

TEMA 29

GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. MARCO TEÓRICO: LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN SALUD LABORAL. RIESGOS LABORALES CON DIMENSIÓN DE GÉNERO. MARCO NORMATIVO Y ESTRATÉGICO: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES E IGUALDAD. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO COMO ESTRATEGIA PREVENTIVA.

1. GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. MARCO TEÓRICO: LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN SALUD LABORAL.

La prevención de riesgos laborales (PRL) ha sido históricamente abordada con una supuesta neutralidad desde el punto de vista del género que se traduce en una gestión de los riesgos laborales sesgada, dado que ignora las diferencias entre mujeres y hombres en la exposición, así como en su impacto diferencial en la salud. Tanto el desarrollo normativo, como los planes de acción preventiva derivados del mismo, a un nivel político o aplicados en las empresas, han estado fundamentados en un modelo de "trabajador ideal" que supuestamente incluye a toda la población trabajadora. Este trabajador ideal que se ha tomado como referencia neutral, consiste en un "hombre sano" de mediana edad, que es utilizado como arquetipo universal.

El problema subyacente en esta supuesta neutralidad es que existe un sesgo que sitúa al hombre en el centro y como medida de todas las cosas, lo que se conoce como "androcentrismo". El androcentrismo genera muchas limitaciones en la investigación científica y en la práctica preventiva, ya que, al tomar a los hombres como referencia, los problemas de salud de las mujeres pasan a un segundo plano. De esta manera, los trabajadores sanos de mediana edad son el arquetipo en el que se basa la legislación y la puesta en práctica de la PRL, dejando a las trabajadoras invisibilizadas o excluidas.

Sobre esto, tal y como indica la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), los hombres y las mujeres no son iguales biológicamente hablando y las actividades profesionales que realizan, las condiciones de trabajo y la forma en que son tratados por la sociedad son distintas. Tales diferencias pueden afectar a los peligros a los que se enfrentan los hombres y mujeres en el trabajo y cómo evaluarlos y controlarlos.

En este punto es importante definir los conceptos de sexo y género. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), por sexo se entenderán las características biológicas que definen a los seres humanos como hombres o mujeres. Un ejemplo de cómo afecta el sexo en la PRL es que las mujeres son más vulnerables a ciertos agentes químicos por razones fisiológicas, al tener de forma general, un mayor porcentaje de tejido adiposo y, por lo tanto, tender a bioacumular en sus tejidos grasos, productos químicos lipofílicos como algunos pesticidas.

Por otra parte, la OMS define género como "los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias. El género es también producto de las relaciones entre las personas y puede reflejar la distribución de poder entre ellas. No es un concepto estático, sino que cambia con el tiempo y el lugar [...]". Un ejemplo de cómo influye el género en la PRL es la doble exposición a ciertas sustancias químicas que pueden sufrir las mujeres. Es el caso de las trabajadoras de limpieza, que cuentan con el riesgo de exposición a

este tipo de agentes durante la jornada de trabajo y, posteriormente, en su domicilio cuando realizan las tareas de limpieza doméstica. Esto es debido a que las mujeres en su mayoría siguen soportando casi la totalidad de la carga del trabajo doméstico y de cuidados: es lo que se denomina "trabajo reproductivo". Se provoca una doble exposición o una exposición múltiple que puede tener efectos acumulativos o sinérgicos, afectando a la salud de las trabajadoras.

De esta manera, el sexo y el género influyen en cómo la sociedad entiende el mundo del trabajo. A hombres y mujeres se les asignan tareas, roles y responsabilidades diferentes. Tradicionalmente, el trabajo remunerado y visible en el espacio público se ha asociado a los hombres, mientras que el trabajo no remunerado del hogar y del cuidado, que pertenece al ámbito privado, suele recaer en las mujeres. Esta división sexual del trabajo es un fenómeno social observable en el que se ponen en marcha los estereotipos y los roles de género. Y dicha división explica las relaciones de poder entre hombres y mujeres, contraponiendo el trabajo asalariado frente al trabajo doméstico o el ámbito público frente al privado, entre otras cuestiones. Como resultado, las mujeres realizan en mayor medida trabajos no remunerados, que suelen considerarse de menor valor o prestigio y que muchas veces no se reconocen, a pesar de que son imprescindibles para la vida en sociedad. Además, estas responsabilidades condicionan el tiempo que le dedican al trabajo remunerado y su disponibilidad laboral.

