 2019).

Por otro lado, los valores relacionados con los roles de género y la división sexual del trabajo también merecen una atención especial. De manera general, la masculinidad aparece vinculada a las imágenes estereotipadas de control, competitividad y racionalidad instrumental, mientras que la femineidad está confinada a imágenes estereotipadas de la intimidad, a cuidar otras personas, al compromiso físico, y características como la delicadeza, la atención o el detallismo. Tradicionalmente, las organizaciones se han basado fundamentalmente en la expresión de la masculinidad, de modo que, a menudo, el éxito de las mujeres en las organizaciones depende de la supresión de su femineidad y la exhibición de un comportamiento masculino (Ullrich, D.R., Sarate J.A., 2013). Frente a este planteamiento, una de las claves para acabar con la división sexista del trabajo es la aceptación de que no hay actividades (puestos de trabajo ni tareas) propias de mujeres ni de hombres (Martínez Gayoso, M.N., 2010).

Algunas investigaciones han abordado la cuestión de las posibles ventajas de la androginia para las organizaciones. Existe evidencia de que los grupos con miembros que son capaces de desempeñar roles tanto orientados a tareas (es decir, instrumentales o típicamente masculinos) como orientados a las personas (expresivos o típicamente femeninos) son más cohesivos y eficaces. Así, a nivel organizacional, el desarrollo de puntos de vista más flexibles y «andróginos» puede resultar útil para reducir la tensión laboral, y promover estilos de liderazgo que combinen rasgos y competencias emocionales típicamente masculinas (por



ejemplo, asertividad, autoconfianza y mejor regulación de emociones negativas) con rasgos y competencias emocionales típicamente femeninas (por ejemplo, empatía, habilidades de escucha y atención, comprensión y regulación de las emociones de las demás personas) (Gartzia, L., 2018).

Finalmente, es interesante señalar que, para un desarrollo adecuado de las políticas de prevención y salud laboral, las empresas cuentan con dos herramientas clave (Fundación Mujeres, 2010):

- La negociación colectiva, donde la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras pueden aportar elementos de prevención y dar respuesta a las demandas respecto a la igualdad entre mujeres y hombres y la salud en el trabajo.
- La elaboración y desarrollo de Planes de Igualdad, en los que se aborde, con perspectiva de género, las posibles desigualdades entre mujeres y hombres en la organización, contemplando entre otros términos los referentes a salud laboral, y se establezcan medidas para corregir esas desigualdades.

2.3.2. Los Planes de Igualdad en las empresas

Tal y como concluyó la jornada «Salud laboral y perspectiva de género: una aproximación a los riesgos músculo esqueléticos y a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo» organizada conjuntamente por Osalan, Inspección de Trabajo y Emakunde «para garantizar el derecho a la salud en el trabajo es necesario garantizar la igualdad de mujeres y hombres y, en consecuencia, la perspectiva de género es necesaria en todas las decisiones que se tomen al respecto».

Los Planes para la Igualdad son marcos de actuación que contienen un conjunto de estrategias orientadas a hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas. El objetivo de estos es abrir un proceso en las organizaciones, una línea de trabajo estable, que permite avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y por ello deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Como ya se ha señalado con anterioridad, la legislación autonómica y estatal establecen la necesidad de elaborar e implantar Planes de Igualdad, además, indica su definición, las materias sobre las que tiene que incidir y la obligatoriedad de inscribirlos en el Registro de Planes de Igualdad de Empresas (artículo 46). Estas dos últimas cuestiones han sido introducidas por el reciente Real

Decreto-Ley, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, además de la obligatoriedad de que todas las empresas con más de 50 personas trabajadoras tengan un Plan de Igualdad.

Tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que modifica la anterior Ley Orgánica, a partir del:

- 7 de marzo de 2020 tiene que disponer de un plan de igualdad las empresas de más de 150 empleos.
- 7 de marzo de 2021 las de más de 100 empleos.
- 7 de marzo de 2022 las de más de 50 empleos.

Están obligadas a registrar sus planes de igualdad todas las empresas que estén en alguno de los siguientes casos:

- La ley les obliga a tener un plan para la igualdad.
- Su convenio colectivo sectorial les obliga a tener plan.
- Su convenio de empresa les obliga a tener plan.

Las empresas que no están en alguna de estas situaciones no tienen obligación y sólo tendrán que registrarse por su voluntad. Ahora bien, se reconoce desde el propio Emakunde que es positivo que todas las empresas lo registren. Los Planes de igualdad de las empresas que tienen obligación deben registrarse en el Registro y depósito de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, del País Vasco. (<https://www.euskadi.eus/registro/regcon/web01-tramite/es/>)

En 2020 se han aprobado dos nuevos decretos que desarrollan el mandato de los planes de igualdad. Uno de ellos¹ regula las medidas para alcanzar la igualdad retributiva y el otro² regula los contenidos mínimos de los diagnósticos y planes de igualdad y la obligación de registrarlos y depositarlos.

Este último, señala las Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico (Anexo) y establece que las empresas han de recoger información, entre otras materias, sobre las condiciones de trabajo desagregadas por sexo (punto 4 del Anexo) y, en concreto, sobre las «medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género» (4.f), así como sobre la «Implementación, aplicación

1 *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*

2 *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*



y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa» (4.k).

Así mismo, desarrolla un epígrafe sobre la información a recoger en torno a la Prevención del acoso sexual y por razón de sexo (punto 7 del anexo):

«En el diagnóstico se deberá realizar una descripción de los procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra del acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como de la accesibilidad de los mismos.

El procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo formará parte de la negociación del plan de igualdad conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Los procedimientos de actuación contemplarán en todo caso:

- a) Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- b) Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- c) Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Además, los procedimientos de actuación responderán a los siguientes principios:

- a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- e) Diligencia y celeridad del procedimiento.
- f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

Asimismo, y conforme al artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las medidas deberán negociarse con la representación de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación».

En Euskadi cada vez son más las empresas que demuestran su sensibilidad e interés a través de la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad, adquiriendo un compromiso de cambio de la realidad de desigualdad de mujeres y hombres. No existe información precisa sobre el número de empresas del País Vasco que cuenta con Plan de Igualdad y son muy pocas las empresas que han registrado su plan en el registro dependiente de la inspección de trabajo.

Las empresas tienen además la obligación de prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral, siendo ésta la manifestación más patente de la desigualdad real que aún existe en nuestra sociedad. Es necesario por tanto articular vías efectivas y prácticas de prevención, protección y respuesta contra este tipo de conductas en el marco propio de cada empresa. En este sentido, todas las recomendaciones internacionales y europeas, además de la legislación estatal, indican que definir e implantar una política contra el acoso sexual y por razón de sexo es un instrumento clave para dar solución a las quejas y/o denuncias que se presente.

Finalmente reseñar que desde 1994 Emakunde concede el distintivo de Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres y actualmente 108 empresas y entidades han asumido el compromiso de avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de su organización logrando dicho distintivo. Algunas de esas empresas y entidades colaboran en BAI SAREA, red promovida por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer e integrada por Entidades Colaboradoras para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que se constituye formalmente el 19 de marzo de 2018 y en el que se desarrollan herramientas para ayudar a la implementación de los planes.

2.3.3. La gestión preventiva en las empresas

La normativa vigente exige a las empresas garantizar la salud y la seguridad de sus plantillas, y hacerlo según las características de la actividad y de las personas que desarrollan la misma. Los Servicios de Prevención son los encargados de materializar el cumplimiento de dicha obligación. Asimismo, las leyes de igualdad proponen el conocimiento y reconocimiento de las diferencias de salud y de acceso a la misma para lograr la equidad entre hombres y mujeres (González Gómez, M.F., 2011).

Si se analiza la gestión preventiva desde una perspectiva de género, diversos estudios muestran que existen diferencias en la aplicación de la gestión preventiva, por ejemplo, en lo referente a la existencia de protección colectiva, información, formación, vigilancia de la salud, o reconocimientos médicos, entre



otros. Las mujeres trabajadoras muestran una significativa desventaja respecto a los hombres en las actividades preventivas relacionadas con la vigilancia de la salud, control de los riesgos en el puesto de trabajo, o la formación en prevención. Así, el colectivo de las mujeres se encuentra más desfavorecido, en comparación con los hombres, de manera que existe cierta desigualdad de género en materia de prevención laboral (Gayoso Doldan, M., Rodríguez Tupayachi, S. *et al.*, 2015). Según datos de OSALAN, y respecto a las actividades de prevención de que son objeto las trabajadoras y trabajadores, parece que las mujeres cuentan con una menor cobertura en cuanto a recursos y medidas destinados a garantizar su seguridad y salud. La participación de las trabajadoras en las distintas actividades desarrolladas en la empresa relacionadas con la seguridad y la salud laboral es menor que la de los trabajadores de una manera significativa, incluso en los reconocimientos médicos (OSALAN, 2017b).

Cuadro 2.12. Desigualdad de género en las actividades de prevención de riesgos laborales

- El 56,3% de mujeres frente a 43,7% de hombres, afirman que no se les ofreció la posibilidad de realizarse el reconocimiento médico.
- A un 51,7 % de mujeres frente a un 48,3% de hombres no se les realizó la evaluación de riesgos en el puesto de trabajo.
- El 56,1% de mujeres frente a un 43,9% de hombres afirman considerarse mal informadas sobre los riesgos de su puesto de trabajo.
- En el análisis de regresión los factores más relacionados con una menor accesibilidad a actividades de prevención de riesgos laborales fueron: el ser mujer, la ausencia del delegado de prevención, el contrato temporal, y ser trabajador extranjero.

Estudio epidemiológico observacional transversal, de fuente secundaria, a partir de los datos de la «VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo», realizada por INSHT en el 2011, sobre una muestra de 8.892 trabajadores

Fuente: Gayoso Doldan, M., Rodríguez Tupayachi, S. *et al.*, «Desigualdad de género en las actividades de prevención de riesgos laborales», *Med Segur Trab (Internet)* 2015; 61 (238) 4-17. 2015.

Asimismo, el porcentaje de mujeres que cuentan con representación en forma de Comité de Seguridad y Salud o personal Delegado de prevención es inferior al de los hombres, si bien esta situación puede ser atribuible más al tamaño y tipología de las empresas en que trabajan. Las actividades de hostelería y otros servicios, por ejemplo, donde las mujeres son más numerosas, son menos proclives a tener estructuras específicas para la representación del personal en materia de prevención (OSALAN, 2017b).

Cuadro 2.13. Población asalariada y asimilada. Grado de información recibida sobre riesgos en el puesto de trabajo CAE. 2000-2016

	Mujer (%)			Hombre (%)		
	2000	2013	2016	2000	2013	2016
Muy bien informado/a	20,4	28,3	29,1	25,1	33,5	34,1
Bastante informado/a	35,7	46,8	57,8	46,6	50,1	57,6
Poco informado/a	10,3	10,4	5,8	10,2	10,0	5,0
Nada informado/a	11,8	4,5	3,4	9,8	2,1	1,8
No tiene riesgos	21,7	9,9	3,9	8,3	4,3	1,5
Sin información	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta de Condiciones de Trabajo, Departamento de Empleo y Políticas Sociales (GV).

Como se ha visto, en el mercado de trabajo español existe una clara segregación entre hombres y mujeres en ciertos sectores de actividad, en las diferentes ocupaciones e incluso en los propios lugares de trabajo, y ello influye en los riesgos que van a encontrar mujeres y hombres. Por ello, es importante no adoptar una perspectiva neutra a la hora de abordar los riesgos laborales, ya que las mujeres salen claramente perjudicadas y desprotegidas (UGT, 2019). En otras palabras, la estandarización es incompatible con la igualdad (Martínez Gayoso, M.N., 2010). Así, desde el punto de vista de género, una política neutra en materia de salud laboral y prevención contribuye a incrementar la brecha ya existente entre hombres y mujeres, por cuanto no hace visible tal realidad e ignora las necesidades diferenciales de las mujeres y la de los hombres (OSALAN, 2010) (EU-OSHA, 2013). Exigir la perspectiva de género exclusivamente respecto del empresario o empresaria que ya contrata a mujeres, sin extenderlo a quien solo contrata a hombres, no hace sino profundizar en las barreras de acceso al empleo de las mujeres (Martínez Gayoso, M.N., 2010).

Por tanto, para aplicar medidas preventivas que no dejen en situación de inferioridad a las mujeres trabajadoras hay que tener en cuenta que las mujeres se encuentran en circunstancias diferentes a los hombres (ATA, 2010). La prevención en las empresas será efectiva desde el punto de vista del género si contempla las diferencias de sexo (es decir, las diferencias biológicas) y las desigualdades de género (es decir, las diferencias socialmente construidas, basadas en las relaciones sociales y las relaciones de poder establecidas entre mujeres y hombres) (ISTAS, 2012). Es decir, se debería tener en cuenta cómo interactúan las condiciones de trabajo y de vida, las situaciones de vulnerabilidad y desigualdad, partiendo de la segregación, y los roles de género (CIF, 2011).

En definitiva, aplicar el enfoque integrado de género implica poner en marcha un cambio cultural que va a afectar, no sólo a los procedimientos de trabajo y



a las actuaciones a desarrollar a nivel interno en la organización, sino también a la relación de ésta con la ciudadanía y a la comunidad en su conjunto, en cuanto que supone introducir cambios en el sistema de relaciones establecido (ADIBS, 2009).

OSALAN ha publicado una Guía con Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, actualizada con herramientas para su implantación (2019), que pretende aportar una perspectiva práctica, dotando a las empresas de herramientas para elaborar un diagnóstico y concretar acciones.

Cuadro 2.14. Características de la política preventiva androcentrista

- a) Evaluación conforme a patrones masculinos.
- b) Evaluación de ítems relativos a la organización y medición de carga de trabajo y tipología de puestos de trabajo conforme a parámetros estandarizados (patrones masculinos).
- c) Participación escasa/nula de mujeres en los procesos de conformación de la representación en materia de riesgos laborales, primando el mismo patrón masculino.
- d) Menor participación femenina en la formación y en la información sobre riesgos laborales.
- e) Falta de evaluación del impacto diferenciado por géneros de los factores de riesgo, pues lo que se evalúa es el diferente resultado (lesional) por sexos, pero no el impacto previsible, salvo capacidad reproductiva y gestación y/o la lactancia.
- f) Ausencia de la evaluación del riesgo de la segregación laboral y del impacto de la precariedad y otros riesgos típicamente unidos al trabajo femenino.
- g) Inexistente consideración de la respuesta femenina a la enfermedad, la diferente forma de enfermar que tienen las mujeres (y la «medicalización del malestar de las mujeres»).
- h) Escasa consideración de factores femeninos extralaborales (violencia de género o la conciliación de la vida familiar y laboral, éstos sí presentes en los catálogos de riesgos cuando adoptan perspectiva de género).
- i) Inclusión desequilibrada de patologías ligadas a trabajos tradicionalmente masculinos frente a la menor atención prestada a las vinculadas a trabajos feminizados.
- j) Diferente acceso a la cobertura económica de las incapacidades (cortas carreras de cotización).
- k) Prevalencia de ciertas enfermedades entre las mujeres, enfermedades erróneamente vinculadas a factores psicológicos y psíquicos, como la fibromialgia, el síndrome de fatiga crónica, el síndrome químico múltiple...

Fuente: Rivas Vallejo, P «Salud Laboral con perspectiva de género», 9as Jornadas Nacionales de Ergonomía y Psicología. Asturias. Noviembre 2014.

Finalmente, merece la pena señalar que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995 reconoce el derecho de participación de los trabajadores y trabajadoras a lo largo de todo el proceso de prevención de riesgos laborales. Más allá de las obligaciones legales, la participación permite que la prevención sea más eficaz. Pero en la participación también hay desigualdades de género, ya que la participación es más frecuente entre personas trabajadoras cualificadas y con una ocupación fija (Ministerio de Sanidad, 2013). De hecho, las mujeres están infrarrepresentadas en los órganos de decisión en materia de salud laboral. Por eso, es fundamental que el empresariado fomente y facilite la participación de las mujeres, para así tener en cuenta su opinión y experiencia (EU-OSHA, 2013).

2.4. Factores de Género que inciden en la prevención de los Riesgos Laborales en las personas

2.4.1. Las características biológicas de mujeres y hombres

El diseño de los puestos de trabajo, desde la organización de los espacios, pasando por los horarios, los equipos y las herramientas, se ha pensado, mayoritariamente, siguiendo un modelo masculino de trabajador (Ministerio de Sanidad, 2013). Sin embargo, existen diferencias biológicas entre mujeres y hombres, como son su talla, peso, masa muscular, capacidad pulmonar, temperatura corporal, consumo metabólico, grasa corporal, factores hormonales y dermatológicos, situaciones de embarazo y lactancia, etc. que inevitablemente determinan el modo de enfermar y los diferentes tipos de enfermedades que afectan a mujeres y hombres (Aziproz A. 2019).

Por tanto, más allá de los aspectos sociales y culturales, mujeres y hombres difieren en su biología, y el análisis de género en la prevención de riesgos laborales requiere tener en cuenta numerosas cuestiones, como la diferente vulnerabilidad a algunos tóxicos o la distinta respuesta al riesgo ergonómico relacionada con las diferencias antropométricas entre mujeres y hombres (Artazcoz Lazcano, L., 2006).

La propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) recoge y protege de manera especial algunas circunstancias biológicas que diferencian a mujeres y hombres, como son el embarazo, el parto y la lactancia, pero se limita a estos aspectos, sin tener en cuenta otros factores diferenciales.

Habitualmente el **diseño de los puestos de trabajo** en relación con la altura/anchura de los distintos planos, distancias de alcance, disposición de los elementos, espacio libre disponible para piernas, brazos, dimensiones y peso de la maquinaria, herramientas y útiles de trabajo, equipos de protección indivi-



dual (EPIs), etc. no se ajusta a la antropometría de las mujeres, especialmente en aquellos puestos que tradicionalmente han sido ocupados por hombres (UGT, 2019).

Las mujeres, por lo general alcanzan menor estatura, tienen menos fuerza muscular y menos capacidad aeróbica, tienen las manos más pequeñas y los brazos más cortos, y, por lo tanto, el uso de herramientas mal dimensionadas para ellas, como aquellas demasiado pesadas o demasiado grandes, provocan posturas de agarre incómodas y llevan a forzar muñecas, manos y brazos. Igualmente, las superficies de trabajo demasiado altas provocarían dolor en las extremidades superiores debido a la hiperextensión para alcanzarla (UGT, 2019).

Aunque el problema no sea observable a simple vista o aparentemente se trate de detalles poco importantes de manera aislada, se pueden generar formas de prensión de las herramientas, posturas forzadas, aplicación de fuerzas y sobreesfuerzos físicos que, mantenidos a lo largo de varias horas cada día, acaban provocando la aparición de trastornos musculoesqueléticos. De hecho, los puestos de trabajo ajustados para el 90% de la población masculina tienen dimensiones demasiado grandes para alrededor del 50% de la población femenina. De este modo, ante iguales condiciones ergonómicas, los efectos adversos para la salud podrían ser mayores para las mujeres (Vicente-Herrero MT, Ramírez Iñiguez de la Torre MV, *et al.* 2018).

Por ejemplo, el síndrome del túnel carpiano es más frecuente entre las mujeres que entre los hombres, y su prevalencia refleja las diferencias de exposición y tareas entre los dos sexos además de poner de manifiesto diferencias biológicas, ya que este síndrome está relacionado también con problemas hormonales como la deficiencia de progesterona o la de función tiroidea. Se trata de un problema habitual entre mujeres que trabajan en cadenas de montaje manipulando piezas pequeñas; de hecho, siempre se ha dicho que tienen más habilidad en los pequeños gestos que los hombres (Valls-Llobet, 2010b).

Por otro lado, y en lo que se refiere a la **prevención del riesgo químico** en los puestos de trabajo, hay que decir que raramente se tiene en cuenta que la exposición a sustancias químicas tóxicas y las consecuencias sobre la salud, son muy diferentes en hombres y en mujeres. Existen importantes diferencias biológicas en relación a cómo penetran, se almacenan o metabolizan las sustancias tóxicas (ISTAS, 2012). En concreto, las sustancias químicas liposolubles son más fáciles de acumular en las personas con más tejido graso (precisamente el sexo femenino presenta casi un 15% de materia grasa superior al masculino) lo que hace que las mujeres sean posibles bioacumuladores químicos de los productos que están en el medio ambiente y en los lugares de trabajo (Valls-Llobet, C., 2010a). Asimismo, las mujeres tienen un número

limitado de células germinales (células que se especializan en la producción de gametos o células sexuales que permitirán la formación de un nuevo individuo, situadas en los aparatos reproductores masculino y femenino), por lo que la exposición a sustancias que las dañan puede provocar efectos irreversibles para la capacidad reproductora femenina (ISTAS, 2012).

En definitiva, los procesos hormonales de las mujeres son diferentes a los de los hombres, por lo que la exposición a una misma sustancia tóxica puede provocar efectos distintos. Así, a igualdad de exposición, las mujeres podrán quedar más afectadas que los hombres, porque los productos tóxicos penetran más fácilmente en el sistema nervioso central si son mediados por los estrógenos (predominio femenino), por el exceso de CRH (Relasing factor de la Corticotropina) por situaciones de estrés físico y mental y por afectar el sistema nervioso central cuando hay anemia y carencias de hierro (de predominio femenino por el sangrado menstrual) (Valls-Llobet, C., 2010a).

Desafortunadamente, estas diferencias biológicas y fisiológicas no se contemplan adecuadamente en los estudios toxicológicos ni en las evaluaciones de riesgo de las sustancias químicas, que asumen que las dosis de exposición seguras para los varones, lo son también para las mujeres (ISTAS, 2012). A la hora de la realización de estudios toxicológicos sobre la población trabajadora, no se suele tener en cuenta las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, y normalmente son realizados en profesiones en las que predominan los hombres. En consecuencia, los resultados de estos estudios toxicológicos pueden no reflejar de forma adecuada las diferencias reales de los comportamientos de los compuestos químicos en los organismos de hombres y mujeres (UGT, 2019).

En definitiva, el sistema de prevención establecido hace más vulnerables a las trabajadoras ante la exposición a tóxicos. Además, no hay que olvidar que las mujeres sufren en mayor medida que los hombres una doble exposición a agentes químicos, en el trabajo y en el hogar (productos de limpieza y mantenimiento), por su mayor implicación en las tareas domésticas (y de cuidados).

2.4.2. La influencia de la socialización de género en el comportamiento y las actitudes

Las características distintivas de las personas, desde un punto de vista de su personalidad o sus creencias, determinan también los riesgos laborales a los que se exponen.

En este sentido, por ejemplo, cabe preguntarse si es diferente el **comportamiento ante el riesgo en mujeres y/o hombres**. Existen teorías que defienden que los hombres tienen un particular estilo de vida, actitudes o valores



que pueden incidir en su exposición a riesgos y afectar a su salud. El llamado «modelo social de la masculinidad tradicional hegemónica» (MMTH) en el que son socializados los hombres que les asigna valores como la autosuficiencia, la belicosidad heroica, la autoridad o la valoración de la jerarquía, y hacen que sus vidas estén marcadas por el control, el riesgo, la competitividad, la lógica del éxito/fracaso, o el déficit de comportamientos cuidadosos y afectivos, entre otros. Estos valores podrían favorecer la desvalorización de la prudencia o las prácticas de riesgo, así como la producción de accidentes laborales y la falta de percepción del desgaste psicofísico (Bonino, L., 2001).

En el contexto laboral, existen diferentes valores que se asocian a la masculinidad tradicional, como son la valentía, el liderazgo autoritario, la competición por ser el mejor, o el no pedir ayuda ni admitir errores. Así, existe una valoración social positiva de las conductas de riesgo en los hombres, de manera que los hombres afirman su identidad a partir de las demostraciones de «valor» frente a las demás personas. (Riviere, J., 2017). De este modo, la teoría de que los hombres asumen comportamientos de riesgo en mayor medida que las mujeres contribuiría a explicar, al menos en parte, los mayores índices de siniestralidad de la población trabajadora masculina. En cualquier caso, habría que profundizar más en esta cuestión porque el hecho de «convivir» con el riesgo en el desempeño habitual de tareas peligrosas puede llevar al exceso de confianza y a perder el respeto al riesgo.

En general, los datos sobre la percepción de riesgos por parte de mujeres y de hombres van en línea con las condiciones laborales asociadas a las tareas que desempeñan. Así, los hombres tienen una mayor exposición percibida a riesgos de seguridad relacionadas con las condiciones de trabajo propias de las actividades que desempeñan mayoritariamente: ruido, vibraciones, exposición a humos, polvo,... Por el contrario, las mujeres perciben una mayor exposición a los riesgos derivados de las tareas que realizan, principalmente los relacionados con las exigencias posturales, la carga física y la carga mental (OSALAN, 2017b).

Por su parte, diversas publicaciones critican que los esfuerzos preventivos suelen dirigirse específicamente sobre los riesgos relativos a la seguridad, es decir, a actuar sobre las lesiones más visibles que son los accidentes de trabajo, mucho más frecuentes en los hombres que en las mujeres (Ribas Bonet, M.A, 2005). Esto es inevitable por los datos de siniestralidad que todavía persisten, con accidentes mortales y graves que, siendo evitables, todavía suceden. Pero abordar estos riesgos es compatible con no olvidar otros, cuyos daños son menos evidentes e inmediatos.

Por otro lado, la **organización del tiempo de trabajo** en las empresas parte, en la mayoría de los casos, de un modelo de disponibilidad constante por parte

de las personas trabajadoras, sin tener en cuenta las responsabilidades o necesidades relacionadas con el entorno familiar, aspecto que todavía perjudica especialmente a las mujeres (Ministerio de Sanidad, 2013). Así, pese a los avances realizados desde las políticas sociales y laborales, reforzadas por el desarrollo normativo, todavía no se ha conseguido sustituir el rol de las mujeres como «cuidadora de la familia» por el rol de «corresponsable en el cuidado de esa familia» (Fundación Mujeres, 2010). De hecho, debido a los roles sociales y de género, lo esperable es que entre los hombres el trabajo influya más en la familia, mientras que se da por hecho que en las mujeres influye más la familia en su trabajo (Blázquez Agudo, E.M., 2017).

Como ya se ha comentado, las responsabilidades del hogar (tareas domésticas y de cuidados) suponen una carga añadida a la jornada laboral, y disminuyen el tiempo disponible para las mujeres para el descanso, el desarrollo personal y la recuperación, derivando en un peor estado de salud.

Respecto a la **socialización de género y las mujeres**, en general los roles femeninos provocan más estrés y son menos satisfactorios que los desempeñados por los hombres. Tradicionalmente, estos roles han incluido dedicarse fundamentalmente a tareas reproductoras de cuidados, poseer características de empatía, amor, comprensión y devoción, o vivir más en función de las otras personas que de sí mismas (Emakunde, 1995). En el mercado laboral, este rol se manifiesta con la concentración de las mujeres trabajadoras en ocupaciones tradicionalmente femeninas (servicios sociales y cuidados, salud, educación, etc.), donde existen más riesgos de tipo psicosocial. En efecto, las mujeres tienen más probabilidad de sufrir el llamado «desgaste por empatía», resultado de la exposición prolongada al estrés por compasión, y consecuencia del contacto prolongado y continuado con clientes o pacientes. El trabajo que se realiza con personas que sufren y el contacto con el dolor pueden producir un exceso de carga emocional que mal transmitida conllevaría a una sobresaturación de emociones, dando lugar a dicho desgaste (Ferrer Puigserver A., 2015).

Dados los estereotipos existentes sobre la feminidad y la emocionalidad, las normas no escritas sobre las emociones que las personas muestran en su puesto de trabajo a menudo también dependen de los roles de género. En cualquier caso, la supuesta mayor capacidad de las mujeres para ser emocionalmente inteligentes está en consonancia con la idea generalizada de que las mujeres son más «emocionales» que los hombres. Sin embargo, existe también evidencia que subraya el carácter «masculino» de algunas dimensiones emocionales, como la regulación de las emociones negativas; es decir, los hombres suelen ser mejores que las mujeres en el manejo de las emociones negativas y en desarrollar una actitud optimista. Aun así, la existencia de dife-



rencias entre mujeres y hombres en la gestión de las emociones carece de una evidencia científica sólida, y requiere de mayor investigación y análisis. Parece que los propios estudios sobre dimensiones emocionales son influenciados por los estereotipos y roles de género de manera compleja. Tomados en conjunto, estos hallazgos revelan las complejidades implícitas en cómo los roles y expectativas de género operan en las organizaciones y dan como resultado reacciones psicológicas diferentes para empleados y empleadas (Gartzia, L., 2018).

En cualquier caso, la socialización de género y su impacto sobre las actitudes en la prevención de riesgos es un ámbito muy poco estudiado hasta la fecha y la literatura disponible es escasa, por lo que sería necesario reforzar la investigación sobre esta temática. Del mismo modo, es escasa la investigación desde una mirada interseccional que tenga en cuenta no sólo la influencia del género, sino también la relación de éste con otras variables (edad, origen, orientación sexual...) y otros determinantes (precariedad laboral, estatus migratorio...) en la salud laboral de mujeres y hombres.

3. La visión cualitativa sobre los factores de género en la prevención de riesgos laborales

3.1. La visión de personas expertas

3.1.1. Introducción

En el marco del presente proyecto se han realizado entrevistas en profundidad para ahondar en los factores de género existentes en los riesgos laborales. El objetivo central de las entrevistas era conocer en primera persona las opiniones y el grado de sensibilización de las y los principales agentes participantes en la prevención de riesgos laborales en torno a la incidencia del género en las actitudes y comportamientos y los daños derivados de los riesgos laborales.

Se han realizado 13 entrevistas a profesionales de universidades, de organismos de la administración (de igualdad y de trabajo), así como de sindicatos y asociaciones empresariales, tanto de la CAE como del estado, que han servido para profundizar y avanzar en el diseño del modelo teórico sobre los factores de género que influyen en la salud laboral.

3.1.2. Factores de género y riesgos laborales en la estructura social

a) La estructura productiva

Uno de los primeros aspectos a valorar en el ámbito social en su conjunto es la estructura productiva que caracteriza a una sociedad, entendida como el peso de los distintos sectores en su sistema económico. La estructura productiva vasca, aunque basada en los servicios, cuenta con un mayor peso del sector industrial que otras economías del entorno, y las personas entrevistadas coinciden en confirmar que esa estructura influye en la percepción y el desarrollo de la seguridad y la salud laboral por parte de las empresas y las personas trabajadoras.



De este modo, la salud laboral y su conceptualización se han construido tradicionalmente desde una **perspectiva masculina**, en parte debido a su origen en el **sector industrial**, fuertemente masculinizado, y con mayor recorrido en la defensa de los derechos laborales. De ahí que en la prevención de riesgos predomine una visión androcéntrica.

- *«El peso y las características de la actividad económica de una región influyen en la conciencia social que se tenga en relación con la política de seguridad y salud laboral, y en la priorización y gestión que se haga de los riesgos laborales en los centros de trabajo».*
- *«Se ha trabajado mucho durante las últimas décadas en la seguridad e higiene en el sector industrial; no obstante, ahora están adquiriendo su protagonismo merecido otros riesgos, como los ergonómicos».*

A su vez, inevitablemente, los **riesgos laborales dependen del tipo de actividad** desarrollada. Así, en los sectores industriales, altamente masculinizados, hay aspectos relacionados con las condiciones ambientales o los esfuerzos intensos que no existen en el sector servicios, y que, al menos a priori, se relacionan con accidentes con consecuencias más graves. Por su parte, en el sector servicios, donde predominan las actividades feminizadas, existen fundamentalmente riesgos relacionados con posturas forzadas y movimientos repetitivos, o con la carga mental y cognitiva (riesgos psicosociales).

En consecuencia, los riesgos laborales que afectan a mujeres y hombres son diferentes, principalmente porque desempeñan trabajos distintos. Frente a estas diferencias, la prevención se ha centrado principalmente en la seguridad, la higiene y los accidentes de trabajo, **obviando otros riesgos y daños derivados del trabajo**, lo que provoca un impacto diferente en mujeres y hombres. Todo ello tiene una importante repercusión en el valor social que se le da a las distintas actividades económicas y a los riesgos asociados a cada una de ellas.

- *«Existen diferencias en riesgos laborales entre hombres y mujeres especialmente por el tipo de sectores y actividades en que trabajan».*
- *«La influencia de la estructura productiva es clara. En el sector servicios aparentemente los riesgos son menores, se invisibilizan, no hay tantos accidentes, pero hay más enfermedades».*
- *«Hay creencias falsas de que el trabajo de las mujeres es más ligero y exento de riesgos».*
- *«Lo que no sale en los medios de comunicación, no existe. La sociedad piensa que no existen riesgos para las mujeres. La estructura productiva vasca es más industrial, y hay mucha falsa creencia y desconocimiento respecto a otros sectores».*
- *«Las mujeres son invisibles y no aflora la relación entre las condiciones de trabajo y la salud».*

b) Responsabilidad en los cuidados

En nuestra sociedad, la responsabilidad de los cuidados se mantiene en la esfera de los hogares, recayendo de forma mayoritaria en las mujeres. Además, se trata de un esfuerzo que contribuye al mantenimiento de la sociedad y que no está plenamente reconocido (ni retribuido). Se trata de un reto de carácter social, cultural, comunitario y familiar, que se refleja también en la cultura de las empresas.

Tal y como afirman las personas entrevistadas, la responsabilidad en los cuidados deriva en lo que se conoce como la «**doble jornada**» o «**doble presencia**» (laboral y doméstica), que impacta de forma negativa **en la salud mental de las mujeres**, afectando también a su salud laboral.

- «*La doble jornada afecta sobre todo a nivel de agotamiento. Se ha demostrado que las mujeres tienen mayores problemas de sueño, que se pueden relacionar precisamente con este segundo o tercer turno (doble jornada)*».
- «*La doble presencia no sólo influye en los riesgos psicosociales (más nivel de estrés, bajo reconocimiento...), sino también en los accidentes in itinere, que afectan en mayor medida a las mujeres por tener que satisfacer demandas en dos sitios a la vez (y van corriendo de un lado a otro)*».
- «*Las dobles, triples... jornadas laborales (dentro y fuera de casa), el tener que hacer malabarismos para poder llegar a todo, crean mayor estrés, cansancio, ansiedad, sobrecarga, menores oportunidades de promoción y de reconocimiento laboral, brecha salarial, etc. Las mujeres sienten esa necesidad de estar todo el tiempo demostrando*».
- «*La doble presencia sería una posible línea de estudio a desarrollar a futuro*».

En general, se observa que el estudio del impacto de la doble carga no es un tema prioritario ni en el ámbito social ni en el de salud laboral, de ahí que varias personas entrevistadas señalen que debería ser una línea de estudio a potenciar a futuro. En cualquier caso, la evidencia disponible refleja que tiene importantes **consecuencias negativas sobre la calidad de vida y la salud de las mujeres** trabajadoras, dado que se produce un incremento de la sobrecarga física y mental, al no existir un período adecuado de recuperación. Así, la doble presencia deriva en mayores niveles de agotamiento y estrés en las mujeres trabajadoras, incrementando la exposición a riesgos psicosociales, e incluso se llega a mencionar que dicha presión puede desembocar en un mayor número de accidentes in itinere.



c) Socialización de género y los estereotipos

La información recogida a partir de las entrevistas indica que la socialización de género y los estereotipos sobre lo femenino y lo masculino influyen en la percepción y asunción de los riesgos laborales por parte de mujeres y hombres en su puesto de trabajo.

Los estereotipos de género están muy interiorizados en la sociedad, y se reproducen en el contexto del mercado laboral. A menudo se cree que el hombre es más apto para trabajos de fuerza y peso, que resultan más peligrosos, mientras que los rasgos asociados a la mujer son más favorables para las tareas de cuidados. Esta percepción de roles condiciona la división de tareas en el mercado laboral, y determina también la apreciación de los riesgos asumidos por mujeres y hombres. Es decir, se tiende a **minimizar los riesgos a los que las mujeres se encuentran expuestas** en su entorno laboral, lo que a su vez podría traducirse en una evaluación de riesgos deficiente.

Respecto a las actitudes y comportamientos ante los riesgos laborales, los estereotipos que la sociedad atribuye a mujeres y hombres determinan cómo deben comportarse en las distintas esferas sociales, incluido el contexto laboral. Por tanto, influyen a la hora de adoptar una u otra conducta frente a un riesgo laboral y su prevención. Así, **los rasgos considerados típicamente masculinos se asocian a una menor percepción del riesgo** o a la tendencia a correr riesgos. Tradicionalmente, a los hombres se les ha valorado por asumir riesgos como signo de valentía, mientras que a las mujeres se las ha encasillado con estereotipos como la prudencia, la debilidad, la dependencia o la sensibilidad. Todo ello puede derivar en la asunción de riesgos para demostrar su valentía en el caso de los hombres, o en el cuidado por los demás menoscabando el propio en el caso de las mujeres.

- «Muchos trabajos feminizados son percibidos como una extensión del trabajo que realizan las mujeres (cuidados) de forma natural, y se piensa que no requieren conocimientos, o no entrañan tantos riesgos como los que realizan los hombres».
- «Las tareas entre hombres y mujeres son diferentes, y se minimizan los riesgos asumidos por las mujeres por desarrollar trabajos menos forzosos y arriesgados».
- «A las mujeres se les ha encasillado con estereotipos tales como la debilidad, la dependencia, la intuición o la sensibilidad; mientras que a los hombres se les presupone objetividad, fuerza, racionalidad, independencia, etc.».
- «La masculinidad hegemónica está asociada a una menor percepción del riesgo o a la tendencia a correr riesgos y si no, ser tachado de cobarde».

Por otro lado, algunas personas entrevistadas han recalcado el valor de la **formación para reducir el impacto de los estereotipos** y roles de género. Hacer frente a los estereotipos sobre lo femenino y lo masculino es un desafío para el conjunto de la sociedad, y la educación en todos los niveles es clave para superar ese reto. En este sentido, en algunas entrevistas se ha señalado que la perspectiva de género debería ser la columna vertebral de las políticas públicas en general.

Finalmente, algunas personas entrevistadas han señalado que está muy arraigado el estereotipo de que lo «correcto» es no buscar la diferencia por sexos. Generalmente, esta perspectiva se traduce en un mantenimiento del modelo masculino, considerándose lo femenino como una variable de ello, y no como si ambos fuesen dos posibilidades de igual peso.

d) Condiciones laborales

Como ya se ha comentado, el mercado laboral se caracteriza por su **segregación horizontal y vertical**, de manera que mujeres y hombres tienden a concentrarse en sectores económicos distintos, así como en diferentes ocupaciones y niveles jerárquicos. Las personas entrevistadas señalan que el acceso a trabajos distintos se traduce en que mujeres y hombres asuman condiciones y riesgos laborales diferentes (**exposición diferencial**).

- «Las mujeres están en diferentes puestos (segregación vertical y horizontal), por lo tanto, hay diferentes riesgos laborales».
- «La precariedad laboral, contractual...tienen más incidencia en las mujeres».
- «El trabajo a tiempo parcial es mucho más frecuente en el sector femenino y suelen ser trabajos más precarios, monótonos, exigentes y de nula promoción laboral».
- «La precarización del mercado laboral influye en la salud».
- «No se forma a personas a las que se les va a suspender el contrato (mayoría mujeres)».

En general, la **precariedad**, los contratos laborales sin continuidad, la inestabilidad, etc., son mayores en los **sectores más feminizados**. Hay una mayor concentración de mujeres en puestos de trabajo precarios y mal remunerados, y esto afecta a sus condiciones de trabajo y a los riesgos a los que están expuestas. Por ejemplo, las actividades de servicios sociales y de cuidados son actividades muy feminizadas, y, frente a otros sectores masculinizados (como el sector industria), se caracterizan por salarios bajos, inseguridad contractual, poco reconocimiento o nula promoción laboral, parcialidad, etc.



Estas condiciones dan lugar a riesgos psicosociales muy altos entre las mujeres trabajadoras. Además, la falta de continuidad contractual limita el acceso a los programas formativos, incluyendo la formación en prevención.

e) *Marco normativo y legal*

Respecto al marco normativo y legal, en las entrevistas realizadas se han recogido distintas interpretaciones o aspectos a destacar sobre la legislación vigente. En algunas de las entrevistas se ha indicado que la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales se considera lo suficientemente flexible como para permitir desarrollos normativos en distintas materias, incluida la perspectiva de género. En teoría, el marco normativo parece lo suficientemente amplio para que las empresas puedan desarrollar políticas de igualdad en sus centros y en todas sus áreas de gestión, incluida la prevención de riesgos.

Sin embargo, aunque el marco normativo permite introducir la perspectiva de género, varias personas entrevistadas coinciden en que en la práctica no se obliga ni se favorece su aplicación. Es decir, el **marco normativo actual no es suficientemente explícito** acerca de la necesidad de incluir la perspectiva de género. La ambigüedad, la falta de medidas específicas o el escaso desarrollo normativo de algunos aspectos, hacen que muchas empresas no acaben de saber cómo llevarla a cabo, más allá de lo relativo a la maternidad, lactancia y acoso sexual, que son los aspectos específicamente regulados por la legislación.

- *«El marco normativo, permite la perspectiva de género, pero no obliga ni favorece hacer esta mirada específica de género».*
- *«Hay aspectos no suficientemente regulados en, por ejemplo, cosas tan fundamentales como las evaluaciones de riesgos».*
- *«Falta desarrollo normativo en cuanto a riesgos psicosociales y otro tipo de riesgos, como los ergonómicos».*
- *«Tanto la Ley de PRL como la de Igualdad obligan a incluir la perspectiva de género. La ley de PRL considera a todas las personas por igual, no hace distinción por género, pese a ello, es innegable que la evaluación de riesgos tiene un claro sesgo masculino, por lo que es muy necesario introducir y reforzar la perspectiva de género».*

Por otro lado, se critica que la normativa de prevención de riesgos ha sido desarrollada pensando principalmente en las grandes empresas y, además, ha focalizado su aplicación en el sector industrial, por delante del sector

servicios (donde la presencia de las mujeres trabajadoras es mayor). Por eso, algunas de las personas entrevistadas consideran que la legislación actual se ha construido en parte **invisibilizando a las mujeres trabajadoras**, y opinan que tendría que ser reinterpretada desde un punto de vista de género.

Otro pensamiento muy extendido entre las personas entrevistadas se refiere al cumplimiento de la normativa, y se critica que hay **algunos aspectos que no se cumplen**. Se detecta una falta de instrumentos de seguimiento que permitan controlar el cumplimiento de la normativa. Además, el escaso desarrollo normativo previamente mencionado puede dar lugar a distintas interpretaciones en la aplicación de la legislación.

- «Tenemos una legislación que se ha construido invisibilizando a la mujer trabajadora: El Real Decreto que recoge las enfermedades profesionales, pone ejemplos de sectores con mayor presencia de hombres, para dolencias típicas de sectores feminizados».
- «Está regulado qué empresas tienen que tener un plan de igualdad, pero ¿cuántas lo tienen y son verdaderamente planes de gestión?»
- «La Ley lo señala, pero no hay suficiente ejecución ni seguimiento».
- «La ley va por detrás de la sociedad, en muchos aspectos, debería ser más proactiva».
- «Yo personalmente no conozco ningún servicio de prevención que incorpore la perspectiva de género en la prestación de sus servicios».

En definitiva, **debería favorecerse la aplicación y el desarrollo de la normativa**, destinando más recursos a la formación en igualdad (dirigida a legisladores y legisladoras, servicios de prevención, personas asesoras e implicadas en esta materia...), al desarrollo de materiales prácticos y accesibles para incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos, a procedimientos de control de cumplimiento de la normativa, etc. En este sentido, se percibe la necesidad de que las personas legisladoras sean más conscientes de la realidad de la empresa, y redacten así normativas con una aplicación más práctica y realista. Asimismo, es necesario que la empresa gestione la política en igualdad y perspectiva de género de una forma transversal e integrada en sus distintas áreas organizativas.

f) Negociación Colectiva

En la Negociación Colectiva, **la prevención de riesgos y la perspectiva de género no son materias prioritarias** (frente a otras cuestiones como el salario,



los horarios, etc.). Ello pone de manifiesto las dificultades de los instrumentos de la negociación colectiva para solucionar los problemas de desigualdad en el mundo laboral.

Por otro lado, en muchas empresas se han aprobado Planes de Igualdad y Planes de Prevención (especialmente en las de más tamaño, donde es obligatorio por Ley); sin embargo, en la práctica, estos planes no son verdaderos instrumentos de gestión que condicionen el funcionamiento de la empresa.

- «La negociación colectiva no ha considerado la PRL ni la perspectiva de género».
- «En la negociación colectiva la perspectiva de género no es una prioridad».

En cuanto al contenido de los convenios, en materia de prevención, la mayoría de los convenios colectivos se limitan a trasladar lo que regula la propia Ley de Prevención, con escasas aportaciones. Respecto a las cuestiones de género, su presencia en los convenios colectivos es aún menor. Mientras, la combinación de ambos factores es prácticamente inexistente: en la mayoría de los convenios de empresa se limita al protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.

3.1.3. Factores de género y riesgos laborales en las empresas

a) Cultura organizacional y empresarial

La cultura organizacional de la empresa puede verse afectada por el hecho de que la empresa esté masculinizada o feminizada (en general, que una empresa cuente con más mujeres o con más hombres es el resultado de la segregación sectorial).

Algunas de las personas entrevistadas han señalado que es muy probable que en una empresa que esté **masculinizada o feminizada** se propicie una cultura organizativa que mantenga **sesgos inconscientes de género**. Es decir, los modelos de empresa masculinizados y feminizados facilitarían la propagación de estereotipos contrarios a un modelo equilibrado de respeto y diversidad.

Además, algunas personas indican que existen estudios donde se señala que el acoso sexual o por razón de sexo sucede más en las empresas masculinizadas y en las empresas con un modelo de organización **machista** (aun tratándose de un sector feminizado), ya que el tipo de cultura organizacional que impera en este tipo de empresas adolece una falta de valores de igualdad, respeto, etc.

- «En cuanto a los sectores feminizados, y, en contra de lo que se pueda pensar, tampoco en este tipo de organizaciones se tiene muy en cuenta la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales».
- «La cultura que se instaure en cada empresa marcará las características igualitarias o no. Es importante trabajar por un modelo con características más equilibradas y por una cultura respetuosa con la diversidad».
- «La cultura organizacional y empresarial es un tema importante que se debe tener en cuenta».
- «Si la empresa se lo cree, y existe el compromiso, podrá abordarse. Muchas empresas tienen códigos éticos, pero no van más allá, es un papel para el inspector, o para la auditoría».
- «Las empresas que asumen el principio de igualdad como uno de los ejes prioritarios de su cultura empresarial, garantizarán que las mujeres y los hombres cuenten con las mismas oportunidades».

La cultura organizativa es un elemento clave que influye en la implementación de la perspectiva de género en las empresas, así como un pilar fundamental en la prevención de riesgos laborales en las empresas. Si la cultura de la empresa (sus ideas, valores, costumbres...) refleja su compromiso por la igualdad, será más fácil aplicar la perspectiva de género en el modelo de prevención de riesgos laborales. Para ello, la igualdad debería estar efectivamente presente en la cultura de la empresa, debería existir esa sensibilidad real en toda la jerarquía empresarial, más allá de propuestas teóricas.

b) La política preventiva de los riesgos laborales en la empresa

En general, y como ya se ha mencionado, la salud laboral y la perspectiva de género no son materias prioritarias en las empresas. De ahí que en la práctica la inmensa **mayoría de las empresas no apliquen la perspectiva de género en la prevención** de riesgos laborales. Muchas no lo hacen por falta de interés, pero también porque les puede resultar más complicado o más costoso (en términos de tiempo y dinero).

- «La salud laboral no es un tema importante en las empresas, se hace un tema de mínimos, no están dispuestas a pagar más por llevar a cabo una evaluación de riesgos completa».
- «Son muy pocas las empresas que están evaluando los riesgos psicosociales. No se pueden garantizar las condiciones de salud de las mujeres trabajadoras».



Hasta ahora, en lo que se refiere a salud laboral y perspectiva de género, se ha tratado sobre todo las condiciones de salud de la mujer durante su edad fértil (tema embarazo y lactancia).

c) Diferencias según tipologías de empresas

Tal y como señalan la mayoría de las personas entrevistadas, la implementación de la prevención de riesgos laborales, y en concreto la prevención con perspectiva de género, difiere en función de variables como el tamaño de la empresa o el sector al que pertenece.

El **tamaño** influye claramente en la capacidad de una empresa para poner en marcha una política de prevención de riesgos con perspectiva de género. Las empresas más grandes cuentan con más recursos (financiación, personal, conocimiento...), mientras que las empresas de menor tamaño se encuentran mucho más limitadas. En las empresas medianas y grandes que cuentan con estructuras específicas de salud laboral e igualdad de género tienen más instrumentos y están más preparadas para la coordinación de ambos temas. Además, la legislación, tanto de prevención como de igualdad, suele ser más exigente con las empresas de más tamaño, al menos en sus inicios, con la entrada en vigor de la normativa.

- «El tamaño empresarial es un condicionante, las empresas pequeñas lo tienen más difícil».
- «Hay diferencias por tamaño claramente: las grandes tienen más recursos, las pequeñas no tienen ni representación sindical».
- «En las pymes o micropymes es más complejo, y dependen exclusivamente de la propuesta de los servicios de prevención ajenos».

Por otro lado, en relación con el sector, las empresas del **sector industrial** se encuentran más familiarizadas con la prevención de riesgos, por su mayor recorrido histórico y mayor desarrollo normativo (durante décadas se han priorizado los sectores más peligrosos y mayor siniestralidad). A su vez, el sector industrial suele contar con empresas de mayor tamaño.

Además, se ha señalado también que existe una mayor sensibilidad hacia la perspectiva de género en la prevención de riesgos cuando la **presencia de la mujer en cargos de dirección** es más significativa. Es decir, las empresas con mayor número de mujeres en puestos directivos están más abiertas a aunar aspectos de igualdad y de prevención de riesgos.

Finalmente, personas expertas entrevistadas del ámbito académico han señalado que la desigualdad en sí misma, es un riesgo, especialmente desde un

punto de vista de riesgos psicosociales. También apuntan que numerosos estudios concluyen que la percepción de desigualdades (menos oportunidades de promoción profesional, por ejemplo) es uno de los factores que más influye en el bienestar el psicosocial de las personas trabajadoras.

d) Planes de Prevención de Riesgos Laborales y Planes de Igualdad

Respecto a los Planes de Prevención de Riesgos, en general se señala que no se está introduciendo la perspectiva de género en los planes de prevención de riesgos laborales. Es habitual que **existan sesgos** derivados de la no aplicación de la perspectiva de género, como **consecuencia de una cultura empresarial** que no promueve valores de igualdad real en la organización. A su vez, diversas variables relacionadas con la **estructura social** en general (estereotipos y roles de género, estructura productiva, etc.) han llevado a una percepción errónea sobre la prevención de riesgos y las necesidades específicas de las mujeres trabajadoras, invisibilizando los riesgos a las que éstas se exponen, tal y como se ha explicado en apartados anteriores.

- «En prevención, no se considera la perspectiva de género: se suele partir del principio equivoco de considerar a todas las personas trabajadoras de la misma manera, sin tener en cuenta las diferencias que puede haber en edad, género, etc».
- «Los sesgos existentes en PRL se derivan de una «no buena» política de igualdad y la cultura empresarial».
- «La sociedad piensa que las trabajadoras no están expuestas a riesgos y no necesitan por tanto medidas preventivas».

Una de las herramientas que puede permitir a las empresas trabajar esos sesgos es el Plan de Igualdad. No obstante, se ha señalado en las entrevistas que los planes de igualdad son instrumentos eficaces, pero cuentan con medidas limitadas en relación con las condiciones de trabajo y salud. Es decir, el marco normativo actual no obliga a que los planes de igualdad incluyan el ámbito de la salud laboral, por lo que ofrecen una mirada parcial.

- «Hay que poner en evidencia que la norma de los planes de igualdad no recoge la obligatoriedad de que en ellos se trate la salud».
- «La clave es creer en lo que se está haciendo, no solo asumir la igualdad como imposición/obligatoriedad».
- «Incorporar la igualdad es hacerlo en cada uno de los elementos de la empresa, la normativa obliga a las empresas, pero ¿hay recursos para implantar esos planes, se hace un seguimiento? ¿Cómo se hace un seguimiento a esos planes?»



e) **La coordinación entre Prevención de Riesgos e Igualdad**

A partir de las entrevistas realizadas, se concluye que, en general, **no existe coordinación entre la Prevención de Riesgos y la Igualdad** en las empresas. En la práctica, lo habitual es que Prevención e Igualdad sean departamentos estancos, de manera que en la mayoría de las empresas no saben coordinar ambas áreas, y no se desarrollan directrices para ello desde la gerencia (en parte porque no son ámbitos prioritarios para la gestión de la empresa).

Por otro lado, hay una **escasa participación de las mujeres en los espacios de consulta**. Una mayor participación de las mujeres en la negociación colectiva y la prevención de riesgos, así como en los puestos de dirección de la empresa, facilitarían la inclusión de la perspectiva de género tanto en los protocolos de prevención como en la cultura de la empresa en general.