En cualquier caso, este modelo de organización social presenta ciertos matices y ha experimentado transformaciones a lo largo del tiempo. En la actualidad, en el contexto del mercado laboral, las mujeres participan de manera significativa en el ámbito productivo y, además, actividades tradicionalmente adscritas al denominado trabajo reproductivo (como el cuidado de personas y las tareas domésticas, entre ellas la limpieza), han sido progresivamente incorporadas al empleo remunerado.

En este marco, una de las formas de segregación laboral más relevantes es la elevada concentración de mujeres en sectores vinculados al cuidado de personas dependientes, como personas mayores, menores o con diversidad funcional, así como en los trabajos de limpieza en distintos ámbitos y actividades económicas. Estas ocupaciones comparten una escasa valoración social y condiciones laborales más precarias en comparación con aquellas en las que predomina la presencia masculina. Asimismo, los riesgos laborales asociados a estas profesiones feminizadas han sido históricamente infravalorados o ignorados, especialmente en el ámbito del servicio doméstico o del hogar familiar, caracterizado por ser invisibilizado, por su bajo reconocimiento social y la limitada protección laboral y social.

La división sexual del trabajo es la pieza clave que explica la exposición a riesgos laborales diferente entre hombres y mujeres, ya que genera una segregación horizontal y vertical: la segregación horizontal es la concentración de trabajadores o trabajadoras en determinados sectores, actividades y ocupaciones. Esta segregación varía dependiendo de la zona geográfica y también va cambiando a lo largo del tiempo. Por ejemplo, las empresas teleoperadoras en España antes contaban con una plantilla prácticamente femenina en su totalidad, pero actualmente cada vez hay más hombres trabajando en este sector.

Por otra parte, también se puede dar segregación horizontal en un mismo puesto de trabajo, mediante la asignación diferenciada de tareas que son parecidas, pero de distinta intensidad y frecuencia. Un ejemplo es el caso del puesto de jardinero: Karen Messing, reconocida ergónoma canadiense, descubrió en su estudio que, en un mismo puesto de trabajo, las trabajadoras se

encargaban de plantaciones más pequeñas, de quitar las malas hierbas o de podar arbustos; mientras que sus compañeros se encargaban de empujar la carretilla, podar árboles o utilizar la horca y el pico. En general, las mujeres realizaban tareas meticulosas que requieren más concentración y los hombres, actividades que requieren mayor fuerza física. Esto hace que la exposición a riesgos no sea igual para hombres y mujeres, incluso cuando aparentemente desarrollan el mismo puesto de trabajo.

La segregación horizontal, según el Instituto de las Mujeres, hace referencia a la concentración de mujeres y hombres en distintos tipos de ocupaciones y sectores económicos como consecuencia de los estereotipos de género. Esta segregación se manifiesta, en primer lugar, en una distribución desigual del empleo: mujeres y hombres tienden a trabajar en sectores y profesiones diferentes. En segundo lugar, implica que las mujeres se concentran en un número más reducido de ocupaciones y actividades económicas.

Además, esta segregación no es neutra en términos de valoración social. Las ocupaciones con una mayoría de hombres suelen considerarse más cualificadas y gozan de mayor prestigio y reconocimiento social, como ocurre con las ingenierías o las profesiones técnicas. En cambio, los trabajos en los que predominan las mujeres suelen estar menos valorados socialmente y se asocian a una menor cualificación, como sucede con las tareas de limpieza o de cuidados.

En relación con la seguridad y la salud laboral, el hecho de que hombres y mujeres se concentren en distintos tipos de empleos no evita que las mujeres estén expuestas a riesgos laborales, sino que condiciona el tipo de exposición (el tipo de riesgos a los que se enfrentan). Por eso, es importante tener en cuenta tanto las necesidades de las mujeres que trabajan en profesiones tradicionalmente masculinas como los riesgos laborales propios de los trabajos donde predominan las mujeres.

Por otra parte, la segregación vertical es la distribución desigual de mujeres y hombres en la estructura jerárquica de una organización, dando lugar a una subrepresentación de las mujeres en puestos de decisión y liderazgo.

Aunque el nivel de formación sea globalmente superior entre ellas, se encuentra una mayor presencia de hombres en puestos de responsabilidad, incluso en sectores feminizados. Desde la seguridad y la salud laboral se debe tener en cuenta este fenómeno conocido como "techo de cristal": una de las principales causas que lo provoca son las dificultades para conciliar la vida personal y laboral, y la falta de corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado. La segregación vertical se acentúa por el hecho de que las mujeres son las que trabajan en mayor proporción en jornada a tiempo parcial y porque a menudo quedan excluidas de ciertos espacios, tanto formales como informales, que son imprescindibles para la promoción profesional dentro de las empresas.