- «Existe descoordinación entre PRL e Igualdad».
- «Las obligaciones de instaurar un plan de igualdad por un lado y un plan de PRL por otro, dificulta la coordinación de ambas áreas».
- «Se tienen que generar grupos de trabajo interdisciplinares y trabajar conjuntamente entre los de igualdad y los de riesgos psicosociales».
- «Hay una ausencia de profesionales expertas en ambas cuestiones».

Además, en varias de las entrevistas se ha señalado que hay una **ausencia de profesionales con conocimientos expertos en igualdad y en prevención** al mismo tiempo. Es decir, las empresas no tienen a su disposición asesoramiento profesional o recursos (documentación, guías...) que les sirvan de apoyo a la hora de introducir la perspectiva de género en su política de prevención. Se trata de una línea de trabajo e investigación muy necesaria, pero todavía poco valorada por las empresas.

Con todo, varias personas entrevistadas recomiendan la creación de **equipos multidisciplinarios**, tanto en las propias empresas como en otras entidades que traten esta materia (servicios de prevención, agentes sociales, etc.), que conozcan en profundidad y puedan coordinar la prevención de riesgos y la salud laboral con la perspectiva de género.

f) **La intervención frente al acoso sexual o por razón de sexo**

La **Ley Orgánica 7/2007** de Igualdad entre hombres y mujeres, establece, en relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la **obligación para**

las **empresas** de contar con procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones. En la práctica, esta cláusula se traduce en la obligatoriedad para todas las empresas de tener su protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo. Sin embargo, en muchos casos, esto no se cumple, y las **autoridades públicas no realizan un seguimiento** exhaustivo de lo que las empresas están haciendo en este sentido. Por eso, en algunas entrevistas se ha planteado la necesidad de que la inspección de trabajo actúe y revise la actividad de las empresas en relación con la elaboración y aplicación de estos protocolos.

En cualquier caso, la mayoría de las personas entrevistadas han matizado que el hecho de disponer de un protocolo de actuación frente al acoso en la empresa, no ayuda necesariamente a prevenirlo (aunque es cierto que podría servir como elemento disuasorio). Es decir, el protocolo sirve como **herramienta reactiva**, mientras que lo ideal sería que se fomenten herramientas de carácter preventivo, promoviendo el bienestar de la persona y el desarrollo de una **cultura organizativa basada en la igualdad** y el respeto. Así, las empresas que aplican una política de igualdad en la gestión de las personas son mucho menos propensas a sufrir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

- «Las empresas están obligadas a tener un protocolo, pero ¿cuántas lo tienen?»
- «Muchas empresas tienen miedo a abordar este tema».
- «Recomendamos que se exprese el rechazo a este tipo de conductas con expresiones informativas como carteles y poniendo en conocimiento de la plantilla la existencia del protocolo, así como el procedimiento y las sanciones».
- «El protocolo es la herramienta que la empresa dispone para actuar en caso de sospecha. Se trata de una herramienta reactiva».
- «El acoso sexual está fundado en la relación de patriarcado expresado en el ámbito laboral».
- «Es necesario capacitar a las personas trabajadoras sobre el protocolo contra el acoso; éste debe conocerse, se debe capacitar a la plantilla».

A menudo, sucede que en empresas en las que sí existe un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, las personas desconocen si existe o no dicho protocolo, porque no se ha dado a conocer. En este sentido, hay que puntualizar que la norma dice que el protocolo ha de acompañarse de **sensibilización y formación a la plantilla**, mediante campañas informativas o acciones de formación que ayuden a prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.



g) Medidas preventivas

En primer lugar, en algunas de las entrevistas se ha señalado la importancia de **llevar a cabo más estudios** epidemiológicos, de enfermedades y ergonómicos, que ayuden a mejorar la evaluación de riesgos y las medidas preventivas desde el punto de vista de género, poniendo especial interés en los riesgos que afectan especialmente a las mujeres (por ser los que menos se han estudiado hasta la fecha). Se critica además que a menudo no se realiza una vigilancia de la salud colectiva teniendo en cuenta los datos desagregados por sexo.

Respecto al seguimiento y evaluación de las medidas preventivas aplicadas en la empresa, en general **no es habitual que se haga un seguimiento teniendo en cuenta su posible impacto diferenciado en mujeres y en hombres**. Sólo se suele hacer en casos muy concretos, por ejemplo, en situaciones de manejo de cargas pesadas o de embarazo.

Por otro lado, varias personas entrevistadas tienen la sensación de que no existe una **adaptación** del trabajo (del espacio, la ropa, las herramientas...) a la persona teniendo en cuenta las **diferencias antropométricas** y otras posibles diferencias biológicas (hormonales, musculares...) de mujeres y hombres. Sin embargo, la opinión de las empresas es que en general sí que se da esa adaptación y consideración de las diferencias antropométricas, aunque reconocen que en algunos casos podría haber cierto margen de mejora.

- «*Hacen falta más estudios específicos de los riesgos que más afectan a las mujeres*».
- «*La prevención de riesgos que se ha hecho hasta ahora se ha basado en los accidentes de trabajo, y no en las enfermedades profesionales, son las grandes olvidadas y en las que mayor afección hay por parte de la mujer*».
- «*Muchas mujeres trabajadoras (especialmente las que trabajan en sectores masculinizados) se quejan, por ejemplo, de que el calzado es demasiado grande, los uniformes no se adaptan a la morfología de las mujeres...*»

Por su parte, en los procesos de consulta y **participación** en materia preventiva, no se da una presencia **equilibrada de mujeres y hombres**, ya que la representación en las empresas suele estar mayoritariamente en manos de hombres. La presencia de las mujeres en estos organismos es fundamental para conocer su experiencia y abordar la prevención de los riesgos a los que se enfrentan en sus puestos de trabajo. Se debe facilitar su participación para poder identificar mejor los factores de riesgo y tener en cuenta sus propuestas de prevención y mejora.

- «La participación de las mujeres en el desarrollo de políticas de prevención es clave para que los riesgos a los que ellas están expuestas mayoritariamente se tengan en cuenta».
- «La formación permanente, la formación es esencial».

Finalmente, en algunas entrevistas se ha querido destacar la importancia de la **formación en materia de igualdad**, tanto entre las personas trabajadoras como en las Administraciones Públicas y en los servicios de prevención. Se considera esencial que existan acciones formativas específicas en materia de prevención de riesgos con perspectiva de género.

h) La evaluación de riesgos psicosociales

La falta de reconocimiento en el puesto de trabajo, la brecha salarial, la menor presencia de mujeres en puestos directivos, etc. son aspectos relacionados con las condiciones laborales que suponen un riesgo psicosocial para **las mujeres trabajadoras**. A su vez, existen también riesgos psicosociales asociados a sectores feminizados, como la necesidad de ocultar emociones u opiniones ante pacientes y clientela.

Por su parte, también existen los riesgos psicosociales entre los **hombres trabajadores** (y se han incrementado con la pandemia), siendo algunos comunes con las mujeres, como la falta de reconocimiento, la incertidumbre y la precariedad, y otros quizá propios, como la vergüenza de confesar problemas psicosociales...Son los grandes desconocidos, por lo que aún existe la necesidad de abordar su análisis en profundidad.

Sin embargo, los riesgos psicosociales **no suponen una prioridad** en la prevención de riesgos. Tradicionalmente se han priorizado los riesgos propios de los sectores industriales, con mayor número de accidentes laborales, y que afectan especialmente a los hombres. Así, los riesgos psicosociales se diluyen en el conjunto de los riesgos, y no se contemplan de manera específica y exhaustiva, de modo que su consideración resulta deficiente.

- «Se priorizan los riesgos de los hombres. Los riesgos se ven desde la vertiente masculina».
- «Los riesgos especialmente olvidados son los ergonómicos y los psicosociales».



i) Servicios de prevención y formación en igualdad

La mayor parte de las personas entrevistadas opinan que en general tanto los servicios de prevención propios como los servicios de prevención ajenos reciben **poca formación en igualdad**. Por eso se señala la necesidad de reforzar la capacitación en igualdad y perspectiva de género entre las personas responsables de prevención y salud laboral en la empresa. En cualquier caso, el reto está en la transformación de la cultura organizacional, y la formación debería tratar de integrar los distintos aspectos de la igualdad en todas las áreas de la empresa, con el liderazgo de la gerencia.

- «En los servicios de prevención propios y ajenos es fundamental la formación».
- «La formación académica es nula en este tema. Se incide poco en este tema».

La mayoría de las empresas, especialmente las más pequeñas (las pymes suponen con diferencia la mayor parte de nuestro tejido industrial), subcontratan las cuestiones de salud laboral y prevención de riesgos a **Servicios de Prevención Ajenos**, que por lo general no están preparados ni formados para abordar la prevención con perspectiva de género. El personal técnico de prevención del servicio ajeno tiene unas **necesidades de formación importantes en materia de igualdad**, fundamentalmente debido a la falta de recursos (tiempo, financiación, personal disponible, ...). Además, desde los servicios de prevención se suele ofrecer un servicio de tipo generalista, con dificultades para adaptarlo a las peculiaridades de cada empresa que asesoran.

Por su parte, las empresas de mayor tamaño (en concreto, las empresas con una plantilla superior a 250 personas trabajadoras) adquirieron la obligación de contar con un Plan de Igualdad en 2007, al entrar en vigor la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Estas grandes empresas, por tanto, cuentan con un mayor recorrido en la impartición de formación en igualdad a toda su plantilla. A su vez, las **grandes empresas** son las que cuentan con **servicios de prevención propios**, que se han podido ver beneficiados de la formación transversal y generalizada en igualdad. No obstante, no parece que la igualdad haya sido tratada de manera específica y prioritaria por las áreas de prevención y salud laboral de las grandes empresas.

3.1.4. Propuestas a futuro y retos para avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de los riesgos laborales

En primer lugar, cabe señalar que existen varios **agentes clave** que influyen en la correcta aplicación de la perspectiva de género en materia de prevención

de riesgos laborales. En las empresas, la persona empresaria es la responsable directa de la política de prevención de riesgos. El **comité de seguridad y salud, y los servicios de prevención propios o ajenos** aplican la política de prevención de riesgos en la empresa de acuerdo a sus directrices. A su vez, la **dirección de la empresa** es responsable de la cultura empresarial, y en última instancia, depende de ella que la política de género sea efectiva en toda la organización, incluyendo el área de salud laboral y prevención. Por su parte, los **sindicatos** y las asociaciones **representantes de las empresas** también tienen un papel clave, junto con los servicios preventivos de las empresas (propios, ajenos y/o mancomunados). A todos ellos se les requiere disponer de formación en materia de igualdad, y trabajar de manera activa por la sensibilización y concienciación de las empresas en perspectiva de género. Por último, las **Administraciones Públicas** también juegan un papel fundamental, dado que de ellas dependen las políticas e iniciativas que se pongan en marcha para fomentar la perspectiva de género en la prevención de riesgos, así como el marco legal y el régimen sancionador vigentes. Además, a menudo se les solicita a las Autoridades Públicas y Administraciones que actúen con ejemplaridad a la hora de implementar estas las políticas de igualdad en el seno de sus propias organizaciones, actuando como «agente tractor» para el tejido empresarial.

Por otro lado, como ya se ha mencionado anteriormente, una de las carencias detectadas, y que ha de subsanarse progresivamente, es la **falta de formación** en igualdad y perspectiva de género entre las personas responsables del área de prevención y salud laboral, tanto en las propias empresas como en las instituciones públicas que trabajan estas cuestiones. Existe un amplio consenso sobre la necesidad de formación y capacitación en materia de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

Por tanto, se considera importante que las Administraciones Públicas dediquen más recursos a **organizar acciones formativas** en igualdad y en prevención de riesgos laborales a personas procedentes de empresas, organizaciones, agentes sociales, instituciones públicas, etc. Además de las acciones formativas, se señala también la utilidad de poner en marcha **campañas de sensibilización** e información sobre igualdad en las empresas, implicando a todas las personas trabajadoras, y desarrollando estrategias de difusión y promoción de las medidas adoptadas (no sólo en un momento puntual, sino con carácter permanente).

A su vez, conviene **desarrollar herramientas o metodologías sencillas** dirigidas a las empresas (por ejemplo, modelos de diagnóstico, protocolos, guías o notas técnicas...) que incorporen la igualdad de forma clara y ayuden a aplicar de forma práctica y realista la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. En todo caso, debería tratarse de instrumentos sencillos y ágiles



para las empresas, que no aumenten su carga formal o administrativa. Igualmente, las Administraciones Públicas deberían contar con personal formado en igualdad y derecho del trabajo, para poder asesorar de forma adecuada a las empresas y a las personas trabajadoras, atendiendo sus dudas y sus necesidades.

- «Los órganos de gobierno de las empresas son un ámbito clave».
- «Se piden políticas de promoción, políticas de formación y políticas de vigilancia de la implantación de la prevención».
- «Hay que formar en igualdad a los agentes que se encargan de la prevención de riesgos (empresas de prevención de riesgos, personal propio de prevención, representantes sindicales, Inspección de Trabajo y Osalan...)».
- «Se deben facilitar instrumentos y dinámicas normativas para que el conjunto de la prevención incorpore la perspectiva de género».

Se destaca la importancia de **apoyar a las empresas más pequeñas** (por ejemplo, empresas de 50 o menos trabajadores y trabajadoras, no sujetas a normativa específica en materia de igualdad), ayudándoles para que vayan introduciendo cambios en su cultura organizacional en general, y en la prevención de riesgos en particular. Las empresas de menor tamaño son las que se ven más limitadas por la falta de recursos (personal formado y disponible, tiempo, presupuesto...), y son, por tanto, las que más apoyo necesitan.

Mientras, por parte de las autoridades y responsables de **legislar**, es clave **conocer las particularidades** de las empresas y su realidad diaria, en aras de elaborar políticas e instrumentos más eficaces. Existen múltiples variables (tamaño, sector...) que condicionan el contexto en el que cada empresa se desenvuelve, y que deberían tenerse en cuenta en las iniciativas y normas disponibles. Se dice que hay que acercar a la legislación a la empresa y adaptarla a su tamaño.

Por otro lado, otro aspecto que se ha criticado en muchas de las entrevistas realizadas es la necesidad de avanzar más en la intervención e **inspección del cumplimiento de la normativa**. La Autoridad Laboral debería hacer más hincapié en el cumplimiento de legislación relacionada con la igualdad y la prevención de riesgos. Así, por ejemplo, se debería garantizar que las empresas obligadas a tener un plan de igualdad efectivamente disponen de él y que es un plan que se está ejecutando.

Además, se pone en valor la necesidad de coordinar las acciones propuestas en igualdad y los protocolos de prevención y salud laboral. Se propone la creación de **grupos de trabajo interdisciplinares**, que traten la perspectiva de género y la igualdad, en empresas, en instituciones públicas y en cualquier otra

entidad implicada. En las empresas, es necesario que el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y el Plan de Igualdad vayan de la mano. Asimismo, se insta a todos los agentes clave (empresas, autoridades públicas, patronal y sindicatos, servicios de prevención ajenos...) a actuar de forma conjunta. En este sentido, algunas de las personas entrevistadas han criticado la falta coordinación entre Administraciones en la promoción, desarrollo y vigilancia de ambas materias (prevención de riesgos e igualdad).

- «Las empresas, deberían, en primer lugar, plantearse el cumplimiento de la normativa en ambas materias: igualdad y PRL».
- «Faltaría avanzar más en la intervención e inspección».
- «La coordinación e interrelación entre el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y el Plan de Igualdad es necesaria para la buena gestión de la prevención».
- «Las autoridades deben mostrar liderazgo y compromiso».
- «Las empresas por su parte, deberían entender los beneficios de aplicar la perspectiva de género en sus empresas, y diseñar planes y medidas de igualdad que mejoren su productividad y la calidad del empleo».
- «Es necesario el compromiso y la implicación de los tres niveles: la sociedad, la empresa y las instituciones».
- «Las medidas preventivas tienen que ir dirigidas a reducir la exposición a los diferentes tipos de factores de riesgo, tanto psicosociales como ergonómicos e higiénicos, y no centrarse exclusivamente en los accidentes de trabajo».

Como ya se ha comentado, la inclusión de la perspectiva de género es un reto que se ha de enfrentar **de manera transversal**. Se requiere de un cambio social general y de la cultura de las empresas para avanzar en la prevención de riesgos con perspectiva de género. Las Administraciones deberían entender la igualdad como la base de todas sus políticas, y todas sus acciones deberían diseñarse con esta perspectiva. También se debería formar y sensibilizar en género a toda la sociedad en su conjunto, incidiendo en la educación en igualdad desde edades tempranas. Las empresas, por su parte, deberían trabajar sobre su cultura organizativa, fomentando un modelo de relaciones igualitario y saludable. El **reto está en la transformación de la cultura empresarial**. La política de igualdad es inherente a la cultura organizativa, y la formación y sensibilización a la plantilla debería tratar de integrar distintos aspectos de la igualdad en todas sus áreas y procesos organizacionales. Esta tarea debe ser desarrollada desde el área de gestión de personas, con el liderazgo de la gerencia.

Asimismo, es fundamental **implicar a las mujeres** en la toma de decisiones y el desarrollo de planes de prevención de riesgos y salud laboral. Su visión y su experiencia son necesarias para el desarrollo de una política igualitaria. En



muchas de las entrevistas se ha señalado que la política de prevención, especialmente en los sectores masculinizados, requiere de una mirada de género. Cuando se estudian los riesgos laborales referidos a una actividad en concreto, se ha de garantizar que participen mujeres en número suficiente, evitando así extrapolar resultados de estudios realizados con hombres a las mujeres (androcentrismo de la ciencia).

PROPUESTAS A FUTURO

- ✓ Formar y capacitar en materia de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género (a empresas, agentes sociales, servicios de prevención ajenos, instituciones públicas, etc.).
- ✓ Poner en marcha campañas de sensibilización e información sobre igualdad en las empresas, implicando a toda la plantilla de la empresa.
- ✓ Desarrollar herramientas sencillas (guías, notas técnicas...) dirigidas a las empresas para introducir la perspectiva de género en la prevención de riesgos.
- ✓ Dar apoyo especialmente a las empresas de menor tamaño, dadas sus limitaciones de recursos.
- ✓ Adaptar la legislación a la realidad de las empresas.
- ✓ Reforzar el control e inspección del cumplimiento de la normativa.
- ✓ Coordinar políticas de igualdad y políticas de prevención de riesgos. Crear equipos de trabajo interdisciplinarios.
- ✓ Incluir la perspectiva de género de forma transversal: la igualdad como base de todas las políticas de las Administraciones Públicas, y como base de la cultura organizacional en las empresas.
- ✓ Incrementar la participación de las mujeres en la toma de decisiones y el desarrollo de políticas de prevención en la empresa.
- ✓ Realizar más estudios/investigación sobre los riesgos que afectan especialmente a las mujeres (ergonómicos, psicosociales).

Finalmente, en muchas de las entrevistadas realizadas se ha propuesto **reforzar la investigación en torno a los riesgos que mayoritariamente afectan a las mujeres**. Se plantea la necesidad de realizar más estudios para analizar los riesgos de los sectores mayormente feminizados, poniendo en valor los riesgos psicosociales y ergonómicos, más allá de los accidentes de trabajo. Se sugiere también realizar más estudios que analicen la influencia de la «doble presencia» en la salud mental de las mujeres. Asimismo, se considera importante incorporar en la evaluación de riesgos las diferencias biológicas y antropométricas entre mujeres y hombres, y se plantea que debería controlarse más la realización de las evaluaciones de riesgos psicosociales por parte de

todas las empresas. Por otro lado, podría ser de utilidad crear un **banco de buenas prácticas**, ya que permitiría generar e intercambiar conocimiento en torno a un ámbito de trabajo nuevo, pero de creciente interés.

3.2. La visión de las empresas

3.2.1. Introducción

Además de las entrevistas con agentes expertos, en el marco del presente proyecto se han realizado entrevistas autoadministradas a empresas de diferentes sectores de actividad. El objetivo de las entrevistas es aproximarse a la realidad de la empresa y conocer de manera cualitativa su visión sobre los factores de género que influyen en la salud laboral. Se trata de conocer en primera persona las opiniones y el grado de sensibilización del tejido empresarial en la prevención de riesgos laborales en torno a la incidencia del género en las actitudes y comportamientos y los daños derivados de los riesgos laborales.

La entrevista autoadministrada se ha enviado por correo electrónico a medio centenar de empresas ubicadas en Euskadi, y de diferentes sectores de actividad (empresas industriales, de servicios y del sector primario), incluyendo servicios de prevención ajenos. Se ha recibido la opinión de 16 empresas, que responden a la siguiente distribución.

Cuadro 3.1. Empresas participantes en el estudio sobre factores de género que influyen en la prevención de riesgos laborales

Sector de actividad	N.º
Industria	7
Servicios (incluyendo servicios de prevención ajenos)	6
Administración pública	3
Total	16

Fuente: Entrevistas a empresas sobre los factores de género que influyen en la prevención de riesgos laborales.

La entrevista ha permitido la recogida de información cualitativa de las empresas sobre los factores de género que influyen en la salud laboral. Los temas abordados en las entrevistas autoadministradas responden a los siguientes temas:



- Características de las empresas participantes y de las personas participantes.
- Visión general sobre los factores de género y la prevención de riesgos laborales.
- Aplicación de herramientas para la prevención de riesgos laborales.
- Diferencias entre mujeres y hombres en la incidencia de riesgos laborales.
- Factores diferenciales en las empresas.
- Perspectivas y necesidades a futuro.

Se realiza a continuación un análisis sobre las opiniones ofrecidas por las empresas. No obstante, se intuye que las empresas que se han mostrado dispuestas a participar en el estudio revelan un mayor nivel de sensibilidad con la influencia e importancia que tiene el género en la prevención de riesgos laborales. El equipo de trabajo del presente proyecto se ha encontrado con muchas dificultades para animar a las empresas a participar en el estudio, lo que demuestra también que la aplicación de la perspectiva de género en los riesgos laborales del tejido empresarial resulta muy lejana para las empresas en general. En cualquier caso, la participación también se ha resentido por la situación de crisis sanitaria en el que la sociedad está inmersa actualmente con la covid-19.

3.2.2. La visión general de la empresa sobre prevención de riesgos laborales y los factores de género

a) Generalidades sobre la prevención de riesgos y la igualdad

Prácticamente todas las empresas con las que finalmente se ha hablado confirman que han oído hablar de la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la seguridad y salud laboral. Tan sólo un técnico de prevención de riesgos laborales de una empresa industrial responde negativamente a esta cuestión.

En general, existe la impresión de que son pocas las empresas que están incorporando la perspectiva de género en cuestiones seguridad y salud laboral. En concreto, entre los servicios de prevención entrevistados se detecta una diversidad de opiniones: por un lado, empresas que reconocen que no están incorporando la perspectiva de género en su política de prevención de riesgos laborales y por otro, quienes declaran que ya tienen integrada la perspectiva de género en las actividades que desarrollan.

Se solicita a las empresas que expliquen con sus palabras qué creen que quiere decir incorporar la perspectiva de género en seguridad y salud laboral. Las empresas relacionan la incorporación de la perspectiva de género con

la consideración de la variable sexo o de la diversidad de las plantillas en la evaluación de los riesgos y de los puestos de trabajo y en la planificación y diseño de las medidas preventivas. De las respuestas se deduce que las empresas entienden de forma general lo que significa incorporar la perspectiva de género, pero son pocas las que concretan esa definición en medidas específicas. Se recogen en el recuadro algunas de las explicaciones ofrecidas por las empresas.

- «Tener en cuenta el sexo de la persona que ocupa el puesto a la hora de realizar la evaluación de riesgos, definir medidas correctoras, analizar riesgos por embarazo, trabajos de fuerza, medidas de conciliación, riesgos psicosociales».
- «Consideración de las variables de género y diversidad desde la evaluación de riesgos, hasta la planificación de la actividad preventiva».
- «Tener en cuenta las variables de género para dar respuesta adecuada a la hora de implantar las medidas preventivas más adecuadas».
- «Incorporar las necesidades específicas de las mujeres».
- «Desarrollar política de trabajo con el fin de tener igualdad entre los géneros, donde se tenga en cuenta en el desarrollo de los puestos de trabajo las posibles diferencias entre los géneros, y donde se puede valorar el trabajo que se está desarrollando en el plan de igualdad».
- «Las desigualdades entre géneros/sexos en el entorno laboral».
- «Análisis de género de los riesgos laborales».
- «Esto implica gestionar la diversidad de las personas en toda actuación preventiva».
- «Ya sea que la persona empleada, mujer u hombre, es importante considerar las diferencias en la seguridad y los riesgos laborales».

Muchas de las empresas entrevistadas que han accedido a participar con su visión ya disponen de un plan de igualdad o cuentan con algunas medidas concretas aplicadas a favor de la igualdad de mujeres y hombres. Algunos de esos planes de igualdad ya contemplan la dimensión de la prevención de riesgos laborales entre sus acciones, si bien reconocen que no profundizan en ello.

Cabe destacar por ejemplo acciones de evaluación de riesgos desde la perspectiva de género (herramientas ergonómicas, embarazo, lactancia, ropa de trabajo...), la consideración de casos de especial sensibilidad (riesgos químicos y biológicos) o la recogida de indicadores, como el de accidentabilidad, por sexo. También se alude a otras acciones de carácter más general como es la formación en igualdad o la divulgación del protocolo de acoso por razón de sexo.



- «Evaluación de riesgos desde la perspectiva de género (herramientas ergonómicas, embarazo, ropa de trabajo...)».
- «La consideración de casos de especial sensibilidad y su gestión, riesgos químicos y biológicos, etc.».
- «Acciones formativas a todo el personal en igualdad, en concreto a managers sobre diversidad, estereotipos de género, y acoso por razón de sexo. Difusión del protocolo riesgos psicosociales y el tema acoso por razón de sexo, formaciones. Revisión EdR Embarazo y Lactancia (ya existentes antes). Integración en las EdR Ergo de los criterios para mujeres como criterios generales, siendo elemento clave para la orientación del Plan de Inversiones. De esta forma se trabaja en mejora ergonómica con clara orientación a la feminización de los puestos. Indicadores accidentabilidad por género, desde tiempo lejano».

Aunque muchas empresas ya han avanzado en el diseño de sus planes de igualdad, la perspectiva de género no está todavía integrada de manera sistemática en los planes de prevención de riesgos laborales. Una de cada dos empresas reconoce que su plan de prevención cuenta con actuaciones dirigidas a colectivos específicos y un tercio señala que su plan tiene actuaciones específicas dirigidas a mujeres. Ahora bien, la proporción de empresas que reconoce que su política de prevención de riesgos laborales recoge expresamente la necesidad de incorporar la perspectiva de género es inferior. Las tres empresas que confirman que han incorporado la perspectiva de género de manera expresa son de tamaño grande; dos corresponden al sector industrial y la tercera es un servicio de prevención mancomunado.

Algunas empresas reconocen que el carácter de la política de seguridad y salud es más general y amplio, donde se recogen aspectos como la adecuación de los puestos a las características de las personas, entre ellos los relacionados con el género, y luego las acciones se articulan a través del plan de prevención de riesgos laborales. Su política de Prevención de Riesgos Laborales aborda la diversidad y la igualdad, que integra la ergonomía como vector de mejora de la accesibilidad del personal femenino a los puestos de trabajo industriales.

b) Coordinación entre riesgos e igualdad, y formación de responsables

Con respecto a la coordinación entre la prevención de riesgos laborales y la igualdad, existe una gran diversidad de respuestas. La gran mayoría de las empresas que cuenta con un plan de igualdad indican que sí existe una estrecha relación o coordinación entre la prevención de riesgos laborales y la igualdad. Algunas empresas incluso confirman que ambos planes están integrados o que su gestión corresponde al mismo departamento (normalmente, recursos humanos). En otros casos, la coordinación se realiza en situaciones puntuales o

cuando se produce alguna incidencia, como es el caso del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo. Otras empresas reconocen que es importante que exista coordinación y por tanto están trabajando en ello.

- «Participa en el grupo de trabajo todo el equipo de prevención a la hora de definir cualquier actuación y cualquier plan de acción para abordar los problemas cotidianos. La aprobación de ambos planes se hace en conjunto con la parte social y con la participación de recursos humanos, dirección y prevención».
- «Se ha elaborado el Plan de Igualdad y el Plan de Prevención de Riesgos, por lo que ambas partes están gestionadas desde el mismo departamento. Aún no se ha incorporado ninguna actuación específica de género en el Plan de prevención porque está por finalizar el Plan de Igualdad».
- «Somos conscientes de la coordinación que debe existir y estamos trabajando en ello».

Como ya se ha señalado con anterioridad, las empresas que han estado dispuestas a participar en este estudio son empresas con cierta sensibilidad, y que ya han dado pasos en la aplicación de la perspectiva de género. Así, aproximadamente una de cada dos empresas considera que el personal responsable de la prevención de riesgos laborales de su empresa cuenta con formación adecuada para aplicar la perspectiva de género; de hecho, confirman que su personal de prevención de riesgos laborales está acudiendo a jornadas para la inclusión de perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y que ya tiene previsto realizar más formación en esa materia. Ahora bien, también hay empresas que reconocen que su personal de prevención de riesgos laborales carece de esa formación o que la formación que se les da tiene margen de mejora.

- «Se tiene formación en materia de igualdad. Se ha comenzado a acudir a jornadas para la inclusión de perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y estaba previsto realización de formación en el 2020 para el personal técnico que debido al covid19 se realizará en el 2021».

3.2.3. Herramientas para la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

a) Herramientas y medidas de prevención con perspectiva de género

Ahondando en los factores de género, se consulta entre las empresas entrevistadas sobre si las herramientas para la prevención de riesgos laborales aplicadas por la empresa se llevan a cabo con carácter general, esto es, si son medidas para toda la plantilla, sin analizar si son para hombres y mujeres o



si bien son herramientas con perspectiva de género, es decir, que tienen en cuenta las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres.

Tomando como referencia las opiniones de las empresas que han participado (si bien cabe pensar que están más concienciadas con la temática que el resto de empresas del territorio), afirman que la perspectiva de género se está aplicando sobre todo en la identificación y evaluación de los riesgos de las tareas, en el establecimiento de procedimientos para garantizar la vigilancia de la salud en la empresa y en la adaptación del puesto de trabajo a la persona. También una de cada dos empresas entrevistadas confirma que identifica y evalúa los riesgos de los puestos de su plantilla aplicando la perspectiva de género.

Por su parte, la formación en materia de prevención y riesgos laborales se ofrece en la mayoría de las empresas con carácter general, sin distinguir en su diseño o contenido las diferencias de género. La medición de la incidencia de las bajas y el absentismo laborales se realiza también en mayor medida sin diferenciar la realidad de mujeres y hombres.

En cuanto a la participación en el diseño del plan de prevención, se fomenta con carácter general, es decir, sin prestar atención a garantizar la participación efectiva de mujeres y hombres, e incluso hay empresas que reconocen que no fomentan la participación en el diseño.

Entre los servicios de prevención ajenos, se recogen situaciones en las que se aplican todas las herramientas para la prevención de riesgos con carácter general, con medidas dirigidas a toda la plantilla sin tener en cuenta la perspectiva de género.

Por el contrario, uno de los servicios de prevención mancomunados entrevistados confirma que su política de prevención de riesgos laborales tiene integrada la perspectiva de género y la aplica en las actividades que desarrollan. En concreto, implementa la perspectiva de género en medidas como la adaptación de los puestos de trabajo, la promoción de actividades y el tratamiento para la prevención de los trastornos musculoesqueléticos o en las acciones para fomentar la alimentación saludable.

Se pide igualmente a las empresas que describan las principales medidas específicas de fomento de la salud laboral desde la perspectiva de género que están llevando a cabo en la empresa y se recoge entre otras las siguientes medidas:

- Adaptación de puestos o espacios de trabajo
- Acciones informativas y promoción de una comunicación inclusiva
- Acciones formativas

- Adquisición de equipos de trabajo
- Realización de pruebas y exploraciones diferenciadas
- Recogida de documentación y de datos diferenciados
- Medidas de promoción de la salud
- Medidas para la prevención de trastornos musculoesqueléticos
- Fomento de medidas de conciliación y adecuación de jornadas (Facilitación de teletrabajo, flexibilidad horaria, permisos...)
- Revisión de criterios de selección y contratación
- Análisis de especial sensibilidad en embarazo y lactancia con adecuación y adaptación de puestos, prevención y protección, por ejemplo, en laboratorios físico-químicos, biológicos, etc.
- ...

Se recoge en la tabla adjunta la relación de medidas concretas descritas por las empresas con relación al fomento de la salud laboral con perspectiva de género.

- *«Adaptación de lugares y tareas de formación en igualdad».*
- *«Se está contemplando en la adquisición de equipos, fundamentalmente en colectivos tradicionalmente masculinizados como el colectivo de bomberos o agentes forestales. En vigilancia de la salud se tiene en cuenta la perspectiva de género en la realización de pruebas y exploraciones. También en la documentación o formación realizada desde el Servicio se comienza a introducir perspectiva de género».*
- *«Fomento de la conciliación familiar, criterios de igualdad en el reclutamiento, selección y contratación; formación con capacitación de conocimiento y competencia sin diferenciaciones, rechazo de situaciones de acoso, etc., Análisis de especial sensibilidad en embarazo y lactancia con adecuación y adaptación de puestos, prevención y protección con consideración de género, por ejemplo, en laboratorios físico-químicos, biológicos, etc. Facilitación de teletrabajo, flexibilidad horaria, permisos, etc. Promoción de una comunicación inclusiva».*
- *«Promoción de actividades y tratamiento para la prevención de los trastornos músculo esqueléticos; Adaptación de los puestos de trabajo».*
- *«Medidas informativas y organizativas».*
- *«Se desarrollan planes de comunicación mediante formación, cartelería, mensajería para desarrollar el plan de igualdad y la perspectiva de género. A la hora de realizar desarrollos de puestos de trabajo, los equipos y las instalaciones se modifican para tener en cuenta las diferencias entre las personas, no solo desde un punto de vista de género si no físicas de las personas, y esto engloba la posibilidad de adaptar puestos para personas, cambiar entornos, o equipos de protección específicos (ejemplo, ropa concreta para mujeres y para hombres por el diseño de las mismas)».*



- «La principal medida de salud laboral desde la perspectiva de género que llevamos a cabo es ergonómica en los puestos de producción y almacén, donde se han adaptado los pesos a manipular por una mujer o un hombre».
- «Dentro de la mejora ergonómica de los puestos se tienen como criterios de referencia los relativos a género femenino. Dentro del riesgo químico se tiene especial atención al colectivo femenino (ropa de trabajo específica por género, salas de lactancia,...)».

b) El acoso sexual y por razón de sexo

Continuando con medidas preventivas, se consulta también sobre cómo se aborda el acoso sexual y por razón de sexo. Estas empresas confirman que cuentan con un protocolo específico de actuación o con pautas de actuación contra el acoso tanto sexual como por razón de sexo. Algunas empresas indican que el protocolo que tienen no es únicamente por razón de sexo o por acoso sexual, sino que se contempla al amparo del acoso laboral, es decir, no particulariza la situación del acoso sexual y por razón de sexo, sino que aborda en su conjunto el acoso laboral.

Con relación a la existencia de pautas preventivas frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, se alude en algunos casos a la creación de una comisión y la realización de sesiones formativas a toda la plantilla en general. También se trabaja a través de los sistemas de evaluación de los riesgos psicosociales. Hay una menor actuación preventiva que reactiva.

- «El protocolo de actuación está dentro del Plan de Igualdad, donde se especifica qué se considera acoso sexual o laboral y como proceder en caso de detectar un posible caso dentro de la empresa o ser víctima de ello».
- «Se ha elaborado un protocolo y existen pautas incorporadas específicamente en el convenio laboral aprobado y consensuado en las partes sociales».
- «Existe un análisis de riesgos psicosociales Sistema de Compliance Protocolo sobre acoso laboral».
- «Disponemos de un protocolo de actuación para cualquier tipo de acoso, no solo el sexual».
- «Dentro de la Vía de Recurso y la Comisión de riesgos Psicosociales tenemos un protocolo para el tratamiento de un posible caso de acoso que integra la cuestión de género. Las pautas preventivas son el fomento a todos los niveles de la igualdad entre personas».

3.2.4. Diferencias entre mujeres y hombres en la incidencia de riesgos laborales

Continuando con el análisis de los factores, se testa entre las empresas entrevistadas si han detectado en su empresa diferencias entre mujeres y hombres en la incidencia de diferentes riesgos laborales.

Tomando como base las opiniones expuestas por las empresas, se puede decir que existe una creencia bastante extendida de que no existe una incidencia diferente entre mujeres y hombres o que esas diferencias están estrechamente relacionadas con el tipo de puesto de trabajo ocupado. Ahora bien, son muchas las empresas que reconocen que desconocen las diferencias en el impacto en la salud detectadas entre mujeres y hombres (impacto físico y psicosocial).

Las empresas entrevistadas creen que los accidentes, las enfermedades profesionales o las enfermedades relacionadas con el trabajo tienen algo más de incidencia en los hombres, pero sobre todo motivado por el tipo de puesto de trabajo ocupado que implica más lesiones físicas. Las empresas parecen indicar que los riesgos psicosociales afectan algo más a las mujeres.

- *«Las principales diferencias son el tipo de lesión que va relacionado con el tipo de tareas o puesto que desarrollan, dependiendo si es en almacén o producción. Sin embargo, en oficina, independientemente del género, el impacto es el mismo».*
- *«Detectamos más patologías musculoesqueléticas en hombres que en mujeres, si bien motivado porque ocupan puestos con más carga ergonómica».*
- *«Lo que pasa es que la mayoría de los hombres están en trabajos de producción y por eso les afecta más».*
- *«Las que tienen que ver con el embarazo y los riesgos relacionados con el mismo».*
- *«De los casos recibidos por el área psicosocial, sí se detecta que existe un mayor número de mujeres que hacen uso del servicio. En los temas psicosociales, sí suele haber una mayor afectación entre el colectivo de mujeres».*
- *«Hasta el momento el gran volumen de mujeres en fábrica está en puestos de gestión, administración y liderazgo que tienen un componente mucho mayor de carácter psicosocial, y no se aprecian por ahora diferencias entre un género y el otro por este motivo. Las mujeres que están en el taller tienen definición de su puesto en función de sus posibilidades valorando las modificaciones que puedan ser necesarias para adaptar así su puesto, y hasta el momento no se detecta un impacto por este motivo».*

Por otro lado, se consulta a las empresas sobre las diferencias en las actitudes y comportamientos de mujeres y hombres en los riesgos laborales. Las empresas creen que sí que existe un comportamiento diferente entre mujeres y



hombres ante los riesgos laborales. De acuerdo a las opiniones recabadas, y con carácter general, cabe decir que se percibe que las mujeres respetan más las normas y que tienen una mayor percepción del riesgo. Por el contrario, las empresas creen que hay una mayor proporción de hombres expuestos al riesgo. La participación de mujeres y hombres en actividades de prevención no presenta diferencias según las empresas entrevistadas.

- «Los hombres en proporción consultan más respecto de su estado de salud. Las mujeres se cuidan más, están más preocupadas por su salud. Más participación de mujeres en las campañas de promoción de la salud».
- «La implicación en la prevención es la misma independientemente el género».

3.2.5. Factores diferenciales en las empresas

Las propias características de las empresas como el sector de actividad en el que opera, las condiciones laborales que ofrece y el estilo organizativo y liderazgo de las personas responsables, son factores que pueden estar influyendo en la prevención de riesgos laborales y su aficción en las mujeres y los hombres.

a) La influencia del sector

Comenzando por el sector de actividad, la gran mayoría de las empresas entrevistadas considera que el sector en el que trabaja su empresa no influye en los riesgos laborales de las trabajadoras y los trabajadores y que en general no existen diferencias por género a la exposición de riesgos. Ahora bien, de las respuestas recabadas cabe destacar algunas cuestiones planteadas, que apuntan diferencias. Este hecho se repite en varias de las dinámicas organizadas y conduce a pensar que las diferencias no se identifican, porque no se ha reparado en ellas, porque no existe una conciencia ni un conocimiento expreso sobre la materia.

- En el caso del sector primario, se menciona la existencia de diferencias en la exposición de riesgos motivadas generalmente por la especial sensibilidad en caso de embarazo y lactancia (campañas del mar, riesgos físico-químicos y biológicos en laboratorios y planta piloto).
- En el sector industrial se pone en evidencia que un alto porcentaje de las personas trabajadoras de los talleres son hombres, lo que condiciona que la información con la que se cuenta hasta la fecha en cuanto a las diferencias de género es muy limitada. En este sector industrial también se mencionan

diferencias en la exposición, motivadas por aplicación de la normativa de riesgos ergonómicos e higiénicos.

- En el caso de la administración pública, se cree necesario estudiar con mayor detalle estas diferencias, dado que por el momento no cuentan con resultados concluyentes.

b) Las condiciones laborales

En cuanto a las condiciones laborales de las mujeres y los hombres de las empresas algunas de las empresas entrevistadas confirman que las condiciones laborales influyen en los riesgos laborales. Estas son las principales ideas transmitidas:

- En el caso de la industria y las empresas con trabajo a relevos, se cree que esto condiciona la posible organización de una familia y que en las jornadas partidas hay más posibilidad de cambios o de horarios flexibles.
- También se mencionan mayores niveles de estrés en el caso de las mujeres con hijos o hijas a su cargo.
- Se alude a las consecuencias psicosociales derivadas de situaciones de temporalidad o de categoría salarial.
- En el caso de la Administración Pública ciertos factores se encuentran regulados y, por tanto, se cree que el impacto y las diferencias están amortiguándose.

Ahora bien, todavía son muchas las empresas que consideran que, en sus propias organizaciones, no existen diferencias en las condiciones laborales que afectan a los riesgos laborales, a pesar de que las investigaciones apuntan a que ésta es una de las cuestiones que más inciden.

- *«No hay diferencia por motivos de género en salarios, jornada. No tenemos temporalidad. No vemos influencia».*

c) El estilo organizativo y de liderazgo

En cuanto al estilo organizativo y de liderazgo de la empresa y su afición a la prevención de riesgos laborales y la aplicación de la perspectiva de género, las empresas creen que es fundamental el liderazgo por parte de la Dirección.

En este sentido, se considera clave la formación en igualdad de las personas que ejercen cargos en la misma, puesto que son ellas las que pueden ayudar a



realizar cambios o solventar las situaciones que se presenten en cada uno de los departamentos.

En cuanto al liderazgo, se pone en evidencia la importancia de la empatía y la escucha activa para detectar y solucionar o minimizar los problemas y se valora el estilo participativo, que facilita la recogida de propuestas y sugerencias para la mejora en la prevención de riesgos laborales y la aplicación de la perspectiva de género.

3.2.6. Perspectivas y necesidades a futuro

Para finalizar, se abordan con las empresas los retos en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y la perspectiva de género. Las empresas plantean los siguientes retos:

- El *diseño de estrategias de prevención* concretas que incorporen las necesidades de las mujeres teniendo en cuenta las situaciones de desigualdad y discriminación presentes en el ámbito laboral y en la vida en general.
- La *incorporación de la perspectiva de género en la metodología y las herramientas de prevención* de riesgos laborales. El verdadero reto es incorporarlo en toda la metodología y lo más importante es ponerlo en práctica y cambiar la cultura tanto de la empresa como de las trabajadoras y los trabajadores.
- La *formación* en materia de igualdad y prevención de riesgos laborales. Se trata de formarse para incluir la perspectiva en ámbitos en los que tradicionalmente no ha sido así. Se pone como ejemplo la formación para adecuar la adquisición de herramientas y equipos de trabajo que normalmente están diseñados para hombres.
- La consideración de *género y diversidad en los análisis y evaluaciones de riesgos*, ponderando de una forma analítica las diferentes características para ofrecer soluciones adaptadas y adecuadas.
- La *acción preventiva que identifique los riesgos laborales* y las implicaciones diferentes para mujeres y hombres según la exposición a los riesgos y la interacción con las condiciones de vida. Una acción preventiva eficaz en materia de riesgos laborales debe identificar las implicaciones diferentes para mujeres y hombres según la exposición a los riesgos y la interacción con las condiciones de vida, y establecer estrategias de prevención concretas que incorporen las necesidades de las mujeres teniendo en cuenta las situaciones de desigualdad y discriminación presentes en el ámbito laboral y en la vida en general.

Los servicios de prevención ajenos entrevistados reconocen que su principal reto es la formación, porque todavía existe mucho desconocimiento sobre lo que implica aplicar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

Con respecto a las dificultades de incorporar la igualdad o la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, las empresas plantean las siguientes cuestiones:

- La falta de formación y conocimiento sobre este tema.
- La ausencia de datos descriptivos de las variables de la sociedad actual, como es el sexo, la diversidad funcional, la edad, etc.
- El mantenimiento de una cultura machista.
- La ausencia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
- Las dificultades en la contratación de mujeres en determinados sectores o puestos.
- La falta de tiempo.

El desconocimiento sobre el tema y la falta de tiempo son las principales dificultades expuestas por los servicios de prevención ajenos.

Para terminar, se pide a las empresas que indiquen cuáles son sus necesidades para mejorar la prevención de los riesgos laborales con perspectiva de género y éstas son las principales ideas recogidas:

- Formación y asesoramiento para adecuar o revisar las evaluaciones, medidas y otros aspectos relacionados con una perspectiva de género.
- Desarrollo de un sistema de análisis, evaluación e implantación de medidas con la consideración de estas variables.
- La colaboración y el acompañamiento de la parte social.

3.3. La visión de la población ocupada, delegados y delegadas de prevención y servicios de prevención ajenos

3.3.1. Introducción

En el marco del presente proyecto se han realizado 6 dinámicas de grupo que buscaban aproximarse a la visión de mujeres trabajadoras y hombres trabajadores sobre los factores de género que inciden en las actitudes y comportamientos ante los riesgos laborales y los daños derivados de los mismos.



Dado el contexto sanitario y las recomendaciones establecidas por las autoridades sanitarias, las dinámicas de grupo se han realizado de manera telemática. En concreto se han realizado las siguientes sesiones:

1. Mujeres en sectores feminizados.
2. Mujeres en sectores masculinizados.
3. Hombres en sectores feminizados.
4. Hombres delegados de prevención de riesgos laborales.
5. Mujeres delegadas de prevención de riesgos laborales.
6. Servicios de prevención ajenos.

No ha sido posible conseguir un grupo de hombres en sectores masculinizados, lo que pone de manifiesto la falta de sensibilidad y conciencia que hay sobre esta cuestión. Ello hace perder al estudio un contrapunto muy interesante para contrastar determinadas opiniones.

En las dinámicas de grupo se ha fomentado la participación de mujeres y hombres ocupados en diferentes sectores de actividad. En concreto se ha recogido la opinión de sectores como la industria, la educación, el sector sanitario o el sector de intervención social.

Las reuniones grupales han tenido una duración aproximada de hora y media y el debate ha estado estructurado de acuerdo a los siguientes temas:

- La empresa y la cultura organizacional.
- La prevención en la empresa.
- Los riesgos laborales y el impacto en la salud.
- Las actitudes y comportamientos ante el riesgo.

Se describen a continuación las principales ideas aportadas por las mujeres y hombres que han participado en las reuniones.

3.3.2. Empresa y cultura organizacional

En esta sección, se contrasta con la población trabajadora si la cultura de la empresa influye en las actitudes y comportamientos que tiene la organización en materia de prevención de riesgos laborales, así como la importancia concedida a la perspectiva de género en la actividad preventiva impulsada por la empresa.

En este sentido, se plantean en el debate las siguientes cuestiones:

- ¿Dispone la empresa de medidas encaminadas a lograr la igualdad de mujeres y hombres (ejemplo: Plan de Igualdad)? ¿Se favorece la presencia igualitaria de hombres y mujeres en las diferentes categorías y comités? ¿Se fomentan las relaciones sociales igualitarias?
- Si es una empresa feminizada (mayoría mujeres), ¿prevalecen valores y hábitos típicamente femeninos? Si es una empresa masculinizada (mayoría hombres), ¿prevalecen valores y hábitos típicamente masculinos?, ¿Cómo afecta esto a mujeres y a hombres?
- ¿Se cuida el uso no sexista del lenguaje y se evitan los estereotipos de género (en comunicaciones, carteles, catálogos, ...)?; ¿Tiene la empresa una política de tolerancia cero con los comentarios o chistes machistas o con otros comportamientos no deseados?
- ¿Existen procedimientos para actuar ante una denuncia de acoso sexual y por razón de sexo? ¿Conoces algún caso de acoso sexual o por razón de sexo? ¿Cómo se abordó?
- ¿Cómo son las medidas de conciliación en la empresa? ¿Está bien visto que se cojan (diferencias entre hombres y mujeres)? ¿Crees que puedes conciliar trabajo y vida personal y familiar?

a) La trayectoria en materia de igualdad en la empresa

En primer lugar, se observa una relación directa entre la existencia de un trabajo previo desarrollado por la empresa en materia de igualdad y la sensibilidad que existe en la empresa en temas de prevención de riesgos desde una perspectiva de género.

Los trabajadores y trabajadoras que afirman que su empresa cuenta con planes de igualdad reconocen que se ha tenido la oportunidad de contar con espacios y foros de reflexión dentro de la empresa sobre el factor género en la actividad desarrollada por la empresa y que eso ha conllevado la puesta en marcha de medidas a favor de la igualdad.

Las empresas que cuentan con planes de igualdad o que disponen ya de medidas encaminadas a lograr la igualdad de mujeres y hombres se muestran más implicadas y concienciadas con la importancia de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.



- «*La Universidad es un contexto privilegiado en materia de igualdad. Dispone de una dirección de igualdad y se elaboran planes de igualdad cada 3 años*».
- «*En mi experiencia tanto en el ámbito industrial como en el de ingeniería, no existen medidas concretas a favor de la igualdad de forma sistematizada, ni un Plan de Igualdad. Sí se implantaron algunas medidas para que hubiera mayor presencia de mujeres en las empresas*».

Ahora bien, el grado de avance de las empresas es muy heterogéneo. Si bien algunos trabajadores y trabajadoras confirman que su empresa ya ha implementado varios planes de igualdad, los conocen y han participado activamente en ellos, otras personas declaran abiertamente su desconocimiento sobre la política de igualdad en su empresa.

La población ocupada en empresas grandes, tanto del sector servicios como del industrial, corrobora que su empresa cuenta con un plan de igualdad y que en su empresa hay una comisión de igualdad, pero muchas insisten en que desconocen su contenido y que no han participado en el desarrollo del mismo.

- «*Mi empresa sí tiene Plan de Igualdad. En los documentos de gestión interna de la intranet de la empresa se destaca la importancia de la igualdad entre hombres y mujeres. Pero no nos han dado formación en igualdad, y no sé si hay equipos de trabajo o comisiones específicas para trabajar la igualdad en la empresa*».
- «*No sé decir con exactitud si existe Plan de Igualdad; creo que no existe como tal, pero creo que están trabajando en ello, a nivel nacional*».

Se señala en las reuniones la importancia de la obligatoriedad que tienen las empresas de más de 250 personas trabajadoras o más de tener un plan de igualdad. Se cree que este requerimiento legal ahora extendido a las empresas de más de 50 trabajadoras y trabajadores va a conllevar la puesta en marcha de más planes de igualdad y por tanto el avance en las medidas a implantar por parte de las empresas. Son pocas las empresas pequeñas que ya han iniciado su andadura en esta planificación de la igualdad.

- «*En esta empresa no hay Plan de Igualdad. Es lo que ocurre en la mayoría de empresas con menos de 50 trabajadores, dado que la ley no impone la obligación. Al no ser obligatorio, generalmente las empresas no lo hacen*».

Por otro lado, y en línea con el peso que tienen las imposiciones legales, cabe añadir que los servicios de prevención ajenos solicitan el apoyo de la adminis-

tración para fomentar la aplicación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos:

- *«Necesitamos mucho más apoyo por parte de la administración pública para que nuestras empresas cliente entiendan y asimilen la necesidad de introducir la perspectiva de género en la prevención de riesgos. En muchas ocasiones nos encontramos con trabas porque las empresas no ven la obligación de incorporarla. Si no hay una obligación legal, para muchas empresas no es una prioridad».*

Asimismo, desde los servicios de prevención se señala la importancia del papel que debe jugar la Administración como ejemplo en la introducción de una cultura de la igualdad en las empresas.

- *«La administración debería servir como ejemplo en crear esa cultura de igualdad, debe ser modelo y tractor».*
- *«Internamente, mi empresa está sujeta a la ley de contratación del sector público, donde a los candidatos se les da puntos por tener medidas de conciliación, protocolo anti-acoso, etc., y esos puntos en los concursos motivan a las empresas a introducir medidas».*

b) El perfil de la empresa: empresa feminizada vs empresa masculinizada

A continuación, se trata de indagar sobre la importancia de la aplicación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales en los sectores de actividad feminizados o masculinizados. No existe una opinión clara sobre si en unos sectores u otros se concede más relevancia a la prevención con perspectiva de género. Con carácter general, la población entrevistada declara que la prevención de riesgos se planifica sin perspectiva de género.