Sobre esto último también puede mencionarse el concepto de "suelo pegajoso", que se refiere a las desigualdades de género que posicionan a las mujeres en empleos precarios, mal pagados, con poca movilidad y de baja cualificación, afectando negativamente a su salud mental y física. Esto es especialmente importante en PRL debido a que las condiciones laborales que afectan a la salud de las trabajadoras pueden provocar que aumente el número de accidentes o que se sufra un mayor número de trastornos de origen psicosocial relacionados con el trabajo.

La segregación ocupacional, además de afectar a la exposición desigual a riesgos, también contribuye a un acceso desigual a medidas como son la información, la formación, los equipos de protección individual adecuados y la vigilancia de la salud. Asimismo, la escasa representación de las mujeres en los espacios de decisión contribuye a que no se identifiquen ni se evalúen de forma adecuada los riesgos que les afectan y, por lo tanto, no se cumpla totalmente con su derecho a la protección de seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, resulta necesario señalar la manera en que el género interactúa con otros ejes de desigualdad. Las mujeres trabajadoras no constituyen un grupo homogéneo ni comparten las mismas condiciones laborales. Las desigualdades de género se entrelazan con otras formas de discriminación, tales como la edad, la clase social, si se trata de una persona racializada, la orientación sexual, la identidad de género, el país de origen o la diversidad funcional. Estas desigualdades no actúan de manera aislada, sino que se combinan y refuerzan mutuamente, generando efectos acumulativos o sinérgicos que sitúan a las mujeres en posiciones diferenciadas de desventaja. A este fenómeno se le denomina interseccionalidad.

Es por todo lo anterior que en el marco jurídico comunitario y en el español se aplica el principio de transversalidad que marca como objetivo estratégico integrar la perspectiva de género en las legislaciones, políticas, programas y proyectos públicos, dada la obligación positiva de promover la igualdad en todas las actividades.

Gestión preventiva con perspectiva de género

En cuanto a la aplicación de la PRL, adoptar un enfoque "neutral" respecto a la evaluación de riesgos y la implementación de medidas preventivas, puede conllevar la omisión de riesgos específicos que afectan a las mujeres trabajadoras. La normativa comunitaria y la nacional incluyen el principio de que tanto el trabajo, como su organización y los equipos que se utilicen, deben estar adaptados a las personas trabajadoras. Esta legislación obliga a que las empresas realicen una evaluación de riesgos que identifique el origen de los mismos, teniendo en cuenta las características de la persona que ocupa el puesto de trabajo.

A este respecto, resulta fundamental la incorporación de la perspectiva de género en el proceso de integración de la prevención de riesgos laborales en las organizaciones. Para ello, se requiere una estructura organizativa sensibilizada y comprometida con dicha perspectiva, tanto en los niveles directivos, donde se adoptan las decisiones estratégicas, como en los mandos intermedios, responsables de la implementación de las medidas preventivas, garantizando además la implicación del conjunto de la plantilla en este proceso.

Empezando por la evaluación de riesgos laborales, a la hora de realizar la identificación y valoración de los riesgos con perspectiva de género, hay que tener en cuenta:

- Es especialmente importante analizar la actividad real de trabajo, ya que a menudo, como se ha visto, existe una división informal de las tareas en función del género. Para un mismo puesto de trabajo, hombres y mujeres podrían estar realizando actividades distintas, lo que condiciona su exposición.
- Además, la mejor fuente de información para la identificación de los riesgos es la población trabajadora, por lo que es imprescindible establecer medidas que garanticen la participación de las mujeres a través de técnicas cualitativas, como pueden ser las entrevistas.

- Y en cuanto a la valoración del riesgo, se deben tener en cuenta las distintas consecuencias que puede haber para mujeres y hombres. La severidad del riesgo puede ser diferente: las personas estamos sujetas a distintos ciclos hormonales, las mujeres muestran una mayor incidencia de problemas de la función tiroidea, tienen un 15% más de grasa corporal y su fisionomía es distinta a la de los hombres, entre otros aspectos diferenciales. Dando lugar, por estos motivos, a una distinta afectación frente a determinados riesgos.