También se analiza cómo afecta la composición de la dirección, es decir, la participación equilibrada o no de mujeres y hombres en la dirección de las empresas. En este caso, los y las participantes sí que parecen confirmar que una mayor presencia de mujeres en los comités de dirección supone un refuerzo de la importancia concedida a los temas de igualdad y a la prevención de riesgos laborales con criterios de igualdad.

En este sentido, se recogen opiniones de personas trabajadoras en empresas grandes del sector industrial, donde los equipos de dirección son mayoritariamente masculinos, y donde se confirma que se ha notado diferencia en la importancia concedida a temas de igualdad y prevención de riesgos laborales en el momento en que se han ido incorporando más mujeres a los equipos de dirección.



- «*La falta de mujeres en el cuadro directivo puede resultar en un cierto sesgo en la toma de decisiones en el área de PRL*».

En cuanto a cómo influye en los valores vigentes en la empresa el hecho de que una empresa sea feminizada o masculinizada (mayoría mujeres, o mayoría hombres), o si prevalecen valores y hábitos típicamente femeninos o masculinos, respectivamente, se recogen opiniones heterogéneas. Una parte importante de las y los participantes muestra dudas ante esta idea y no ve claramente o no ha reflexionado en torno a la relación entre la composición del personal de la empresa y los valores vigentes en el entorno laboral.

- «*A pesar de ser una empresa muy masculinizada, no creo que haya valores típicamente masculinos a la hora de trabajar*».

Otras personas en cambio sí que confirman que en su empresa se reproducen valores prototípicamente masculinos o femeninos y que esto condiciona el diseño de las políticas preventivas. Por ejemplo, en sectores industriales masculinizados se señala que los criterios y políticas de prevención de riesgos han sido diseñados hasta ahora desde la visión masculina. No obstante, se cree que la paulatina incorporación de las mujeres en estos sectores de actividad está introduciendo pequeños cambios en los valores vigentes a aplicar en el ámbito preventivo, incorporando el principio de diversidad de las plantillas.

c) El uso del lenguaje y las imágenes no sexistas

Las trabajadoras y los trabajadores y los delegados y las delegadas de prevención asistentes a las dinámicas reconocen que en los últimos años se están realizando importantes esfuerzos para cuidar el uso no sexista del lenguaje y evitar imágenes que reproducen estereotipos de género.

La gran mayoría de las mujeres y los hombres participantes en las dinámicas confirma que en sus empresas hay una tolerancia cero hacia comentarios machistas y un impulso por el uso no sexista del lenguaje.

- *«En cuanto al uso del lenguaje, las empresas para las que trabajo actualmente sí que cuidan las comunicaciones y tratan de hacer uso de un lenguaje inclusivo, sobre todo desde los últimos 3-4 años. Es una cuestión novedosa, pero que está calando fuerte».*
- *«En la actualidad, se está realizando un estudio para cuidar la comunicación tanto interna como externa desde el punto de vista de la perspectiva de género».*
- *«Se trata de cuidar tanto el texto como las imágenes que suben a las redes sociales».*

En sectores de actividad como la educación, la sanidad o desde los propios servicios de prevención ajenos se confirma que se trata de utilizar un lenguaje inclusivo y un lenguaje neutro tanto en la comunicación interna como en la comunicación externa, haciendo también mención a las imágenes utilizadas en las comunicaciones, carteles, catálogos y redes sociales.

En la industria y sectores masculinizados, las trabajadoras y trabajadores confirman que la empresa trata de promover un uso no sexista del lenguaje y un entorno sin imágenes sexistas. En las zonas de taller o vestuarios ha desaparecido la cartelera sexista que existía con anterioridad. En cuanto al lenguaje entre compañeros y compañeras, a pesar de las mejoras, y al igual que ha sucedido en las relaciones sociales fuera de la empresa, todavía persisten en los entornos laborales muy masculinizados comentarios o chistes machistas o comportamientos no deseados. En algunos casos, se ve el proceso de naturalización de esos comportamientos y comentarios que por continuados acaban pareciendo normales.

- *«Es cierto que hace años se podían ver en el taller por ejemplo calendarios de mujeres desnudas, comentarios machistas, etc. pero actualmente todo eso ya no se ve. Actualmente la empresa cuida mucho el lenguaje para que no sea sexista».*
- *«En relación al lenguaje, hasta ahora apenas se ha tenido en cuenta, ni se ha cuidado el uso no sexista; se escuchan chistes verdes, comentarios fuera de lugar... especialmente entre personal operario, donde trabajan mayoría hombres. En cualquier caso, yo no me siento mal por ello, estoy acostumbrada».*

Ahora bien, también se pone en evidencia que el cuidado exhaustivo del lenguaje es un trabajo arduo, y que es algo en lo que hay que trabajar constantemente y que requiere una revisión continua de todo lo publicado por la empresa. Se insiste en la necesidad de seguir concienciando de su importancia en todas las categorías profesionales.



- «El lenguaje es algo en lo que hay que trabajar constantemente, y requiere una revisión continua».
- «Aunque el lenguaje inclusivo resulta muy complicado, tratamos de tenerlo en cuenta en todos los aspectos, desde carteles informativos para empleados y empleadas hasta diseños gráficos de prevención que hay por la fábrica. Un apartado del plan de igualdad se ocupa del tema del lenguaje inclusivo y se revisan todos los documentos dirigidos a la plantilla, aunque todavía muchos errores se nos pasan, muchas veces por falta de concienciación».

Por otro lado, los servicios de prevención ajenos destacan que la propia legislación de prevención en vigor no cuida el lenguaje ni incorpora la perspectiva de género, y son ellos los que tienen que adaptarlo en sus documentos.

- «Respecto al lenguaje, hay que decir que la propia Ley no tiene en cuenta la perspectiva de género, la legislación en vigor es muy generalista y no cuida el lenguaje. Eso a veces supone un problema para nosotros, porque nos cuesta adaptar el lenguaje legal a nuestros propios documentos».

d) La intervención frente al acoso sexual o por razón de sexo

Con respecto a la intervención frente al acoso sexual o por razón de sexo, la población trabajadora confirma que las empresas cuentan con procedimientos para actuar ante una denuncia de acoso sexual y por razón de sexo, dándose parte a la Comisión de Igualdad en las empresas más grandes.

Si bien con anterioridad las actuaciones se contemplaban dentro del acoso laboral, algunas empresas ahora cuentan con un protocolo diferenciado para el acoso sexual o por razón de sexo.

- «Existe un protocolo para prevenir el acoso sexual, que es accesible para todos los trabajadores».
- «Tenemos un protocolo contra el acoso, pero lo estamos revisando. En concreto, quieren revisarlo para casos donde vamos a otras empresas u otros clientes acuden a nuestras instalaciones».

Sin embargo, también hay personas que expresan que desconocen si su empresa cuenta con un protocolo para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo. Se plantea por tanto la necesidad de mejorar o reforzar la información y comunicación sobre los procedimientos de intervención en caso de acoso sexual o por razón de sexo dentro de la empresa.

- *«No sé si hay un protocolo anti acoso».*

En general, las empresas suelen actuar de manera reactiva ante un riesgo por acoso sexual o por razón de sexo. Cuando se produce un caso, las empresas tratan de buscar soluciones, como es el movimiento de puestos de trabajo o el cambio de turno. En este sentido, se indica que a futuro se debe avanzar en el trabajo preventivo dentro de la empresa en esta materia para reducir la incidencia de este tipo de situaciones.

- *«Hace unos años, una mujer con rango de técnico sufrió un caso de acoso por razón de sexo. En su momento, y, por falta de apoyo de la empresa, la mujer tuvo que cogerse la baja, situación en la que lleva ya año y medio. Finalmente, el asunto derivó en la elaboración de un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo».*
- *«Las empresas son reactivas ante los riesgos, es decir, se reacciona cuando pasa algo, y es la víctima la que sale perdiendo, porque se le cambia de puesto y ya está».*
- *«En relación al acoso sexual, ha habido algunos casos que se han solucionado simplemente reparando los puntos o trabajadoras o trabajadores conflictivos, cambiándolos de puesto, de turno... Quizá se podría hacer mejor y tomar otras medidas».*

e) Medidas de conciliación de la vida laboral-familiar

Las trabajadoras y trabajadores participantes en las dinámicas confirman que en las empresas cada vez se tiene más en cuenta y se aplican más medidas para facilitar la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar. Las empresas tratan de adaptarse a las necesidades de sus trabajadores y trabajadoras. Aun así, se observan importantes diferencias en la facilidad de aplicación de las medidas de conciliación en función del sector de la actividad realizada, la organización de la jornada laboral (a turnos) y el puesto de trabajo ocupado.

Todavía la mayoría de las medidas de conciliación para el cuidado de hijos e hijas (reducciones de jornada, excedencias, cambios de horarios) las cogen las mujeres, aunque cada vez hay más hombres entre las personas que las solicitan. Las medidas de conciliación y las reducciones de jornada están mejor vistas en los entornos laborales feminizados que masculinizados, y se cree que se produce cierta discriminación hacia las personas que toman medidas de conciliación desde la empresa, incluso entre compañeros y compañeras.



- *«Cada vez más se están equiparando las bajas por nacimiento de los progenitores, lo cual es bueno a la hora de la contratación. Dentro de la fábrica hay cada vez más hombres con reducción, todavía estamos muy lejos de estar al mismo nivel, más teniendo en cuenta la proporción entre hombres y mujeres que compone la plantilla. Aunque a la hora de la verdad suele ser aún la mujer la que pierde las horas por acompañamiento y cuidado de la familia para ir al médico o por enfermedad, etc.».*

Los permisos o reducciones de jornada laboral están más aceptados en la administración pública que en la empresa privada. Por categorías profesionales, las medidas de conciliación son mejor vistas a nivel de rangos intermedios o técnicos que en los puestos de responsabilidad.

- *«Respecto a las medidas de conciliación, por debajo del rango de jefatura, está bien visto para todas las personas que se cojan las medidas de conciliación. Es simplemente un proceso administrativo y un derecho al que acceden hombres y mujeres, sin que esté mal visto. En cambio, en rangos superiores (jefaturas, direcciones), la conciliación es mucho más difícil, en esos niveles hacer uso de estas medidas está peor visto».*

Cuando el trabajo se realiza en oficina, la flexibilidad horaria o la opción de teletrabajar está permitiendo conciliar vida laboral y vida familiar a algunas personas, adaptando los horarios a las necesidades de cada momento, tal y como ha sucedido con la crisis sanitaria de la Covid 19. Algunas empresas incluso han desarrollado orientaciones, sobre todo en lo que se refiere al teletrabajo y la conciliación del trabajo con las tareas de casa, los cuidados... (en relación con el confinamiento).

- *«En cuanto a las medidas de conciliación, existe gran flexibilidad. Cada cual puede organizarse como mejor les convenga. También podemos teletrabajar. Las medidas de conciliación se aplican de manera equilibrada entre hombres y mujeres, sin distinción».*
- *«Para las medidas de conciliación no hay apenas problemas y hay posibilidades de cogerlas, aunque no siempre se conceden. Creo que una gran ventaja que facilita la conciliación es que somos una empresa grande y pública. Si esto ocurriera en una empresa del mismo sector que fuera privada, las facilidades no serían las mismas. Por ejemplo en las farmacias tienen muchos problemas de conciliación».*

Ahora bien, existen dificultades para ofrecer flexibilidad horaria o reducciones de jornada y mantener el mismo puesto de trabajo en entornos laborales en los que los horarios se organizan a turnos. En las plantas productivas en las

que la jornada laboral se realiza a turnos la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar es más difícil y las medidas de conciliación son clave y difíciles de gestionar desde la empresa. Al final, en la mayoría de los casos son los propios trabajadores y trabajadoras las que acaban haciendo cambios de turnos para adaptarse a las circunstancias familiares.

- *«La depuradora tiene que estar trabajando 24 horas, 365 días al año. Las mujeres somos las que más problemas tenemos con estos horarios, ya que en general solemos ser nosotras las que llevamos la carga de las tareas del hogar y los cuidados, y encuentran dificultades a la hora de conciliar su vida laboral con la familiar».*
- *«En la medida en que aumenta el número de mujeres en los puestos productivos, la empresa se encuentra con más dificultad para encajar las reducciones o adaptaciones de jornadas».*
- *«En cuanto a las medidas de conciliación, hay que distinguir entre el área taller y el área de las oficinas. En la oficina, sí se llevan a cabo medidas de conciliación (por ejemplo, hay flexibilidad horaria, hay opción a teletrabajar, ...), pero en el taller o producción, se trabaja a 3 turnos y por tanto es difícil. En el taller, la gente intercambia turnos y se arreglan entre sí para conciliar vida laboral y vida familiar/personal».*
- *«Las medidas de conciliación no terminan de cuajar. Siempre se piden explicaciones y justificaciones (justificación por guarda legal de menor) y antes de concederlas, indican que se pida la reducción de jornada».*

Por otro lado, se recogen opiniones que muestran que las medidas de conciliación o reducciones suponen una barrera al acceso a otros puestos de la promoción interna y conduce a salarios más bajos, que a largo plazo derivan en pensiones más bajas. Las medidas de conciliación penalizan la trayectoria laboral dentro de la empresa.

- *«En la práctica, la reducción acarrea un «castigo»: todas las personas trabajadoras de su planta tienen interiorizado que pedir una medida de conciliación implicará dificultad de promoción profesional. Se da por hecho que con una reducción no se puede ser líder de producción».*

3.3.3. Prevención en la empresa

En este apartado se analiza entre las y los participantes la influencia que tiene la política preventiva vigente ante los riesgos laborales en la empresa, el sistema de evaluación de riesgos y las medidas preventivas llevadas a cabo por la empresa.



En las dinámicas de grupo se realiza un debate en torno a las siguientes preguntas:

- ¿Qué tipo de servicio de prevención hay en la empresa (ajeno, propio, mancomunado)?
 - ¿Las evaluaciones de riesgos realizadas y las medidas de prevención aplicadas cuentan con todas las personas expuestas, incluyendo trabajadores y trabajadoras temporales, a tiempo parcial...? ¿Las mujeres participan en la evaluación de riesgos? Si tienes reducción de jornada o flexibilidad horaria, por ejemplo, ¿ésta se ha respetado a la hora de citarte para realizar los exámenes de salud?
 - ¿Han hecho una evaluación de riesgos específica para las tareas que desarrollas en tu puesto de trabajo?; ¿Te han informado / formado sobre las medidas preventivas que se han adoptado?
 - En relación a los riesgos físicos, químicos o ergonómicos ¿se tienen en cuenta las diferencias biológicas / antropométricas entre hombres y mujeres?
 - ¿Están los equipos, herramientas, EPIS, etc. adaptados a las características anatómicas y fisiológicas de las personas y se tiene en cuenta su estado de salud? ¿La ropa de trabajo está ajustada a la anatomía de hombres y mujeres?
 - ¿Se hacen evaluaciones de riesgos psicosociales? ¿Ha tenido como consecuencia la adopción de alguna medida?
 - En general, ¿se identifican peligros menos obvios (acoso sexual y por razón de sexo, discriminación salarial, conflictos entre vida laboral, personal y familiar...)?
- ¿Cuentas con información y formación suficiente sobre PRL y perspectiva de género?

a) El tipo de servicio de prevención

Se consulta a los grupos participantes en las dinámicas sobre el tipo de servicio de prevención vigente en la empresa, si es ajeno, propio, mancomunado.

En este sentido, se comprueba que la mayoría de las empresas grandes, principalmente las del sector industrial y sanitario, cuentan con un servicio propio de prevención y realizan sus propias evaluaciones periódicas, donde se analizan los riesgos. La cultura preventiva en estas empresas está más

afianzada y se realizan evaluaciones con regularidad. Ahora bien, se ratifica que no se tiene en cuenta el género en las evaluaciones de riesgos: se analizan los puestos de trabajo exclusivamente sin distinguir si están ocupados por una mujer o por un hombre.

- *«Cuentan con un técnico propio de prevención y realizan sus propias evaluaciones periódicas, donde se analizan riesgos, material de protección (EPIs), etc. Son evaluaciones rigurosas. Sin embargo, es cierto que no se tiene en cuenta el género. Se mira el puesto de trabajo exclusivamente».*

La cultura preventiva está menos interiorizada en el sector servicios, donde las empresas se apoyan en su mayoría en servicios de prevención ajenos para desarrollar su política de prevención de riesgos laborales. También en este caso se confirma que la actividad preventiva no tiene en cuenta la perspectiva de género.

- *«En mi empresa, el tipo de prevención es ajeno (lo realiza otra empresa) y, no tiene en cuenta la perspectiva de género. De hecho, no es fácil encontrar empresas que hagan su prevención con perspectiva de género».*

En la situación actual de pandemia, la atención preventiva de los riesgos laborales en las empresas ha estado enfocada hacia la prevención de los riesgos derivados de la Covid 19, tema muy candente en la actualidad (distancias sociales, uso de mascarillas, abertura de ventanas). En general no ha habido problemas de falta de aplicación de las medidas preventivas. En cualquier caso, la política preventiva con perspectiva de género no ha ocupado una prioridad en el contexto actual.

b) La participación en la evaluación de riesgos

Con carácter general, las empresas confirman que se hacen evaluaciones de riesgos periódicamente teniendo en cuenta el puesto y la categoría profesional. No obstante, también se comprueba que no se distingue en la evaluación de puestos si la persona trabajadora es mujer u hombre.

Se consulta entre las delegadas y los delegados de prevención sobre la participación equitativa de mujeres y hombres en los comités de seguridad y salud laboral y se constata, sobre todo en los sectores masculinizados, una escasa participación de mujeres en los comités de seguridad y salud laboral.



- «Contamos con un Comité de seguridad y salud y solo hay una delegada, que es la delegada de medio ambiente; el resto de los delegados son hombres».
- «Solo hay 8 delegados de prevención (todos hombres). Los representantes sindicales son todos hombres excepto una mujer».
- «En el procedimiento de evaluación de riesgos no participan expresamente las mujeres, porque entre las personas delegadas de prevención solo hay una mujer (que es la delegada de medio ambiente)».
- «En el Comité de prevención solo está la médica, por tanto las mujeres apenas participan en la evaluación».

En las empresas grandes también se indica que muchas veces las evaluaciones de riesgos se analizan para toda la empresa reportando los resultados a nivel general y no por centro de trabajo.

Las evaluaciones de riesgos realizadas y las medidas de prevención aplicadas cuentan con todas las personas expuestas, incluyendo trabajadores y trabajadoras temporales, a tiempo parcial, etc. Tanto los y las delegadas de prevención como los servicios de prevención ajenos confirman que en la evaluación de riesgos se tienen en cuenta todos los puestos y se evalúan los puestos ocupados por todas las personas presentes en el momento de hacer la evaluación.

- «Se han realizado las evaluaciones de riesgos a todos los puestos de trabajo de los servicios y /o programas de la empresa teniendo en cuenta a todas las trabajadoras expuestas».
- «Las medidas de prevención están dirigidas a todas las personas de la empresa».

Se detecta un cierto desconocimiento sobre la evaluación de riesgos en la empresa y las medidas preventivas adoptadas por parte de la población asalariada. Algunos trabajadores o trabajadoras muestran su desconocimiento sobre si la empresa realiza evaluación de riesgos específica para las tareas que desarrollan en su puesto de trabajo. Este desconocimiento entre las personas trabajadoras se da principalmente en puestos de trabajo del sector servicios o en el trabajo de oficina.

- «No sé si mi empresa tiene realizado un estudio o evaluación de riesgos, si se toman medidas de prevención, si los equipos, EPIs y demás están adaptados a las características anatómicas de las personas, etc.».

Por otro lado, a la hora de realizar exámenes de salud se tiene en cuenta a todas las personas en plantilla, tanto al personal fijo como al eventual. Por su parte, se remarca que se ha respetado a la hora de citarles para realizar los exámenes de salud a las personas con reducción de jornada o flexibilidad horaria.

También se pone en evidencia la complejidad que tiene llevar a cabo una evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo, sobre todo en empresas industriales y de gran tamaño, donde se requiere de una continua revisión y actualización de los riesgos.

- *«Es difícil realizar comentarios generales sobre la evaluación de riesgos, ya que tenemos evaluados cerca de 700 puestos de trabajo, cada uno de forma diferente con sus propias peculiaridades. Prácticamente todas las semanas están revisando y actualizando los riesgos de algún puesto, porque son mucho y hay mucho trabajo detrás».*
- *«Las evaluaciones de riesgos realizadas deberían constar en un documento y estar en revisión continuamente, pero es algo que no se hace. La evaluación de riesgos debería ser algo «vivo», revisándose y actualizándose continuamente».*

c) La adecuación de los puestos a las diferencias

Con respecto a los riesgos específicos de mujeres algunas empresas han analizado los riesgos propios del embarazo y la lactancia.

- *«Sí que se evalúan los riesgos propios de la mujer relacionados con el embarazo y la lactancia».*
- *«En el caso de las mujeres embarazadas, hay que decir que se trata de un trabajo muy peligroso y difícil (altas temperaturas, pesos, vibraciones, importantes riesgos físicos...). En la semana 20 ya les suelen dar la baja. Se les suele cambiar de puesto, a puestos menos duros físicamente. Por supuesto, la ropa de trabajo no se adapta a la situación de embarazo».*

En cualquier caso, y con carácter general, la mayoría de las personas indican que en su empresa las evaluaciones de riesgos en los puestos no incorporan las diferencias entre hombres y mujeres. La práctica habitual es la de realizar evaluaciones de puestos y tareas de manera general y sin tener en cuenta las diferencias de las personas que ocupan o realizan dichas funciones.

También se recoge que las empresas no ven la importancia de diferenciar en la evaluación de riesgos la situación de mujeres y hombres, dado que creen que están expuestos a riesgos físicos y psicosociales iguales.



- «Desde mi experiencia en el trato con empresas, veo que en las empresas en general, en la evaluación de los puestos, no se tiene en cuenta la perspectiva de género».
- «Hombres y mujeres no somos iguales en lo físico, en lo psicosocial...pero todo esto no se tiene en cuenta».
- «Los aspectos antropométricos no se tienen en cuenta (no se considera si es hombre o mujer), y, en definitiva, no se tiene en cuenta la perspectiva de género».
- «Se han realizado las evaluaciones de riesgos a todos los puestos de trabajo. No se han tenido en cuenta las diferencias biológicas / antropométricas entre hombres y mujeres».
- «En mi caso que trabajo como operaria, y la prevención no distingue entre hombres y mujeres. No se adapta el puesto de trabajo a cada persona, como en teoría debería ser. Es decir, hombres y mujeres no tenemos la misma fuerza, por ejemplo, pero no se adaptan las tareas a las peculiaridades de cada persona, como la Ley dice que debería hacerse».

A su vez, en la mayoría de las empresas los equipos, herramientas, EPIS son iguales para todas las personas trabajadoras. En general, en el sector industrial, los equipos, las herramientas y la ropa de trabajo no están adaptados a las características anatómicas de hombres y mujeres.

- «Las herramientas, equipos, aparatos de trabajo, etc. no están adaptadas a las diferencias que pueda haber entre personas, y hombres y mujeres utilizan el mismo material. El uniforme de trabajo también es el mismo para todas las personas, y no está adaptado a especificidades antropométricas».
- «Es común que las mujeres se quejen de los EPIs, ya que los uniformes de trabajo les suelen quedar enormes».
- «Como curiosidad, con algunas empresas estuvimos intentado buscar uniformes de trabajo específicos para mujeres, y no encontramos empresas que los fabricaran».
- «Tampoco hay diferencia en la ropa de trabajo entre hombres y mujeres, ni en las herramientas, EPIS que se utilizan».
- «Los equipos, las ropas y buzos visten tallas de hombres. Hemos solicitado ropa de mujer, pero no ha habido avances al respecto».

No obstante, hay empresas que sí están adaptando la ropa de trabajo a las características anatómicas y fisiológicas de los hombres y las mujeres. Otras empresas indican que han diseñado algunas medidas concretas adaptadas a las diferencias antropométricas de las personas, pero sin distinguir necesariamente entre hombres y mujeres, es decir, simplemente pensando en el «tamaño» de las personas. Ahora bien, se reconoce la dificultad para encontrar empresas que fabriquen ropa de trabajo ajustada a sus necesidades.

Se intuye que poco a poco las empresas están incorporando cambios para adaptar los equipos a una plantilla más diversa. En el sector industrial, las empresas ya tienen muy en cuenta las medidas ergonómicas en algunos puestos. Se adaptan la maquinaria y los puestos de trabajo que requieren posturas muy forzadas, de manera que se adecúen a distintos «tamaños» de personas, para evitar problemas ergonómicos y reducir la incidencia de bajas por malas posturas.

- «En un principio había muy pocas mujeres en la empresa y, todas las medidas de trabajo estaban hechas por y para los hombres. Sin embargo, con el tiempo se ha trabajado mucho en tratar de adaptar las máquinas y otros equipos de trabajo a las mujeres, que poco a poco van estando más presentes en nuestra empresa».
- «Se han tenido que adaptar las máquinas, los puestos, la distribución del mobiliario y las herramientas, pero más que nada por características biológicas y por la corpulencia de la persona trabajadora. De hecho, no suelen tener muy en cuenta a las mujeres».
- «En relación a los riesgos, se tienen en cuenta las diferencias antropométricas entre hombres y mujeres. Hay personas ergónomas internas y externas, y se adoptan medidas que tratan de ajustar los EPIs y los entornos de trabajo (distancias, etc.) a las diferentes características de la persona. Para los y las trabajadoras del taller, es verdad que hace unos años, todos y todas llevaban la misma ropa. Sin embargo, ahora se hace una específica para mujeres. En el caso de la ropa de oficina, se critica que a las mujeres se les vistió con camisa con manga francesa, mientras que los hombres tienen manga normal, diferencia que no consideran oportuna ni adecuada sobre todo para los meses de invierno».
- «Adaptar la ropa a la anatomía de las personas es uno de los logros de la negociación del plan anterior, aunque se está renovando la ropa de toda la plantilla, está resultando algo realmente lento, pero en este caso tiene más culpa la empresa suministradora que la propia. El resto de equipos, a excepción de vestuarios y baños, algo también conseguido con el plan, no están adaptados aún».

Con respecto a la adaptación de los puestos en el sector de oficinas, las personas participantes en las dinámicas reconocen que normalmente los equipos y herramientas de trabajo, al ser equipos tecnológicos (ordenadores) y mobiliario de oficina, son iguales para todas las personas, tanto hombres como mujeres. Muchos de estos recursos son adaptables al tamaño de cada persona.

d) Evaluación de riesgos psicosociales

En general, en la mayoría de las empresas se evalúan principalmente los riesgos físicos y ergonómicos, y son menos las empresas que realizan evaluaciones de riesgos psicosociales. A pesar de que la evaluación de riesgos psicosociales



es un mandato legal, la ausencia de sanciones por no realizar este tipo de evaluaciones parece explicar la escasa aplicación de este tipo de evaluaciones en las empresas. Algunas empresas alegan la falta de personal y el coste de la realización de las evaluaciones como los principales motivos que explicarían por qué no se llevan a la práctica este tipo de evaluaciones.

- *«En cuanto a la evaluación de riesgos específicos, no se me han evaluado los riesgos psicosociales, ni tampoco formado o informado acerca del tema».*
- *«Entre mis empresas cliente, yo veo que no hacen la evaluación de riesgos psicosociales. La principal razón por la que no lo hacen es porque este tipo de evaluación no se multa como otros tipos de evaluaciones. No existe una sanción directa por no evaluar los riesgos psicosociales, y por eso las empresas no se molestan en hacerlo, no es un tema prioritario».*
- *«Cuando una empresa hace evaluación de riesgos psicosociales, muchas veces es porque se va a hacer una inspección y tiene la obligación de hacerlo, pero no por voluntad propia».*
- *«Respecto a los riesgos psicosociales, no se hace una evaluación de riesgos psicosociales, ya que no hay personal para hacerlo y el coste es muy alto».*
- *«La evaluación de riesgos incluye los riesgos físicos, fundamentalmente los ergonómicos, pero también se hace evaluación de riesgos psicosociales. Los riesgos psicosociales se reevalúan cada 3 o 4 años».*

Los delegados y las delegadas de prevención confirman que algunas empresas ya están dando pasos en el ámbito de los riesgos psicosociales. Hay empresas que ya cuentan con una comisión de riesgos psicosociales que está trabajando el tema. Ahora bien, desde algunas empresas grandes se señala que se realiza la evaluación de riesgos psicosociales a nivel de empresa, de forma general, y que lo relevante es trabajar a nivel de centro de trabajo.

- *«Los riesgos psicosociales se analizan a nivel general, a nivel estatal, y no se puntualizan situaciones específicas. Eso no es suficiente: se necesitan actuaciones concretas en cada centro de trabajo. Los niveles de estrés dependen del ambiente entre compañeros/as. Influye mucho la relación que hay dentro del equipo».*
- *«Existe una Comisión de Igualdad a nivel de España y Comisiones de Riesgos psicosociales por centros, que son las que gestionan los casos de acoso».*

A veces un incidente concreto desencadena la realización de este tipo de evaluaciones de riesgos. Por ejemplo, hay empresas que confirman que tuvieron que realizar una evaluación de riesgos psicosociales a requerimiento del comité de empresa a consecuencia de una situación de acoso por razón de sexo. En este sentido, una de las medidas adoptadas tras la realización de las evaluacio-

nes de riesgos psicosociales ha sido el diseño de un protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo. Asimismo, existen ejemplos de otras experiencias de evaluación de riesgos psicosociales en las empresas, pero que muchas veces no se han traducido en la puesta en marcha de medidas para paliar los riesgos identificados.

- *«Ha tenido que haber denuncias o algún requerimiento específico para llevar a cabo la evaluación de riesgos psicosociales en algunos casos. Las empresas tienden a priorizar otros riesgos, y lo que más les preocupa son las sanciones, los requerimientos».*
- *«Hace unos años se puso en marcha desde el departamento de RRHH con prevención un equipo de trabajo para tratar el tema de los riesgos psicosociales, hacer una evaluación y elaborar un protocolo, pero finalmente no se hizo nada. Se llegó a realizar una encuesta sobre los riesgos psicosociales pero no se le ha dado continuidad, y piensa que debería de abordarse con más empeño».*
- *«En su día se hizo una evaluación de riesgos psicosociales por obligación, porque lo pidió el Comité de Empresa. La evaluación se hizo correctamente, pero luego no se tomaron medidas efectivas teniendo en cuenta esos resultados. Todo esto se enmarca en una época de tensión que se dio con una mujer con rango de técnico que sufrió acoso por razón de sexo por parte de un subordinado».*
- *«En relación a los riesgos psicosociales, se hizo una evaluación hace un tiempo, y salieron muy malos datos, especialmente en el área de logística, donde trabajan muchas mujeres los resultados fueron brutales. Se ha pedido que la empresa tome medidas al respecto, pero todavía no se ha hecho nada. Todavía estamos a la espera de una evaluación y unas medidas en condiciones».*

Ahora bien, desde los servicios de prevención ajenos se destaca que está creciendo el interés de las empresas por realizar evaluaciones de riesgos psicosociales. Por ejemplo, han tenido demandas desde el sector comercio (grandes tiendas) o de empresas donde predomina el trabajo de oficina.

- *«Aún queda mucho por hacer, pero los riesgos psicosociales se están considerando cada vez más».*
- *«La pandemia ha puesto el foco en los riesgos psicosociales».*

En definitiva, y en línea con la evaluación de riesgos psicosociales, se percibe que se están dando pequeños pasos en la identificación dentro de las empresas de peligros como el acoso sexual y por razón de sexo, así como en la mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar a través de medidas de flexibilización o cambios en las jornadas laborales. En cambio, otros riesgos menos obvios, como la discriminación salarial o la sobrecarga de la vida familiar todavía no se están teniendo en cuenta, y afectan principalmente a mujeres.



- «Respecto a la identificación de peligros menos obvios (discriminación salarial, sobrecarga de la vida familiar, etc.), creo que este tipo de riesgos no se tienen en cuenta».
- «Los peligros menos obvios (acoso, conflictos entre vida laboral y familiar...) afectan a las mujeres principalmente».
- «La empresa hace evaluación de riesgos psicosociales, pero en el resultado del estudio nunca salen como problemas temas discriminatorios, quizá porque tenemos todo muy interiorizado, o porque el número de mujeres es tan pequeño en proporción que estos problemas quedan diluidos en los resultados».
- «A priori, no se ha detectado discriminación salarial, pero indirectamente, sí que existe. Como se ha dicho, hay puestos que demandan ciertas condiciones físicas que solo las tienen los hombres y, por tanto, las mujeres no pueden acceder a dichos puestos, que son precisamente los mejores retribuidos por el riesgo y esfuerzo que requieren».
- «No existe discriminación salarial en los mismos puestos de trabajo entre hombres y mujeres. Sin embargo, en la práctica sí que hay brecha salarial, en el sentido de que las mujeres no optan a puestos superiores, que están mejor remunerados. Las mujeres suelen estar en puestos de oficina. Los puestos mejor pagados normalmente son trabajos muy masculinizados y se trata de jefes, encargados y supervisores».

e) Formación en materia de prevención de riesgos laborales e igualdad

Se consulta a la población trabajadora y a los y las delegadas de prevención sobre si cuentan con formación en materia de prevención de riesgos generales e igualdad. La respuesta mayoritaria, al menos desde la perspectiva de las personas trabajadoras, es que no se dispone de información y formación suficiente sobre prevención de riesgos laborales y perspectiva de género.

- «No recibo mucha información sobre prevención de riesgos, no sé bien qué se hace en este aspecto».
- «Nunca he hecho formación en igualdad o en prevención de riesgos, o al menos no lo recuerdo».

Los delegados y delegadas de prevención confirman que reciben formación en materia de prevención y que luego tratan de transmitirla a toda la plantilla de la empresa. Ahora bien, reconocen que no cuentan con formación suficiente en materia de género y sobre el impacto que tienen en la salud laboral las diferencias entre mujeres y hombres.

- «En cuanto a la formación en PRL, tampoco se tiene en cuenta la perspectiva de género, y los contenidos no se adaptan a las necesidades y circunstancias de los hombres y de las mujeres».
- «En el sector sanitario sí que nos dan formación en prevención de riesgos, pero no nos han formado en perspectiva de género».
- «En general, la información y formación sobre PRL y género disponible en la empresa tiene un amplio margen de mejora».

También se recogen opiniones heterogéneas sobre la sistematización de la comunicación y la información sobre prevención de riesgos laborales. Por un lado, algunas empresas indican que tienen bien organizada la sistemática de transmisión de la información sobre las pautas preventivas, y tienen en cuenta en la organización de las sesiones formativas los horarios laborales.

- «Respecto a la formación, hay varios cursos obligatorios de temas de prevención, a los que tiene que acudir toda la plantilla y estos son dentro del horario laboral. También se hacen varios cursos de formación sobre estos temas, que suelen ser fuera del horario laboral, y son voluntarios, aunque se pagan esas horas. Cuando hay gente que por problemas de conciliación no puede asistir intentan buscar una solución para que puedan».
- «Todo lo que deciden y todas las encuestas que hacen en temas de prevención, sí que consiguen transmitirlo a toda la plantilla, los canales que utilizan para estos temas son suficientemente buenos para que llegue a todo el mundo».

Pero también hay empresas que aluden a dificultades en la sistematización y organización de las actividades formativas en materia de prevención. En algunas empresas se carece incluso de sistemas de información y formación sobre las medidas preventivas que se han adoptado por parte de la empresa.

- «La formación sobre prevención de riesgos laborales no está sistematizada. A veces sucede que se forma a las personas que trabajan en un turno, pero se les olvida formar a las del otro turno. Se ha solicitado que se forme a los y las trabajadoras de forma sistemática, asiduamente, para recordar y refrescar las medidas ya existentes, e introducir novedades si las hubiera. Es un trabajo con mucho riesgo y la formación en prevención es primordial».
- «Mi trabajo tiene muchos riesgos, y se intenta formar a los trabajadores y mantenerles al día sobre actualizaciones y novedades en prevención. Pero la formación en prevención no es exhaustiva, falta comunicación e información en ciertas situaciones de riesgo, y considera que tendría que haber ciertos protocolos sobre medidas preventivas».



En el sector educativo y sanitario y en la administración pública en general, se confirma que existe la posibilidad de formarse en materia de prevención de riesgos laborales y de igualdad y que se ofertan periódicamente sesiones formativas sobre la temática, en formato online. En cualquier caso, algunos participantes en las sesiones de debate reconocen haber tenido una falta de interés por formarse en los temas de prevención de riesgos e igualdad de género.

- *«La universidad nos ofrece cursos de formación continua sobre prevención de riesgos y también sobre igualdad y perspectiva de género. Todas las personas trabajadoras que lo deseen tienen la oportunidad de formarse en este ámbito».*
- *«No nos ha formado en igualdad ni en prevención de riesgos, que yo recuerde. La administración nos ofrece la posibilidad de hacer cursos de igualdad (tenemos varios cursos cortos disponibles, pero yo no ha hecho ninguno)».*
- *«En algunos casos los contenidos de la formación en materia de prevención están excesivamente centrados en aspectos físicos más propios de los sectores masculinizados y carecen de contenido vinculado a actividades de servicios».*

Por su parte, en la empresa industrial se tiene una mayor percepción de los riesgos laborales y se trata de formar continuamente a la plantilla sobre los protocolos a seguir y sobre las novedades en prevención. Ahora bien, la formación ofrecida tampoco tiene en cuenta la perspectiva de género.

- *«Tiene formación en prevención: todos los años viene una persona del servicio de prevención a formarles en temas de riesgos, como son cuestiones posturales y técnicas para mover pesos, planes anti-incendios, etc. No les dan formación en igualdad».*

3.3.4. Riesgos laborales e impacto en la salud

A continuación, se presentan las principales ideas recogidas en las dinámicas sobre la salud de la población trabajadora, los principales riesgos percibidos y si perciben diferentes impactos en la salud entre mujeres y hombres.

Se debate sobre las siguientes preguntas:

- ¿Cómo percibes tu salud laboral?
- ¿Cuál es tu principal riesgo laboral?;
- ¿Tienes estrés en tu trabajo?

- ¿Existen diferentes problemas de salud entre mujeres y hombres en el mismo puesto de trabajo?
- ¿Hay dificultades para reconocer un problema de salud como enfermedad profesional?
- ¿Te han preguntado sobre tus cargas familiares o tareas de cuidado?; ¿Asumen las mujeres en mayor medida la responsabilidad de los cuidados y tareas del hogar? ¿Eso hace que las mujeres sufran una mayor sobrecarga?

a) La identificación de riesgos laborales según sector de actividad

Se consulta a las personas participantes sobre su estado de salud y se les pide que identifiquen su principal riesgo laboral. La mayoría de las mujeres y los hombres asistentes a las reuniones grupales indican que actualmente cuentan con un buen estado de salud. La percepción de que están expuestas a riesgos laborales es bastante baja en el caso del sector servicios y bastante más elevada en puestos del sector industrial.

- «En el trabajo de oficina los riesgos laborales existentes en general son bajos, lo que redundaría en que el tema de la PRL no sea un tema «importante» en la empresa (más allá de algunos riesgos escondidos como diferencias salariales o la falta de promoción laboral a cargos de dirección entre las mujeres)».
- «En la oficina, al no tratarse de un trabajo físico, esta distinción entre hombres y mujeres no es tan importante. Igualmente, creo que los problemas de salud también son los mismos para hombres y mujeres, no veo distintos impactos, porque todas las personas desempeñan más o menos las mismas tareas».
- «Los principales riesgos físicos y psicosociales existentes en la empresa se derivan de riesgos posturales y la presencia de estrés y carga de trabajo alta, aunque podría decirse que los riesgos existentes son en general bajos».
- «La mayoría de los accidentes graves son por atrapamientos de partes del cuerpo en las máquinas, especialmente las manos, y los menos graves suelen ser por aplastamiento, también de manos especialmente, entre los tubos».

En primer lugar, cabe comenzar por los riesgos psicosociales. Son muchas las personas ocupadas tanto del sector servicios como del industrial que mencionan que su principal riesgo laboral es el estrés en el trabajo. Los y las delegados de prevención perciben que hay bastante estrés en el entorno laboral. En el sector industrial y el trabajo en cadena la actividad es continua, sin paradas, lo que genera bastante estrés entre las personas operarias. En los trabajos de oficina se ven presionados por los plazos de las tareas a realizar.



- «Creo que hay bastante estrés en la empresa, sobre todo entre las personas operarias, dado que el trabajo en cadena tiene mucha presión, por las tareas tan repetitivas que desempeñan, y sin parar».
- «Mi principal riesgo laboral es el nivel de estrés, que se acentúa en momentos concretos como es el período de entrega de proyectos».

En el sector industrial, los trabajadores y las trabajadoras reconocen la diferencia que existe entre el trabajo de oficina y el desarrollado en el taller o a nivel de persona operaria. En el taller, el riesgo laboral principal son las lesiones musculoesqueléticas. En el trabajo en líneas de montaje se producen posturas forzadas y tareas muy repetitivas.

- «Los problemas de salud más graves se dan principalmente entre las personas operarias, mientras que en las tareas de oficina en rangos superiores no hay riesgos ni accidentes graves».
- «El riesgo laboral principal son las lesiones musculo-esqueléticas, ya que el trabajo es en líneas de montaje, con posturas forzadas, tareas muy repetitivas. También hay cortes por trabajo de chapa, caídas, accidentes...en general, traumatismos leves».

En el trabajo de operario u operaria se reconoce que es muy importante seguir y cumplir con las normas de seguridad, dado que su labor está expuesta a importantes riesgos que pueden conllevar accidentes laborales, como cortes, caídas, o traumatismos, entre otros. Los riesgos químicos o biológicos son mencionados por la población trabajadora del sector industrial o del sector sanitario.

- «Los riesgos más importantes se dan especialmente a nivel de operario, por la manipulación de máquinas, trabajos en fosas, pozos, manipulación de pesos, riesgos químicos. Tienen un montón de riesgos, y critica que no se hacen pruebas por manipular materiales radioactivos/contaminantes».
- «En sanidad el riesgo principal es seguramente el biológico, aunque también hay riesgo físico, ergonómico; caídas, mover a pacientes, camillas...»

Como ya se ha señalado con anterioridad, la percepción de los riesgos laborales es bastante menor en el sector servicios, y en concreto en el trabajo desarrollado en oficinas, en el que se menciona principalmente el riesgo ergonómico, producido por las posturas frente al ordenador.

- «Como trabajador de oficina, los principales riesgos a los que estoy expuesto son las posturas frente al ordenador (dolores musculares) y los problemas de vista o de iluminación».
- «Los riesgos a las que las personas trabajadoras estamos expuestas en administración, donde yo trabaja, son en su mayoría ergonómicos, por las posturas, las horas delante del ordenador...es un trabajo de oficina, con los típicos riesgos que ello supone».
- «Entre los riesgos de mi trabajo, están los ergonómicos. Creo que estos riesgos podrían resolverse dedicando un tiempo a hacer estiramientos al llegar al puesto de trabajo. En la empresa nos han hecho un estudio postural en la oficina, donde nos explicaron cómo teníamos que sentarnos, pero fue muy limitado, insuficiente. Me parece muy interesante el programa OREKA de Adegi, un Programa de Hábitos Saludables que se podría implantar».

En el sector servicios, y en concreto en actividades como la educación o la intervención social, ámbitos laborales con una alta interacción entre la población trabajadora y la población atendida o usuaria, destacan riesgos propios de la atención, que pueden derivar en agresiones verbales y físicas, y la vivencia de altos niveles de ansiedad y estrés en el trabajo. En este caso, se menciona además que las mujeres están más expuestas a este tipo de agresiones que los hombres, a quienes se les otorga una mayor capacidad de transmitir autoridad.

- «Recientemente me he cogido una excedencia de 4 meses. Antes de esta excedencia, estaba muy estresado, sufría ansiedad, relacionada con mi trabajo. Yo mismo no me lo notaba, pero mis compañeros me decían que me notaban muy estresado. Está claro que en mi trabajo sufrimos mucha presión que nos puede generar estrés y ansiedad. Muchas veces no respetamos los horarios y nos llevamos trabajo a casa».
- «Existen casos de agresiones físicas por parte de las personas atendidas. Se han ido introduciendo mejoras, como dispositivos y alarmas para que acuda la policía en casos de peligro».
- «Las mujeres sufren más estrés por temas relacionados con el género, dado que normalmente se tiene la impresión de que los hombres imponen más que las mujeres, y eso evidentemente puede tener repercusiones negativas para la salud laboral de las mujeres. Un hombre mayor se hace respetar más que una mujer joven. Las mujeres sufren más faltas de respeto, faltas de autoridad...»



- *«En el puesto de trabajo anterior, trabajaba en intervención psicosocial a jóvenes y menores en exclusión. En este caso, los riesgos que se evaluaban eran los que podía tener una persona de oficina, sin tener en cuenta las agresiones que podrían sufrir por parte de las personas atendidas, mucha con dificultades de adaptación social. Eso provocaba estrés, entre otras cosas, y no se evaluaban los riesgos psicosociales que podrían sufrir. Además, la evaluación de riesgos se hacía de forma igualitaria para hombres y mujeres, cuando eran las mujeres las que sufrían más agresiones o intentos de agresión, insultos, faltas de respeto... Aquí se refleja también la idea de que «los hombres imponen más». Ante esta situación, no se le informó sobre medidas preventivas que podían tomarse».*
- *«La situación es muy diferente y las mujeres se sienten desamparadas porque continuamente sufren agresiones e insultos por parte de menores. Es un ambiente de trabajo muy conflictivo».*
- *«En oficinas de atención al público existen muchos riesgos físicos, ya que la atención al público tiene un plus de presión y más aún cuando se trata de usuarios/as en situaciones complicadas. En estos casos, las peores paradas son las mujeres trabajadoras, ya que normalmente el o la usuaria guarda mayor respeto hacia el hombre, porque «impone más».»*

Y, por último, con respecto a los riesgos laborales, cabe reseñar que dependiendo del subsector de actividad también se identifican otros riesgos como la voz en el sector educativo o los accidentes *in itinere* en trabajos que requieren de desplazamiento en coche.

- *«Los profesores y profesoras solemos tener dolencias de garganta. Pasamos muchas horas hablando y si además en una clase coinciden muchos alumnos y alumnas, el tono de voz tiene que ser más alto para que puedan escuchar adecuadamente».*
- *«En mi trabajo con otras empresas, un riesgo destacado es el de circulación, ya que acudo en coche a las empresas que solicitan mis servicios».*

b) Impacto en la salud de mujeres y hombres

En general, el tratamiento de los riesgos laborales desde una perspectiva de género es una temática insuficientemente considerada hasta la fecha, de forma que las posibles diferencias en el impacto en la salud en hombres y mujeres no han sido un tema central en la prevención de riesgos laborales desarrollada por las empresas.

La gran mayoría de las empresas no contabilizan los accidentes, las enfermedades profesionales o el absentismo desagradados por sexo, por lo que existe una carencia importante en cuanto al impacto en la salud. Algunas empresas sí

que confirman que en su propio Plan de Igualdad han establecido como objetivo avanzar en la obtención de datos desagregados por sexo.

- «Los accidentes e incidentes se contabilizan, pero no se desagregan por sexos».
- «Al ser la proporción de mujeres tan pequeña en el número total de trabajadores estos datos se diluyen tanto que se acaban perdiendo».

Tratando de profundizar en el impacto que tiene la actividad laboral en la salud de mujeres y hombres, se plantea el debate sobre si han detectado o identificado problemas de salud entre mujeres y hombres diferentes en el mismo puesto de trabajo. En este sentido, no se obtiene una respuesta clara al respecto. Se recoge una opinión bastante heterogénea, personas que confirman que se han detectado impactos diferentes en la salud y quienes indican que no creen que haya diferencias.

- «Personalmente no he visto diferencias en los problemas de salud entre hombres y mujeres en un mismo puesto de trabajo».
- «En el sector sanitario no se distinguen diferentes problemas de salud entre hombres y mujeres. Pero en realidad no es tanto una cuestión de diferencias entre hombres y mujeres, sino que depende de cada persona y de su actitud».

En general, entre las mujeres se percibe un mayor impacto de los riesgos psicosociales y riesgos musculoesqueléticos, y entre los hombres, por su parte, una mayor incidencia de accidentes como golpes, quemaduras o caídas. Ahora bien, los delegados y delegadas de prevención también indican que se están produciendo bajas por enfermedad común que en realidad deberían ser bajas profesionales.

- «En general, las mujeres sufren más problemas musculares, de articulaciones, lesiones, tendinitis... mientras que ellos tienen más lesiones, golpes o caídas».
- «Yo sí que he observado diferentes problemas de salud entre mujeres y hombres en el mismo puesto de trabajo. Las mujeres tienen más problemas musculares, posturales, lumbalgias... Los hombres, sin embargo, reciben más golpes, quemaduras por manipulación de máquinas, cortes...»
- «Los hombres, por ejemplo, tienen más accidentes, caídas o lesiones, que son cuestiones más puntuales. Sin embargo, las mujeres sufren más otro tipo de enfermedades, especialmente de tipo psicosocial, que están relacionadas con sus condiciones laborales. También son más habituales entre las mujeres los riesgos ergonómicos».
- «Algunas bajas por enfermedad común en realidad son bajas profesionales».



c) La sobrecarga por la responsabilidad en los cuidados y en las tareas domésticas

En general, se reconoce que las mujeres son más dadas a sufrir riesgos psicosociales, porque asumen en mayor medida la responsabilidad de los cuidados y las tareas del hogar, lo que se traduce en una sobrecarga. Aunque se percibe un cambio en la participación de hombres en las responsabilidades de los cuidados y en la realización de tareas domésticas, se confirma la doble jornada y doble presencia de las mujeres y el consiguiente impacto en la salud de las mismas.

La gran mayoría de las personas participantes en las dinámicas reconocen que las mujeres están especialmente afectadas por el estrés, como consecuencia de esa doble presencia. Además, en la práctica las empresas no suelen tener en cuenta las cargas familiares en las evaluaciones de riesgos, aunque se reconoce que es un tema importante.

- «Creo que las mujeres sufren una sobrecarga por tener que compaginar una doble jornada (laboral y del hogar). A partir del diagnóstico del Plan de Igualdad, hemos visto que el 20% de las mujeres que tenían contrato indefinido pidieron la reducción de jornada. Por el contrario, no se promueve que los hombres cojan reducciones de jornada».
- «El día a día, las mujeres sufren una mayor sobrecarga por temas familiares o por las tareas de cuidados».
- «Respecto a los conflictos entre la vida laboral y familiar, son las mujeres trabajadoras las que suelen mostrar más problemas. En la práctica son ellas las cuidadoras de sus familiares y en ocasiones suelen provocar problemas de salud que conllevan bajas por enfermedad (ansiedad, depresión...)».

3.3.5. Actitudes y comportamientos de las personas trabajadoras

Finalmente, el debate se ha centrado en las actitudes y comportamientos de las personas trabajadoras. Se trata de ver si se han detectado diferencias ante los riesgos laborales entre mujeres y hombres, si esas situaciones y comportamientos reflejan los roles de género y en ese caso si se tienen en cuenta en la actividad preventiva.

Se plantean a debate las siguientes preguntas:

- ¿Crees que hombres y mujeres respetan igual las normas de prevención?
¿En qué situaciones?

- ¿Crees que mujeres y hombres tienen una percepción del riesgo diferente? ¿Se protegen igual?
- ¿Hay comportamientos «de riesgo» en hombres y mujeres? ¿Qué factores inciden en esos comportamientos «arriesgados»? ¿Hay medidas para evitarlos?
- ¿En tu empresa está bien visto que se adopten todas las medidas de prevención? Cuando se trabaja con presión de plazos, ¿se cumplen las medidas preventivas (posturas adecuadas, utilización de EPIs, ...)?
- ¿Se reciben llamadas de atención cuando alguien no aplica las medidas preventivas o se pone en riesgo (conscientemente o inadvertidamente)? ¿De dónde proceden esas llamadas de atención? (dirección, personal delegado de prevención, compañeros y compañeras...)
- ¿Hay expectativas diferentes sobre lo que se espera de los hombres y lo que se espera de las mujeres en tu empresa (tareas a realizar, relación con la clientela, forma de dirigir equipos...)? ¿Existen situaciones y comportamientos que reflejan los roles de género (por ejemplo, los hombres son decididos, valientes..., y las mujeres son sensibles, cuidadosas...)?

a) La percepción del riesgo

Con relación a las actitudes y comportamientos de las trabajadoras y los trabajadores, se observa que se trata de un tema complicado y sobre el que trabajadores y trabajadoras no se han parado a reflexionar. La mayoría de las personas invitadas al debate indica que no cuentan con datos objetivos sobre si hombres y mujeres respetan igual las normas de prevención o si mujeres y hombres tienen una percepción del riesgo diferente.

- *«Me parece que éste es un apartado complejo y difícil. Voy a dar simplemente mi opinión, porque no tengo datos reales ni objetivos en los que basarme».*
- *«No me siento capaz de responder a estas preguntas».*

No obstante, en algunas personas existe la percepción de que los hombres son más arriesgados y las mujeres más precavidas, que indicaría una reproducción dentro de las empresas de los roles de género que se dan en nuestra sociedad.