Siguiendo con la gestión preventiva, una vez realizada la evaluación se deberán proponer las medidas necesarias que estén destinadas a evitar que estos riesgos se materialicen. En la planificación de las medidas, deben equilibrarse la asignación de responsabilidades en su implantación entre mujeres y hombres y, en especial, facilitar a las trabajadoras la aplicación de medidas que les afecten directamente. Al priorizarlas, se debe evitar cualquier sesgo que favorezca o penalice a ciertos puestos de trabajo en función de su composición por género. En ocasiones, determinadas tareas realizadas por mujeres pueden implicar riesgos menos visibles o evidentes (como los derivados de movimientos repetitivos o de las condiciones termohigrométricas), lo que no debe suponer una menor atención en la aplicación de las medidas de prevención correspondientes.

Por otra parte, a la hora de aplicar las medidas preventivas antes señaladas, también es importante considerar los posibles cambios fisiológicos que se producen con la edad. Por ejemplo, durante el climaterio y la menopausia se favorece la aparición de trastornos como la osteoporosis, que hace que las trabajadoras sean más vulnerables a sufrir fracturas o lesiones, por lo que habrá que prestar especial atención a riesgos como son las caídas al mismo o distinto nivel.

En cuanto a la información y la formación, hay que tener presente, entre otros aspectos, que las mujeres predominan en el trabajo a tiempo parcial, por lo que es necesario evitar que esta limitación horaria condicione una pérdida de acceso a la formación dentro y fuera de la organización. Además, los cursos de formación y material didáctico disponible deben evitar estereotipos de género y hacer un uso no sexista del lenguaje. Asimismo, es recomendable promover una formación en materia de género a toda la plantilla, incluyendo la política y los procedimientos establecidos para prevenir o afrontar comportamientos o actitudes discriminatorias o sexistas con objeto de prevenir riesgos laborales, especialmente los psicosociales.

Adicionalmente, la vigilancia del estado de salud de las personas trabajadoras forma parte del derecho que poseen a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Los protocolos y los estudios de vigilancia de la salud, por lo tanto, deberían contemplar la perspectiva de género, de manera que puedan evaluar e interpretar de forma adecuada las exposiciones en el trabajo, las diferencias de sexo (antropométricas, función endocrina, distribución de la grasa corporal, etc.) y de género (tareas diferentes aun en ocupaciones similares). Este análisis requiere considerar minuciosamente las exposiciones; las implicaciones de las diferencias de sexo, por ejemplo, la distinta respuesta al riesgo ergonómico relacionada con las diferencias antropométricas; y de género, por ejemplo, la influencia de la doble presencia en la salud.

En relación con la salud, la investigación de accidentes de trabajo es aplicable a todos los daños a la salud ocasionados con motivo del trabajo, incluyendo aquellas patologías que no cumplan los criterios para ser considerada enfermedad profesional, pero cuyo origen puede ser laboral. Por lo tanto, se debe llevar a cabo una investigación de los daños a la salud sufridos por la plantilla, a fin de detectar sus causas (art. 16 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en adelante LPRL), integrando la perspectiva de género con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo (art. 5 LPRL) o con el género.

Por otra parte, es fundamental para integrar adecuadamente la PRL la participación y consulta de todas las personas trabajadoras. Es por este motivo que se debe promover la participación del sexo que esté subrepresentado en la empresa, por ejemplo, haciendo los horarios más flexibles y compatibles, simplificando los mensajes y formatos, ofreciendo varios interlocutores... En todo caso, es recomendable que exista una representación lo más equilibrada posible de hombres y mujeres entre los órganos de consulta y participación.

Por todo lo anterior, no cabe duda de que la perspectiva de género se debe aplicar a todos los ámbitos en los que opera la prevención de riesgos laborales. Por ejemplo, a la hora de realizar la correspondiente coordinación de actividades empresariales (CAE), un aspecto a tener en cuenta antes incluso de empezar con el intercambio de información es el criterio de selección de empresas contratistas o prestadoras de servicios. Los procedimientos proporcionados por estas empresas deberán incluir la perspectiva de género y la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista. Y además de valorar el nivel de efectividad de la integración de PRL en la gestión de estas empresas proveedoras, cabe priorizar aquellas que tengan implantadas medidas para la igualdad.