- *«Creo que los hombres son más directos, lanzados, más brutos y menos considerados del peligro y la seguridad, ya que suelen tener más quemaduras y cortes, por trabajar sin guantes, por ejemplo».*
- *«Hombres y mujeres tienen una percepción del riesgo diferente: para ellos, ser valiente frente al riesgo es un valor positivo, es algo cultural. La mujer, en cambio, tiende más a proteger, y a protegerse. La construcción cultural de la masculinidad y de la feminidad les hace a ellos más arriesgados y a ellas más cuidadosas».*
- *«Respecto a la percepción del riesgo, los hombres ven menos peligro y son más «valientes» o menos conscientes de las consecuencias de la falta de seguridad. Los hombres son más brutos y usan más la fuerza. Las mujeres por su parte prevén más los percances o incidencias que pueden ocurrir si algo no se hace como es debido».*

En general se desconocen los factores que inciden en los comportamientos «arriesgados». Se menciona la influencia que tiene la cultura de empresa en los comportamientos ante los riesgos y la prevención y las medidas establecidas para evitarlos.

- *«La cultura preventiva que transmite una empresa a la plantilla condiciona la actitud de las personas que trabajan en ella».*
- *«Las diferencias que pueden darse en los comportamientos o actitudes, no las atribuiría al género sino a otros factores. Puede ser la propia forma de ser de cada persona, pero también la cultura de la empresa o incluso el sector al que pertenece. Todo eso influye en cómo se comportan las personas en su trabajo».*
- *«En general, al realizar un trabajo peligroso durante un periodo largo de tiempo, las personas tendemos a perder el miedo. Sin embargo, creo que los hombres lo pierden antes y son más lanzados. Ellas, por otro lado, previenen más y cuidan más la protección».*

b) El cumplimiento de las medidas

En general se cree que no existen diferencias importantes de género en el grado de respeto hacia las normas de prevención existentes en la empresa. Hombres y mujeres respetan las normas en materia de prevención y riesgos laborales de igual manera. Es decir, lo que determina el cumplimiento de las normas no es el hecho de ser hombre o mujer, sino que depende de la personalidad, valores, formación...de cada persona.

- *«Las normas las respetan todos por igual, independientemente del género».*
- *«Creo que las normas se respetan en función de la forma de ser de cada persona, independientemente del género».*

En su mayoría, la población trabajadora confirma que en la empresa está bien visto que se adopten todas las medidas de prevención, por parte de todas las personas, sin distinción. Se cumplen las normas de manera muy estricta, sobre todo en aquellas empresas donde se han identificado grandes riesgos laborales que pueden implicar accidentes mortales.

- *«Respecto a las normas de prevención, éstas deben ser acatadas por todas las personas por igual. En mi empresa, las normas hay que cumplirlas sí o sí, ya que su incumplimiento puede causar accidentes graves e incluso mortales, por lo que todo el mundo las cumple. Creo que hombres y mujeres respetan igual las normas. Se adoptan todas las medidas de prevención y, además, es importante para su propia protección».*
- *«En mi empresa existe una profunda cultura de seguridad por la experiencia y la trayectoria en la que ha presenciado algún que otro accidente grave. De ahí la importancia de la seguridad. Hay muchos recursos para concienciar a la plantilla sobre la importancia de la prevención y la seguridad. Dicho esto, no cabe duda de que está muy bien visto que se adopten todas las medidas de prevención necesarias».*

En caso de que haya incumplimientos de las normas de prevención por parte de algunas personas trabajadoras, los y las compañeras, el personal delegado de prevención y la dirección les recuerdan cuáles son las medidas preventivas. Las llamadas de atención pueden realizarse desde distintos puntos, según la empresa o la situación, por ejemplo, de dirección, de la persona responsable de prevención en la empresa, de las propias compañeras y compañeros, ...

- *«Se reciben llamadas de atención cuando alguien no aplica las medidas preventivas, bien por compañeros o compañeras, bien por personal delegado de prevención».*
- *«Las llamadas de atención en caso de incumplimiento provienen sobre todo de la persona responsable de taller, y también de personas especialmente concienciadas con la prevención, el orden y la limpieza. Se critica que muchas veces las personas necesitamos tener a otra persona por encima recordándonos continuamente lo que tenemos que hacer, se critica esa falta de responsabilidad».*



c) Estereotipos de género y expectativas en el trabajo

Finalmente, cabe volver a remarcar la incidencia que tiene la socialización de género y los estereotipos de género en el día a día de las empresas. La mayoría de las personas considera que los roles de género se reproducen en el trabajo, lo que en la práctica podría condicionar el reparto de tareas y las actitudes y comportamientos de las personas.

- «A las mujeres se les suele asignar un puesto donde se requiera menor fuerza y esfuerzo físico. Los talleres con mayor demanda de esfuerzo físico son frecuentados por hombres e incluso entre ellos, deben tener ciertas características físicas».
- «En general, sí se puede decir que los hombres son más arriesgados, y las mujeres son más metódicas y cuidadosas, aunque de nuevo, depende de cada persona. Por ejemplo, en el caso de la limpieza, las mujeres suelen ser mucho más meticolosas».

En la organización de las tareas y el reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres en ocasiones se reproducen roles de género y se pone como ejemplo que en muchas empresas las mujeres se ocupan de la limpieza y ellos de las actividades de carga. Participantes en la dinámica insisten en la necesidad de que el tema de la igualdad se trate de forma más práctica, llevándolo al día a día del trabajo.

- «En el centro de menores, se les ha obligado a las psicólogas y educadoras a hacer su habitación, aun cuando ya se contaba con un servicio de limpieza. El despacho del director siempre era atendido por el servicio de limpieza, y a éste no se le exigía nada. Este tratamiento diferencial tuvo que tratarse por vía judicial y es así como se ha conseguido que las educadoras no tengan que hacer sus habitaciones».
- «Hay diferencias según los roles de género. Quizás, a una mujer se le piden ciertas tareas y a los hombres otras distintas. Por ejemplo, a mí me han dicho «tú que eres mujer y te fijas más y eres más detallista, haz esto».
- «Trabajadores y trabajadoras intentan atender de la misma manera y esforzarse por igual. Sin embargo, sí que existe la percepción de que las mujeres tienden a volcarse más, a dedicar más tiempo a las personas atendidas. Los hombres en cambio son más directos».
- «Si hay algún conflicto (de tipo físico) con alguna persona atendida, acude antes un hombre que una mujer. Esto es algo que se hace de forma espontánea. Se «presupone» esa mayor capacidad o fuerza física del hombre. Así, en caso de que un hombre tutelado o una mujer tutelada se esté alterando excesivamente (de forma física, que requiera fuerza), acude un trabajador hombre. Se tiene la idea que un trabajador hombre impone más».

Por otro lado, en general se ve difícil discernir si existen en las empresas expectativas diferentes entre hombres y mujeres. En este sentido, la mayoría de la población participante indica que no se cuenta con expectativas diferentes sobre lo que se espera de los hombres y lo que se espera de las mujeres en la empresa (tareas a realizar, relación con la clientela, forma de dirigir equipos...). En cualquier caso, se recogen opiniones sobre que existen diferencias importantes según las personas, más allá de que algunas sean hombres o mujeres.

- *«Si alguien tiene que liderar un equipo, lo importante son las habilidades que posea, que están unidas a la persona y no al género. Las expectativas no dependen del género, sino de cada persona».*

3.3.6. Principales ideas fuerza de las dinámicas

Se presentan a continuación de manera resumida las principales ideas fuerza extraídas de las dinámicas de grupo. En cualquier caso, se puede destacar como primera conclusión que existe una falta de concienciación y de conocimiento sobre esta temática entre las personas trabajadoras, y al no tratarse de un tema prioritario, tampoco se han parado a reflexionar sobre ello anteriormente.

El papel de la empresa y la cultura organizacional:

- La empresa que cuenta con una trayectoria previa en materia de igualdad se muestra más concienciada y más sensibilizada con la importancia de incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
- No existe un consenso en la relación del perfil de la empresa, masculinizada o feminizada, y la importancia concedida a la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
- Una composición equilibrada de mujeres y hombres en la dirección de la empresa favorece la actividad realizada en materia de igualdad y de prevención de riesgos laborales.
- En los últimos años se están realizando importantes esfuerzos en el uso de un lenguaje inclusivo y en evitar imágenes sexistas, aunque persisten comentarios sexistas en entornos muy masculinizados.
- Las empresas cuentan con protocolos para actuar en caso de acoso sexual o por razón de sexo, aunque el procedimiento no es ampliamente conocido y se reconoce la necesidad de mejorar la prevención de este tipo de riesgos.



- La flexibilidad horaria facilita la conciliación de la vida laboral y familiar sobre todo en trabajos de oficina.
- Las medidas de conciliación como reducciones de jornada o cambios de horarios encuentran dificultades en ámbitos de trabajo organizados por turnos en el sector industrial.

La prevención en la empresa:

- Salvo las empresas más grandes que cuentan con un servicio de prevención propio, el resto de empresas cuentan con un servicio de prevención ajeno.
- Todas las personas que trabajan en la empresa en el momento de realizar las evaluaciones de riesgos participan en las mismas, incluyendo a trabajadoras y trabajadores a tiempo parcial y temporal.
- La evaluación de riesgos se realizan con carácter general, sin tener en cuenta las diferencias biológicas / antropométricas entre hombres y mujeres.
- En la mayoría de las empresas los equipos, herramientas, EPIS son iguales para todas las personas trabajadoras. Algunas empresas ya están adaptando la ropa de trabajo a las características anatómicas y fisiológicas de las personas.
- Son pocas las empresas que realizan evaluaciones de riesgos psicosociales, aunque ha crecido el interés en las empresas.
- Las empresas identifican peligros menos obvios como el acoso sexual y por razón de sexo, fomentan cada vez más la flexibilidad laboral y empiezan a trabajar en temas como la desigualdad salarial.
- Las trabajadoras y los trabajadores no cuentan con formación suficiente en PRL y perspectiva de género.

Los riesgos laborales y el impacto en la salud:

- El sector condiciona enormemente la percepción del riesgo y la identificación de los riesgos laborales.
- Se confirma la existencia de niveles de estrés en todos los sectores de actividad.
- Las lesiones y los accidentes graves son la principal preocupación en el trabajo industrial.
- Existen dificultades para detectar diferentes problemas de salud entre mujeres y hombres en el mismo puesto de trabajo.
- Se constata una sobrecarga de las mujeres por la responsabilidad de los cuidados y tareas del hogar.

Las actitudes y los comportamientos:

- Existe una opinión bastante extendida de que no se dispone de datos objetivos sobre las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto al respecto y a la percepción del riesgo.
- La cultura de empresa influye en la percepción y actitud ante el riesgo. En general, está bien visto el cumplimiento de las medidas de prevención adoptadas y en caso de no cumplimiento, se perciben llamadas de atención desde todos los niveles (dirección, personal delegado de prevención, compañeros y compañeras...).
- No se percibe que existan expectativas diferentes sobre lo que se espera de los hombres y lo que se espera de las mujeres en la empresa (tareas a realizar, relación con la clientela, forma de dirigir equipos...).
- Existe una percepción general de que los roles de género se reproducen dentro de las empresas ante los riesgos laborales.

4. Factores de género que inciden en la prevención de los Riesgos Laborales

4.1. Mapa descriptivo de los principales Factores de Género que inciden en la prevención de los riesgos laborales

El principal objetivo de este proyecto es la elaboración de un mapa descriptivo de factores de género que inciden en los elementos del sistema de prevención de riesgos laborales. Se trata de plantear un marco conceptual que agrupe el conjunto de factores de género con incidencia en la prevención de los riesgos en el trabajo.

A partir de las herramientas metodológicas aplicadas, y de acuerdo a la información recopilada a lo largo del proceso, se han identificado tres niveles fundamentales, que permiten estructurar el mapa descriptivo, y que son los siguientes:

- A) La sociedad
- B) Las empresas
- C) Las personas

Si bien el conjunto de los diferentes factores identificados se estructura alrededor de esos tres ámbitos (entorno, empresa o persona), cabe precisar que esos tres niveles no son independientes entre sí, sino que están interconectados, de manera que cada uno de ellos influye en los otros dos.

a) La sociedad

En lo que se refiere al entorno, existen diversos factores que determinan el funcionamiento general de la sociedad, y que tienen un impacto claro sobre la actividad de las empresas y la forma de vida de las personas. Por ejemplo, el marco normativo y legal, las políticas macroeconómicas, las políticas de bien-

estar social o la consiguiente organización socio-económica son aspectos clave que establecen a nivel macro los patrones de funcionamiento de cualquier territorio o sociedad.

La información recopilada a lo largo del proyecto permite concluir que, en general, en nuestro entorno se da una escasa sensibilidad en el **marco legal** actual hacia la perspectiva de género y hacia cuestiones de salud laboral que afectan específicamente a las mujeres, salvo que se vinculen expresamente a los aspectos reproductivos y de crianza (básicamente, el embarazo y la lactancia). Así, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), no ha profundizado suficientemente en la dimensión de género, más allá de la maternidad y la lactancia. A pesar de los numerosos avances normativos, como la Ley Orgánica 3/2007 y sus desarrollos, todavía hay mucho margen de mejora. Efectivamente, a partir de las entrevistas realizadas se concluye que el marco normativo actual no es suficientemente explícito acerca de la necesidad de incluir la perspectiva de género. La ambigüedad, la falta de medidas específicas o el escaso desarrollo normativo de algunos aspectos, hacen que muchas empresas no acaben de saber cómo han de actuar.

Cabe añadir además que la salud laboral y su conceptualización se han construido tradicionalmente desde una perspectiva masculina, en parte debido a su origen en el sector industrial, fuertemente masculinizado, y con mayor recorrido en la defensa de los derechos laborales. De ahí que en la prevención de riesgos predomine una visión androcéntrica.

Respecto a la **organización socio-económica** y el **mercado laboral**, tanto las fuentes bibliográficas como las personas entrevistadas confirman la persistencia de la división sexual del trabajo, basada en los roles de género tradicionales, lo que ha generado una importante segregación de género en el mercado laboral. Por un lado, se da la segregación horizontal, que se refleja en la existencia de sectores feminizados (como son, por ejemplo, los sectores de cuidados y atención a las personas) y de sectores masculinizados (como son, por ejemplo, gran parte de las actividades industriales y la construcción), y por otro lado, la segregación vertical, representada en el hecho de que los hombres realizan trabajos de mayor jerarquía y de mayor cualificación, y ocupan los puestos de poder, mientras que las mujeres se emplean en mayor medida en trabajos no cualificados y con menor poder.

La **socialización y los estereotipos de género** han llevado a la asignación de roles diferentes a hombres y mujeres, haciendo responsables, casi en exclusiva, a las mujeres de la realización de las tareas domésticas y de cuidados. Todo ello deriva en la llamada doble jornada (en casa y en el lugar de trabajo) que tiene un importante coste para la salud, en términos de agotamiento, angustia,



estrés, etc. No debe olvidarse que el trabajo de cuidados, tradicionalmente infravalorado, cumple una función esencial en el sostenimiento de la organización social, dado que gracias a este trabajo de cuidados cotidiano el capital dispone de trabajadores y trabajadoras en condiciones de ofrecer su fuerza de trabajo. Es decir, los cuidados suponen un enorme esfuerzo que contribuye al mantenimiento de la sociedad y siguen estando invisibilizados, infravalorados y no considerados como una necesidad social que requieren la corresponsabilidad del estado, de las empresas y de toda la sociedad, fundamentalmente de los hombres.

Asimismo, los estereotipos de género están muy interiorizados en la sociedad, y se reproducen también en el contexto del mercado laboral. A menudo se cree que los hombres son más aptos para trabajos de fuerza y peso, que resultan más peligrosos, mientras que los rasgos asociados prototípicamente a las mujeres están más vinculados a las tareas de cuidados. Así, los roles asignados marcan las ocupaciones de mujeres y hombres, que a su vez influyen también en los riesgos y problemas de salud concretos que afectan a unos y a otras. Se observa que los hombres están más expuestos a riesgos relacionados con la seguridad y la higiene, y sufren más accidentes, mientras que las mujeres están expuestas, principalmente, a riesgos relacionados con la organización del trabajo (estrés, acoso moral y sexual, alteraciones musculoesqueléticas).

Precisamente, muchas de las enfermedades con posible origen laboral que afectan a las mujeres trabajadoras permanecen invisibles o son tratadas como si fueran enfermedades comunes, derivándolos al **sistema de salud público** de la seguridad social, aunque en realidad muchos de estos problemas deberían ser tratados por las Mutuas. Es decir, existe una infradeclaración de enfermedades profesionales, que son atendidas por la sanidad pública, al no identificarse claramente su origen laboral.

Finalmente, la **negociación colectiva** también es un factor del entorno muy importante que influye en la prevención de riesgos laborales en la empresa. De acuerdo a la información recogida, en general existe la idea de que la negociación colectiva tiene un desarrollo en materia preventiva muy pobre, y además existe un importante déficit en la adecuada implementación de la perspectiva de género en este campo. La mayor parte de los convenios colectivos se limitan a reproducir prácticamente de forma literal las normas de prevención de riesgos laborales. Además, en la mayor parte de los convenios colectivos, apenas se aprecia la perspectiva de género, aunque algunos convenios sí que contienen alguna cláusula relativa a planes de igualdad. Por tanto, parece que la prevención de riesgos y la perspectiva de género no son materias prioritarias para la negociación colectiva.

b) Las empresas

Desde el punto de vista de las empresas, existen numerosos aspectos que condicionan de manera significativa la aplicación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales en la organización, incluyendo elementos como el tamaño de la empresa o sus condiciones laborales, la cultura organizativa, la existencia de un Plan de Igualdad o el sistema de prevención de riesgos y vigilancia de la salud aplicado en la empresa, entre otros.

Un primer factor a tener en cuenta es el **tamaño** de la empresa, dado que éste influye claramente en la capacidad de una empresa para poner en marcha una política de prevención de riesgos con perspectiva de género. En concreto, las empresas más grandes cuentan con más recursos (financiación, personal, conocimiento...), mientras que las empresas de menor tamaño se encuentran mucho más limitadas. Así, entre las empresas medianas y grandes es más habitual que cuenten con estructuras específicas de salud laboral e igualdad de género, y que estén más preparadas para la coordinación de cuestiones de prevención e igualdad. Por otro lado, en relación con el **sector**, cabe señalar que las empresas del sector industrial se encuentran más familiarizadas con la prevención de riesgos, por su mayor recorrido histórico y mayor desarrollo normativo (efectivamente, durante décadas se han priorizado los sectores más peligrosos y mayor siniestralidad).

Junto con el tamaño o el sector, las **condiciones laborales** que la empresa ofrece a las personas trabajadoras constituyen también un factor determinante en la prevención de riesgos laborales y la perspectiva de género. De hecho, en muchos sectores feminizados, la precariedad laboral está especialmente extendida (aunque también lo está en sectores masculinizados, como la construcción). Por ejemplo, las actividades de servicios sociales y de cuidados son actividades muy feminizadas, y se caracterizan por salarios bajos, inseguridad contractual, poco reconocimiento o nula promoción laboral, parcialidad, etc. Estas condiciones dan lugar a riesgos psicosociales muy altos entre las personas trabajadoras. Además, la falta de continuidad contractual limita el acceso a los programas formativos, incluyendo la formación en prevención.

Por su parte, otro aspecto de gran interés en materia de igualdad para el mundo de la empresa es la **conciliación entre la vida laboral y la vida familiar**, en cuanto a su impacto sobre la corresponsabilidad en las tareas del hogar y de cuidados. La información aportada por las personas trabajadoras permite observar importantes diferencias en la facilidad para aplicar medidas de conciliación, en función del sector de actividad de la empresa, la organización de la jornada laboral (a turnos, o no) y el puesto de trabajo ocupado (especialmente desde la perspectiva del cargo o posición jerárquica dentro de la organización). Así, las medidas de conciliación y las reducciones de jornada están mejor vistas en los entornos laborales feminizados, mientras que existen dificultades



prácticas para ofrecer flexibilidad horaria o reducciones en entornos laborales organizados a turnos. Por categorías profesionales, estas medidas son mejor vistas a nivel de rangos intermedios o técnicos que en los puestos de responsabilidad. En la práctica, son las mujeres las que hacen uso de la mayoría de las medidas de conciliación para el cuidado de los hijos e hijas (reducciones de jornada, excedencias, cambios de horarios) y existe una creencia generalizada de que se produce cierta discriminación hacia las personas que toman estas medidas (por ejemplo, en cuestiones de promoción interna).

Por otro lado, la **cultura organizativa** (es decir, sus ideas, valores, costumbres...) es un elemento clave que influye en la implementación de la perspectiva de género en las empresas, así como un pilar fundamental en la prevención de riesgos laborales. Algunas de las personas entrevistadas han señalado que es muy probable que en una empresa que esté masculinizada o feminizada se propicie una cultura organizativa que mantenga sesgos inconscientes de género. Mientras, si la cultura de la empresa refleja su compromiso por la igualdad, será más fácil aplicar la perspectiva de género en el modelo de prevención de riesgos laborales. En esta línea, y respecto al estilo de liderazgo de la empresa, se observa que cuando la presencia de las mujeres en cargos de dirección es más significativa, existe una mayor sensibilidad hacia los temas de igualdad y la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

Con carácter general, y de acuerdo al marco legal vigente, las empresas están obligadas a promover la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. En este sentido, los **Planes para la Igualdad** son marcos de actuación que contienen un conjunto de estrategias orientadas a hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas, y que actualmente son obligatorios por ley para empresas de más de 50 empleos. Es decir, hoy por hoy las empresas más pequeñas no tienen la obligación de contar con un Plan de Igualdad, por lo que son pocas las empresas con menos de 50 empleos que lo tienen. Las empresas de mayor tamaño, en cambio, tienen una mayor trayectoria en la implantación de medidas a favor de la igualdad, dado que el desarrollo legislativo ha ido imponiendo este requerimiento legal de manera progresiva en el tiempo en función del tamaño de la empresa, comenzando por las empresas más grandes (obligatoriedad de contar con un Plan de Igualdad desde la Ley Orgánica 3/2007 para empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras).

En cualquier caso, en Euskadi cada vez son más las empresas que demuestran su sensibilidad e interés a través de la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad, adquiriendo un compromiso de cambio de la realidad de desigualdad de mujeres y hombres. A su vez, las personas asistentes a las dinámicas reconocen que en los últimos años se están realizando importantes esfuerzos para cuidar el uso no sexista del lenguaje y evitar imágenes que reproducen estereotipos de género, entre otros.

Por otro lado, la **normativa vigente en materia de prevención** exige a las empresas garantizar la salud y la seguridad de sus plantillas, y hacerlo según las características de la actividad y de las personas que desarrollan la misma. Los Servicios de Prevención son los encargados de materializar el cumplimiento de dicha obligación. En lo que se refiere a la aplicación de los principios de igualdad en la prevención, en general, el tratamiento de los riesgos laborales desde una perspectiva de género es una temática insuficientemente considerada hasta la fecha. De hecho, la salud laboral y la perspectiva de género no son materias prioritarias en las empresas. De ahí que en la práctica la inmensa mayoría de las empresas no apliquen la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

Ahora bien, se observa una relación directa entre la existencia de un **trabajo previo desarrollado por la empresa en materia de igualdad** y la sensibilidad que existe en la empresa en temas de prevención de riesgos desde una perspectiva de género. Así, las empresas que cuentan con planes de igualdad o que disponen ya de medidas encaminadas a lograr la igualdad de mujeres y hombres se muestran más implicadas y concienciadas con la importancia de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

Respecto al seguimiento y evaluación de las medidas preventivas aplicadas en la empresa, en general no es habitual que se haga un seguimiento teniendo en cuenta su posible impacto **diferenciado en mujeres y en hombres**. Sólo se suele hacer en casos muy concretos, por ejemplo, en situaciones de manejo de cargas pesadas o de embarazo. De hecho, la mayoría de las personas trabajadoras participantes en las dinámicas indican que en su empresa las evaluaciones de riesgos en los puestos no incorporan las diferencias entre hombres y mujeres. La práctica habitual es la de realizar evaluaciones de puestos y tareas de manera general y sin tener en cuenta las diferencias de las personas que ocupan o realizan dichas funciones.

En cualquier caso, distinguiendo los distintos riesgos e impactos sobre la salud por género, entre las mujeres se percibe un mayor impacto de los riesgos psicosociales y riesgos musculoesqueléticos, y entre los hombres una mayor incidencia de accidentes como golpes, quemaduras o caídas. A pesar de que los **riesgos psicosociales** son relativamente habituales entre las personas trabajadoras, estos no suponen una prioridad en la prevención de riesgos. Tradicionalmente han prevalecido los riesgos propios de los sectores industriales, con mayor número de accidentes laborales, y que afectan especialmente a los hombres. Por tanto, en la práctica, en la mayoría de las empresas se evalúan principalmente los riesgos de seguridad e higiénicos, y en menor medida, los ergonómicos. Son muchas menos las empresas que realizan evaluaciones de riesgos psicosociales. A pesar de que la evaluación de riesgos psicosociales es un mandato legal, la ausencia de sanciones por no realizar este tipo de eva-



luaciones parece explicar la escasa aplicación de este tipo de evaluaciones en las empresas. Ahora bien, desde los servicios de prevención ajenos se destaca que algunas empresas ya están avanzando en este ámbito y está creciendo su interés por realizar evaluaciones de riesgos psicosociales.

Por otro lado, hay una escasa **participación de las mujeres en los procesos de consulta** en materia preventiva, ya que la representación en las empresas suele recaer mayoritariamente sobre los hombres. Es decir, se da una escasa participación de mujeres en los comités de seguridad y salud, especialmente en los sectores masculinizados. Una mayor participación de las mujeres en la negociación colectiva y la prevención de riesgos, así como en los puestos de dirección de la empresa, facilitarían la inclusión de la perspectiva de género tanto en los protocolos de prevención como en la cultura de la empresa en general.

Respecto a la **coordinación entre la Prevención de Riesgos y la Igualdad**, se concluye que en general no existe dicha coordinación en las empresas, dado que Prevención e Igualdad suelen ser departamentos estancos.

Finalmente, y respecto a la **formación**, existe un amplio consenso sobre la necesidad de formación y capacitación en materia de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. La mayor parte de las personas entrevistadas opinan que, en general, tanto los servicios de prevención propios como los servicios de prevención ajenos reciben poca formación en igualdad. Efectivamente, una de las carencias detectadas, y que ha de subsanarse progresivamente, es la falta de formación en igualdad y perspectiva de género entre las personas responsables del área de prevención y salud laboral, tanto en las propias empresas como en las instituciones públicas que trabajan estas cuestiones.

Respecto a las personas trabajadoras en general, las dinámicas de grupo realizadas permiten intuir que existe la necesidad de mejorar o reforzar la información y comunicación a la plantilla acerca de las medidas en materia de igualdad que ha implantado su empresa (incluyendo los procedimientos de intervención en caso de acoso sexual), así como las medidas de prevención adoptadas o los procedimientos de evaluación de riesgos que se aplican.

c) Las personas

El tercer nivel a tener en cuenta se refiere a las características de cada persona. Efectivamente, mujeres y hombres difieren en su **biología**, y el análisis de género en la prevención de riesgos laborales requiere tener en cuenta numerosas cuestiones, como la diferente vulnerabilidad a algunos tóxicos o la distinta respuesta al riesgo ergonómico relacionada con las diferencias antropométricas entre mujeres y hombres.

En este sentido, se sabe que los procesos hormonales de las mujeres son diferentes a los de los hombres, por lo que la exposición a una misma **sustancia tóxica** puede provocar efectos distintos. En concreto, las sustancias químicas liposolubles son más fáciles de acumular en las personas con más tejido graso, y precisamente el sexo femenino presenta casi un 15% de materia grasa superior al masculino.

Por su parte, en lo que se refiere a la **antropometría** de las mujeres y los hombres, las mujeres por lo general alcanzan menor estatura, tienen distinta fuerza muscular, las manos más pequeñas y los brazos más cortos, lo que podría derivar en problemas musculares específicos en función del diseño del puesto de trabajo (altura/anchura de los distintos planos, distancias de alcance, dimensiones y peso de la maquinaria, equipos de protección individual...).

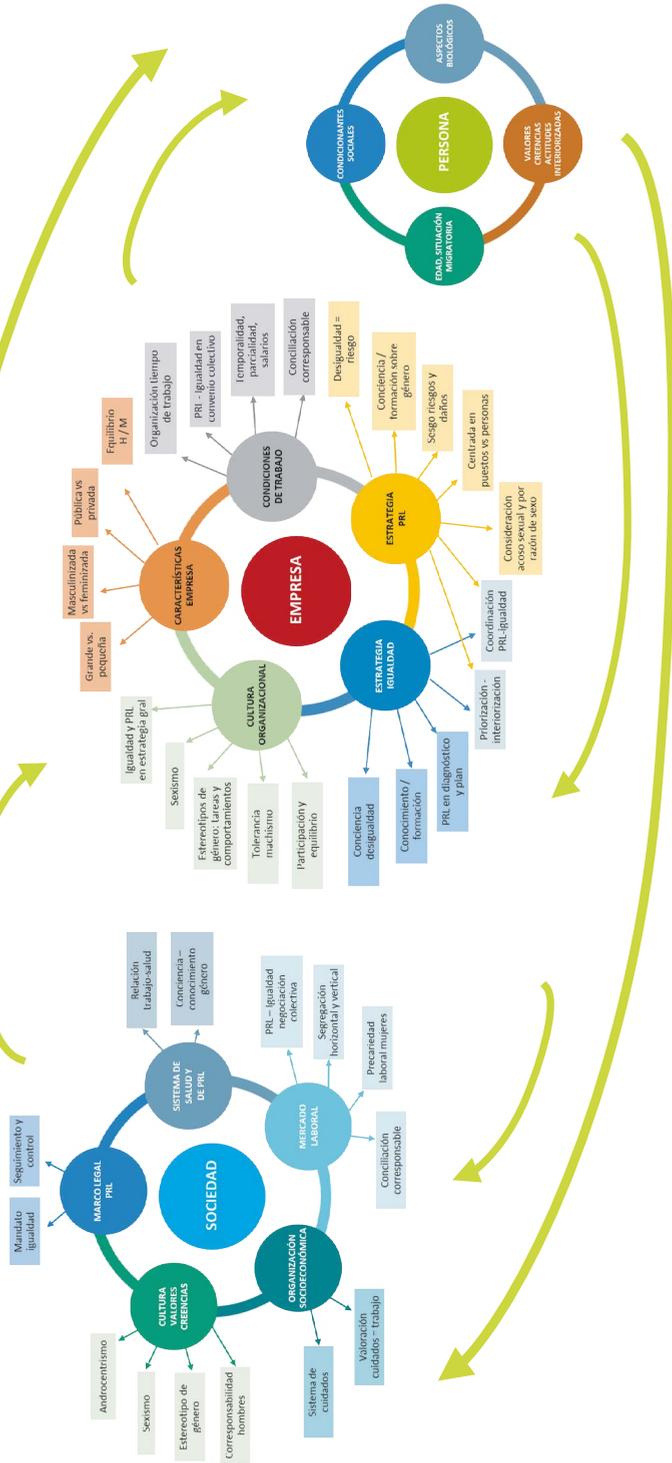
Por otro lado, la **personalidad, valores o actitudes** de las personas están mediadas por los procesos de socialización de género y tienen un impacto directo sobre la prevención de los riesgos laborales en la empresa. Así, los estudios sobre masculinidad hegemónica muestran que los hombres socializan con actitudes o valores que podrían incidir en su exposición a riesgos y afectar a su salud, relacionándolo con una posible valoración social positiva de las conductas de riesgo en los hombres.

Las personas participantes en las dinámicas de grupo, si bien no cuentan con datos objetivos sobre esta cuestión, coinciden en cierta percepción de que los hombres son más arriesgados y las mujeres más precavidas, apuntándose así hacia una reproducción dentro de las empresas de los roles de género que se dan en nuestra sociedad. Sin embargo, varias personas participantes han señalado que éste es un tema sobre el que no han reparado suficientemente, y que las diferencias no siempre se asocian al género, sino que podrían asociarse a otras características personales.

Finalmente, se han de tener en cuenta también otros aspectos relacionados con el contexto personal, como son el **soporte social o la situación familiar** (ambos con consecuencias sobre el fenómeno de la «doble presencia» que sufren las mujeres), que inevitablemente determinan las circunstancias vitales de cada persona, condicionando su actitud ante situaciones de riesgo en el trabajo o su estado de salud. Asimismo, si bien ha sido muy poco mencionado en las dinámicas, cabe dejar constancia de la influencia de otras características socio-demográficas, como la edad, la situación familiar (monoparentalidad), migratoria, diversidad funcional, identidad sexual... Son cuestiones muy relevantes para el análisis de la prevención de riesgos laborales desde una mirada interseccional pero que, al igual que sucede con la mirada de género, no sale de forma espontánea en los debates ni se hace explícita. Esto incide de nuevo en la relevancia de las estrategias de sensibilización y formación sobre estos temas para avanzar en la toma de conciencia y en la capacidad para adoptar medidas eficaces.



FACTORES DE GÉNERO QUE INFLUYEN EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA



4.2. Recomendaciones a futuro

Se recogen a continuación algunas propuestas de actuación y posibles líneas de investigación para reforzar la implementación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

Propuestas de actuación

- Realizar propuestas de modificación de la legislación vigente para impulsar el desarrollo de la perspectiva de género en la prevención de los Riesgos Laborales.

- Diseñar procesos de supervisión y control para garantizar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de salud laboral e igualdad.

- Fomentar espacios de reflexión y coordinación de políticas de igualdad y de políticas de prevención de Riesgos Laborales.

- Ofrecer formación y capacitación específica sobre prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género:
 - Organizaciones empresariales
 - Organizaciones sindicales
 - Delegadas y delegados de prevención
 - Agentes de igualdad
 - Servicios de prevención ...

- Impulsar campañas de concienciación y sensibilización dirigidas a las empresas sobre la importancia de incorporar la perspectiva de género en la prevención de Riesgos Laborales.



- Desarrollar herramientas sencillas (guías, notas técnicas...) dirigidas a las empresas para introducir la perspectiva de género en la prevención de riesgos.

- Ofrecer apoyo directo (técnico o económico) a las empresas, especialmente a las de menor tamaño:
 - Apoyo para incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales
 - Apoyo para incorporar la prevención de Riesgos Laborales en los planes de igualdad

- Fomentar la recogida de datos de Riesgos Laborales y de impacto en la salud con perspectiva de género en las empresas

- Fomentar la realización de evaluaciones de riesgos psicosociales en las empresas

Líneas de investigación

- Conocimiento de la actividad de las empresas en materia de igualdad y prevención de Riesgos Laborales para medir los avances realizados y las dificultades encontradas.

- Investigación sobre riesgos que afectan especialmente a las mujeres, como son los riesgos ergonómicos y riesgos psicosociales.

- Riesgos laborales de sectores feminizados como es el trabajo doméstico, el servicio de atención domiciliaria, el ámbito de la intervención social o del comercio.

- Tipologías de población en relación a sus comportamientos y actitudes ante los riesgos laborales (rasgos socio-demográficos)

- Análisis de la prevención de Riesgos Laborales desde una mirada interseccional, considerando variables como: edad, origen... y otros determinantes como precariedad laboral, estatus migratorio...

Anexo. Fuentes Documentales

Las principales fuentes consultadas para el presente documento son las siguientes:

a) Bibliografía de España y de la CAE

ADIBS (Associació de Dones de les Illes Balears per a la Salut), «Guía de perspectiva de género y salud laboral», Govern Illes Balears. Palma 2009.

<http://www.caib.es/govern/rest/arxiu/619985>

Artazcoz Lazcano, L., «Módulo 10: Salud Laboral», Programa de Formación de Formadores/as en Perspectiva de Género en Salud. Agència de Salut Pública de Barcelona. 2006

https://www.msrebs.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/pdf/equidad/11modulo_10.pdf

Artazcoz, L., *et al.*, «Desigualdades de género en salud laboral en España», *Gac Sanit* vol.26 no.4 Barcelona jul./ago. 2012.

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112012000400009

ATA «La prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género», ATA Autónomos de Castilla y León, Junta de Castilla y León. 2010.

<https://trabajoyprevencion.jcyl.es/web/jcyl/TrabajoYPrevencion/es/Plantilla100DetalleFeed/1253860466245/Publicacion/1267709756367/Redaccion>

Azpiroz A. «Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales» Taller «Enfoque de género en PRL y Ergonomía». Biblioteca Bidebarrieta, Bilbao. Noviembre 2019.

Blázquez Agudo, E.M., «Informe sobre Salud Laboral desde la perspectiva de Género», Instituto de Estudios de Género, Universidad Carlos III de Madrid. 2017.

https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/25655/informe_blazquez_2017.pdf

Bonino, L., «Salud, varones y masculinidad», parte del artículo presentado para las Jornadas sobre Mainstreaming de Género en Salud y organizadas por OMS- Europa, en setiembre de 2001 y publicado en el Seminario sobre Mainstreaming de género en las políticas de salud en Europa Madrid. 2001.

http://www.lazoblanco.org/wp-content/uploads/2013/08manual/bibliog/material_masculinidades_0533.pdf

Campos-Serna, J., Ronda-Pérez E., *et al.*, «Desigualdades de género en salud laboral en España», *Gaceta Sanitaria*, 2012. 26 (4) 343-351. 2012.

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-9112012000400009

Carmona-Cobo, I., Garrosa, E., Moreno-Jiménez B., Del Barrio E., «Influencia de los estereotipos de género en la valoración del incivismo laboral», *Cuadernos de Psicología Social do Trabalho*, 2014, vol. 17, n. 2, p.190-205 – DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v17n2p190-205. 2014.

<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v17n2/a04v17n2.pdf>

CCOO, «Salud, mujeres y trabajos. Guía para la mejora de las condiciones de salud y trabajo de las mujeres» Secretaría confederal de la Mujer. Marzo 2004.

<https://www.ccoo.es/34711b36c79dab3ef68ba88c2187d63e000001.pdf>

Del Horno Etxaniz, M.C., «Informe 2015: Situación de mujeres y hombres en materia de accidentes de trabajo», Ponencia Osalan noviembre 2017.

https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/ponencias_jt171114_genero/es_def/adjuntos/ponencia_maricarmen_delhorno_genero.pdf

Departament de Treball, «10 porqués para una salud y una seguridad laboral con perspectiva de género». Generalitat de Catalunya. 2010.

http://istas.net/descargas/10XQ_Genere_cast.pdf

Elarre Belzunegui, A., *et alli* «Mujeres y Salud Laboral. Prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género. Propuestas de intervención.» Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL). Ficha técnica de prevención 34. Abril 2011.

<http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/D91FE499-4898-4EDD-AA09-213-A8AF122EA/167193/FTP34MujeresySaludLaboral.pdf>

Emakunde, «Cifras 2018. Mujeres y Hombres en Euskadi», Enero 2018.

https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/servicio_cifras/es_emakunde/adjuntos/cifras_2018.pdf

Emakunde, «Incidencia del Estrés en la salud de las mujeres», Jornadas organizadas por Emakunde, 1995.

https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_jornadas/es_emakunde/adjuntos/jornada.05.incidencia.estres.salud.mujeres.cas.pdf



Ferrer Puigserver A. «Síndrome de desgaste por empatía: análisis, escalas de evaluación y medidas de prevención», Universitat de les Illes Balears, 2015.

<https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/1652/Ferrer%20Puigserver%2C%20Aina.%20Treball%20Final%20de%20Grau.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fundación Mujeres, «Salud laboral. Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales». Materiales Divulgativos. Ministerio de Igualdad. 2010.

https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/1D689354-F896-4A62-85FB-E3C8F3CC6DFE/168335/monografico_salud_laboral.pdf

Gartzia, L., Pizarro J., and Baniandres J., «Emotional Androgyny: A Preventive Factor of Psychosocial Risks at Work?», Department of People Management in Organizations, Universidad de Deusto, Bilbao. Noviembre 2018.

<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.02144/full>

Gayoso Doldan, M., Rodríguez Tupayachi, S. *et al.*, «Desigualdad de género en las actividades de prevención de riesgos laborales», *Med Segur Trab (Internet)* 2015; 61 (238) 4-17. 2015.

<http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v61n238/original1.pdf>

González Gómez, M.F., «Salud laboral y género. Apuntes para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales». Servicio de Salud Laboral Dirección General de Ordenación e Inspección. Consejería de Sanidad de la Comunidad Autónoma de Madrid. *Med Segur Trab (Internet)* 2011; 57. Suplemento 1: 1-262. 2011.

https://pdfs.semanticscholar.org/05fd/4d7fb90a76fa16942bc67f3f829b88f978fe.pdf?_ga=2.241087555.1952681847.1578926774.-2139509970.1578926774

Hurtado de Mendoza, C., Aparicio M., Luceño, L., «Ansiedad y estrés en la mujer trabajadora. Diferencias y relaciones con otros factores», *Avances en Psicología Clínica*, Asociación Española de Psicología Conductual. ISBN: 978-84-695-3599-8, 2012.

<https://www.ugr.es/~aepc/WEBCLINICA/DOCUMENTOS/librocapitulosXcongreso.pdf>

ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud), CCOO, «Mujeres, Trabajos y Salud», Guía Sindical. Con financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. 2012.

<https://www.ccoo.es/34711b36c79dab3ef68ba88c2187d63e000001.pdf>

ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud), CCOO, «Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo». 2004.

http://istas.net/descargas/m_metodo_istas21.pdf

Martínez Gayoso, M.N., «Prevención de Riesgos Laborales, Igualdad entre mujeres y hombres, y Negociación Colectiva en la CAV», Lan Harremanak/23 (2010-II) (197-230). 2010.

https://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/4665

Ministerio de Sanidad, «Salud y Riesgos Laborales con perspectiva de género» Herramienta de Apoyo nº10. Asesoramiento para la Igualdad. 2013.

http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/herramientas/docs/herramienta-de-apoyo-n-10-salud-y-riesgos-laborales-con-perspectiva-de-genero_r2.pdf

MS Consultores, «La cuestión de género en la prevención de riesgos laborales. Modelo de prevención de riesgos laborales sensible al género», Junta de Castilla y León. 2005.

http://www.intersindical.es/boletin/laintersindical_saludlaboral_07/archivos/la_cuestion_de_genero_en_la_PRL.pdf

OSALAN, «La perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Oportunidades de actuación para OSALAN. Julio de 2010 ».

https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/info2011_perspectiva-genero/es_informe/adjuntos/Perspectiva_Genero_InfOsalan.pdf

OSALAN, «Accidentes laborales bajo la perspectiva de género en la C.A.E. 2004-2013», Octubre 2014.

https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/copia_medicina_201505/es_asma/adjuntos/accidentes%20laborales%20por%20genero.pdf

OSALAN, «Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales», 2017a.

http://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_201710/es_def/adjuntos/pautas_integracion_prl.pdf

OSALAN, «Situación de mujeres y hombres en materia de accidentalidad laboral y enfermedades profesionales». 2017b.

<https://www.osalan.euskadi.eus/libro/situacion-de-mujeres-y-hombres-en-materia-de-accidentalidad-laboral-y-enfermedades-profesionales/es/s94-contpub/es/>

OSALAN, «Situación de mujeres y hombres en materia de accidentalidad laboral y enfermedades profesionales (Primera revisión)». 2018.

https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/osalan_genero/es_def/adjuntos/informe_situacion_mujeres_hombres_siniestralidad_2018_1_revision.pdf

OSALAN, «Situación de mujeres y hombres en materia de accidentalidad laboral y enfermedades profesionales (Segunda revisión)». 2019a.

http://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/osalan_genero/es_def/adjuntos/informe_situacion_mujeres_hombres_siniestralidad_2018_2_revision.pdf



OSALAN, «Accidentes de Trabajo en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Informe 2018». 2019b.

https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/informes_anuales_si-niestralida/es_def/adjuntos/informe_at_2018.pdf

OSALAN, «Enfermedades profesionales en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Informe 2018». 2019c.

https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/informes_anuales_si-niestralida/es_def/adjuntos/informe_ep_2018.pdf

OSALAN, «Orientaciones para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral». 2019d.

https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_201905/es_def/orientaciones_preven_acososexual.pdf

OSALAN, «Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Actualización con herramientas para su implantación». 2019e.

https://www.euskadi.eus/contenidos/libro/seguridad_201905/es_def/adjuntos/pautas_herramienta_genero_pr_es.pdf

OSALAN, «Accidentes de Trabajo en la Comunidad Autónoma del País Vasco. Informe 2019». 2020.

https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/informes_anuales_si-niestralida/es_def/adjuntos/informe_at_2019.pdf

Ribas Bonet, M.A., «Desigualdades de género en el mercado laboral: Un problema actual». Universitat de les Illes Balears. 2005

https://dea.uib.es/digitalAssets/136/136587_w6.pdf

Rivas Vallejo, P. «Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral», Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, ISSN 1137-5868, N° Extra 74, 2008.

https://www.researchgate.net/profile/Pilar-Rivas-Vallejo/publication/28249060_Salud_y_genero_perspectiva_de_genero_en_la_salud_laboral/links/Oa85e53bdafcd3817000000/Salud-y-genero-perspectiva-de-genero-en-la-salud-laboral.pdf

Rivas Vallejo, P. «Salud Laboral con perspectiva de género», 9as Jornadas Nacionales de Ergonomía y Psicosociología. Asturias. Noviembre 2014.

http://www.preveras.org/docs/documentos/salud_laboral_con_perspectiva_de_genero.pdf

Riviere, J., «Cambiar las masculinidades para prevenir los riesgos laborales», Jornadas Integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, 2017. Osalan y Gobierno Vasco.

https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/ponencias_jt171114_genero/es_def/adjuntos/ponencia_josetxu_riviere_genero.pdf

- Rodríguez Enríquez, C., «Economía feminista y economía del cuidado», revista Nueva Sociedad No 256, marzo-abril de 2015, ISSN: 0251-3552.
<https://nuso.org/articulo/economia-feminista-y-economia-del-cuidado-apor-tes-conceptuales-para-el-estudio-de-la-desigualdad/>
- Sabater, M.C., «La Interacción Trabajo-Familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral», Universidad de La Rioja. Lan Harremanak/30 (2014-I).
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5029809.pdf>
- Valls-Llobet, C. «Contaminación ambiental y salud de las mujeres», Investigaciones Feministas, 2010, vol 1 149-159. 2010a.
<https://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/download/INFE1010110149A/7703/>
- Valls-Llobet, C., «Salud laboral de las mujeres y medio ambiente», Ecología Política, ISSN 1130-6378, N° 40, 2010, págs. 79-85. 2010b.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3400044>
- Valls-Llobet, C., «Salud Laboral y diferencias entre mujeres y hombres. Exposición a químicos y riesgos electromagnéticos. El ejemplo de cáncer de mama», CAPS. Centro de Análisis y Programas Sanitarios. ETUI. 2015.
[https://www.etui.org/content/download/19575/151496/file/SQM,%20EM%20I%20CANCER%20MAMA.%20BRUSELAS.%20\(1\).ppt](https://www.etui.org/content/download/19575/151496/file/SQM,%20EM%20I%20CANCER%20MAMA.%20BRUSELAS.%20(1).ppt)
- Vicente-Herrero MT, Ramírez Iñiguez de la Torre MV, Capdevila García L. «Salud laboral y género: riesgos laborales. Especial referencia a fertilidad.» Grupo de Trabajo Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo (AEEMT); 2018.
http://www.aeemt.com/web/wp-content/uploads/2018/05/DOCUMENTO_AEEMT_SALUD_LABORAL_Y_GENERO.pdf
- UGT, «La perspectiva de género en la prevención de Riesgos Laborales», Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente, financiado por la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales. 2019.
<http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/sites/default/files/publicaciones/La%20Perspectiva%20de%20Genero.pdf>
- Zimmermann Verdejo, M., «Mujer y Trabajo. Aproximación al análisis de indicadores de desigualdad a través de metodología de Encuesta», Departamento de Investigación e Información. INSHT, Mayo 2009.
https://www.insst.es/documents/94886/214929/MUJER+Y+TRABAJO_INDICADORES+DE+DESIGUALDAD.pdf/e06f25e8-4f3f-4c44-a705-d15357cbda9d



b) Literatura internacional

Campos-Serna J., Ronda-Pérez, E., Artazcoz, L., Moen B.E, Benavides, F.G., «Gender inequalities in occupational health related to the unequal distribution of working and employment conditions: a systematic review». Published online 2013 Aug 5. doi: 10.1186/1475-9276-12-57. 2013.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3765149/>

CIF, Centro Internacional de Formación de la OIT, «Salud y Seguridad en el Trabajo desde la perspectiva de género. Módulo para la formación de hombres y mujeres sindicalistas», Turín, Enero 2011.

https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/training/WCMS_329170/lang--es/index.htm

Elser H., Falconi M., Bass M., Cullen M.R., «Blue-collar work and women's health: A systematic review of the evidence from 1990 to 2015». Published online 2018 Aug 18. doi: 10.1016/j.ssmph.2018.08.002. 2018.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6215057/>

EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work), «Gender issues in safety and health at work. A review», ISBN 92-9191-045-7. 2003.

<https://osha.europa.eu/en/publications/report-gender-issues-safety-and-health-work/view>

EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work), «New risks and trends in the safety and health of women at work», European Risk Observatory, ISBN: 978-92-9240-153-5, 2013.

<https://osha.europa.eu/es/publications/summary-new-risks-and-trends-safety-and-health-women-work>

Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), «Gender, jobs and working conditions in the European Union», 2002.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0249en.pdf

Eurofound (European Foundation for Living and Working Conditions), «Women, men and working conditions in Europe», 2013.

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2013/working-conditions-social-policies/women-men-and-working-conditions-in-europe>

Eurofound (European Foundation for Living and Working Conditions), «The gender employment gap: Challenges and solutions», 2016.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1638en_1.pdf

- Eurofound (European Foundation for Living and Working Conditions), «Sixth European Working Conditions Survey – Overview report», 2019.
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>
- European Parliament, «Occupational Health and Safety Risks for the Most Vulnerable Workers», 2011. Directorate General for Internal Policies. Policy Department Economic and Scientific Policy. Employment and social affairs. 2011.
[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2011/464436/IPOL-EMPL_ET\(2011\)464436_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2011/464436/IPOL-EMPL_ET(2011)464436_EN.pdf)
- Fernandes C., Pereira A., «Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: a systematic review», Published online 2016 May 6. doi: 10.1590/S1518-8787.2016050006129. 2016.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4902095/>
- Goren N., Álvarez M.C., «Cómo trabajar la masculinidad en el ámbito sindical. El caso de la UOCRA», Fundación UOCRA, Buenos Aires. 2019.
<https://unpaz.edu.ar/sites/default/files/2019-04/Co%CC%81mo%20trabajar%20las%20masculinidades%20en%20el%20a%CC%81mbito%20sindical.pdf>
- Laaksonen M., Mastekaasa A., Martikainen P., Rahkonen O., Piha K., Lahelma E., "Gender differences in sickness absence--the contribution of occupation and workplace», Scand J Work Environ Health. 2010 Sep;36(5):394-403. Epub 2010 Mar 9. 2010.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20213051>
- Paksaichol, A., Janwantanakul P., Purepong N. Pensri p., Van der Beek A., «Office workers' risk factors for the development of non-specific neck pain: a systematic review of prospective cohort studies». Published by the BMJ Publishing Group Limited. 2012.
<https://oem.bmj.com/content/69/9/610.long>
- Roquelaure Y., Bodin J., Ha C., Petit Le Manach A., Descatha A., Chastang JF., Leclerc A., Goldberg M., Imbernon E., «Personal, biomechanical, and psychosocial risk factors for rotator cuff syndrome in a working population», Scand J Work Environ Health. 2011 Nov;37(6):502-11. doi: 10.5271/sjweh.3179. Epub 2011 Jun 24. 2011
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21706122>
- Schütte S., Chastang JF., Parent-Thirion A., Vermeylen G., Niedhammer I., «Psychosocial work exposures among European employees: explanations for occupational inequalities in mental health», 2015 Sep;37(3):373-88. doi: 10.1093/pubmed/fdv044. Epub 2015 Apr 23. 2015.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25911619>
- Ullrich, D.R. , Sarate J.A., *et al.*, «Femineidad y Masculinidad en la Organización del Trabajo», INVENIO 16 (30) 2013: 111-126, 2013.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4237219.pdf>



c) Legislación y otros documentos de referencia

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995)

<https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007)

<https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>

Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2019)

<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6/con>

Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE (BOPV núm. 42, de 2 de marzo de 2005)

<https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2005/05/0502384a.pdf>

Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020

<https://unpaz.edu.ar/sites/default/files/2019-04/Co%CC%81mo%20trabajar%20las%20masculinidades%20en%20el%20a%CC%81mbito%20sindical.pdf>

Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo (EVSST) 2015-2020

https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/noticia/estrategia_vasca_sst_20152020/es_folleto/adjuntos/estrategia_vasca_sst_20152020.pdf