En resumen, existen infinidad de aspectos donde el género influye en la gestión preventiva. Otro ejemplo es el caso de los recursos preventivos (art. 32 bis LRPL y art. 22 bis RSP): no es posible llevar a cabo una adecuada vigilancia de la aplicación de medidas si no existe una misma percepción del riesgo. Por ello es fundamental que el recurso preventivo cuente con una información y formación adecuadas sobre perspectiva de género en seguridad y salud laboral, teniendo en cuenta las diferencias de comportamiento frente al riesgo de hombres y mujeres. Se recomienda, además, que preste atención a cómo las condiciones laborales afectan de forma diferente a las mujeres y hombres de la plantilla para poder detectar y comunicar esas deficiencias.

2. RIESGOS LABORALES CON DIMENSIÓN DE GÉNERO.

Antes de hablar concretamente sobre los riesgos que se ven afectados por las diferencias de género, cabe mencionar a modo introductorio aquellos que tienen que ver con las diferencias sexuales entre mujeres y hombres. Como se ha mencionado antes, las diferencias biológicas hacen que la severidad del riesgo al que está expuesta la población trabajadora sea diferente para mujeres y hombres. Algunos ejemplos en el ámbito de la higiene industrial ya se han mencionado, como es la afectación desigual de ciertos agentes químicos debido a las diferentes proporciones de grasa corporal.

En el ámbito ergonómico, las diferencias entre hombres y mujeres influyen en la capacidad de recuperación y en la adaptación a determinadas tareas del trabajo. En general, las mujeres presentan una menor masa muscular total, lo que puede traducirse en una menor fuerza absoluta en extremidades superiores y tronco. Esto puede influir en tareas que implican levantamiento de equipos pesados, transporte de materiales o posturas forzadas, requiriendo ajustes en la distribución de cargas, herramientas adaptadas al tamaño de mano y sistemas de ayuda mecánica.

A nivel fisiológico, las mujeres tienen una mayor resistencia a la fatiga muscular en esfuerzos moderados y una mejor eficiencia metabólica en actividades aeróbicas, lo que puede ser ventajoso, por ejemplo, en las largas caminatas. Sin embargo, su recuperación tras esfuerzos intensos o repetidos puede verse algo más lenta debido a diferencias hormonales y de composición muscular.

En el plano endocrino, las mujeres cuentan con unas características fisiológicas que pueden modificar el riesgo de lesiones (por ejemplo, en rodillas o tobillos durante desplazamientos por terreno irregular) o la tolerancia al calor durante trabajos en verano. En cambio, los estrógenos ejercen un efecto protector cardiovascular y favorecen la recuperación tisular, lo que puede mejorar la adaptación a esfuerzos repetidos si se planifican los descansos y cargas de trabajo adecuadamente.

Desde la ergonomía aplicada, la adaptación del equipamiento (chalecos, cinturones, botas, arneses, trajes de inmersión...) al cuerpo femenino y la consideración de estas diferencias fisiológicas permiten mejorar la seguridad, eficiencia y bienestar de las trabajadoras, optimizando su desempeño en todas las tareas. Sobre esto, si existen varios equipos o productos disponibles en el mercado que cumplen con la normativa, se deberá elegir desde las organizaciones el que sea más adecuado, aplicando la perspectiva de género, comparando parámetros que incidan en la seguridad y salud y optando por el que origine un menor riesgo. Un equipo de trabajo únicamente será seguro cuando se adapte tanto a la tarea que se vaya a llevar a cabo, como a la anatomía de la persona que lo vaya a utilizar, de manera que no se produzca ningún riesgo para la seguridad y la salud.

Lo mismo ocurre con los equipos de protección individual (EPI), que han sido tradicionalmente diseñados según la morfología masculina. Los estudios demuestran que las trabajadoras utilizan habitualmente EPI de tallas estándar, predominantemente diseñados para hombres, sin tener en cuenta las diferencias antropométricas de las mujeres, como la altura, la relación busto-cadera-cintura, el tamaño de los pies, las manos o la cabeza, entre otros. Muchas de estas trabajadoras se ven obligadas a comprar sus propios EPI, a hacerles modificaciones que alteran su eficacia protectora o a modificar su comportamiento diario en el desarrollo de las tareas, lo que puede provocar pérdidas de productividad en su trabajo.

Habitualmente, en las empresas se utiliza la estrategia de "talla única" o consideran que para adquirir los equipos destinados a mujeres solo deben comprar el mismo EPI, pero de talla más pequeña. Este enfoque "unisex" puede dar lugar a problemas de incomodidad y falta de ajuste, lo que se traduce en una menor protección. Y aunque la normativa indica que estos equipos deben ajustarse a la persona, la realidad es que no se tiene en cuenta que las mujeres no son hombres pequeños, sino que sus diferencias antropométricas requieren de unos equipos que

tengan en cuenta la diversidad corporal para garantizar la seguridad y salud de toda la población trabajadora.

En resumen, supone un riesgo que el EPI no se adapte correctamente a las mujeres debido a las diferencias antropométricas y fisiológicas. Por ejemplo, cuando la ropa demasiado suelta o los guantes demasiado grandes pueden quedarse atrapados en la maquinaria o cuando las botas de seguridad causan que las mujeres se tropiecen por no contar con tallas adecuadas. Por ello hay que tener en cuenta a las trabajadoras de la plantilla a la hora de adquirir los EPI ya que podrían requerir diseños, características y tallas específicamente fabricados para ellas.

Por otra parte, las diferencias de género también tienen consecuencias en la exposición a riesgos. Como se ha mencionado, la segregación en el mercado de trabajo evidencia que hombres y mujeres se concentran en sectores y ocupaciones distintas y, por tanto, enfrentan exposiciones a riesgos laborales diferenciadas en intensidad, frecuencia y naturaleza. La segregación horizontal sitúa a las mujeres en actividades como la sanidad, la educación y el servicio doméstico, donde predominan los riesgos psicosociales, los movimientos repetitivos y las posturas forzadas. Por el contrario, los sectores masculinizados, como la construcción y la industria, presentan mayores riesgos de manipulación manual de cargas y de sufrir accidentes graves y mortales. Estos condicionantes determinan la exposición a riesgos de las mujeres trabajadoras y tienen un impacto diferenciado en su seguridad y salud.

Sin un enfoque que integre y tenga en cuenta las diferencias biológicas y las desigualdades socioculturales entre mujeres y hombres, la gestión preventiva seguirá reproduciendo sesgos que invisibilizan los riesgos a los que están expuestas las mujeres trabajadoras. La literatura científica y los análisis sobre siniestralidad han demostrado diferencias entre mujeres y hombres en la incidencia de accidentes y patologías relacionadas con el trabajo. Las más relevantes son las siguientes:

- Los hombres sufren más accidentes y lesiones en el trabajo que las mujeres.
- El cáncer reconocido como "cáncer laboral" es más común entre los hombres que entre las mujeres.
- Los hombres padecen con más frecuencia pérdida auditiva.
- Las mujeres padecen más trastornos de las extremidades superiores relacionados con los movimientos repetitivos y posturas forzadas, mientras que los hombres más trastornos lumbares y en extremidad inferior.
- El asma y las alergias suelen ser más comunes entre las mujeres.
- Las mujeres padecen más enfermedades cutáneas.
- Las mujeres presentan mayor riesgo de sufrir enfermedades infecciosas.
- En las mujeres existe una mayor prevalencia de trastornos mentales relacionados con la exposición a factores de riesgo psicosocial, como los trastornos de ansiedad o depresión.

En resumen, las trabajadoras tienen menos accidentes graves que los hombres, pero sufren más enfermedades crónicas. En muchos casos estas diferencias se deben a que hombres y mujeres están expuestos a riesgos diferentes por razón de género, no de sexo.

Además de lo anterior, también hay que considerar la "doble presencia": este concepto hace referencia a la simultaneidad de tareas, es decir, las exigencias del ámbito doméstico y del ámbito laboral que concurren en el mismo espacio y tiempo. Esta doble carga de trabajo se traduce en

obstáculos específicos para las mujeres tanto en el ámbito personal como en el laboral, como puede ser la falta de motivación en el trabajo debido a las cargas familiares. Debido a que las mujeres asumen en mayor medida que los hombres el trabajo reproductivo, se acumula una carga total de trabajo que no deja espacio para la recuperación y que da lugar a un permanente régimen de doble presencia, tal y como se recoge en las Notas Técnicas de Prevención 1185 y 1186: Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial.

Adicionalmente, existen riesgos a los que las mujeres están expuestas de forma específica y que no afectan a los hombres o lo hacen de forma anecdótica. Estos son, entre otros, la violencia sexual, el acoso por razón de sexo y la desigualdad laboral (por ejemplo, la brecha salarial), los riesgos que afectan exclusivamente al embarazo y la lactancia, etc.

Sobre lo anterior, una diferencia relevante entre el acoso laboral o *mobbing* y el acoso sexual, radica en su temporalidad. Mientras que el acoso laboral requiere una conducta reiterada y mantenida en el tiempo para ser considerado como tal, el acoso sexual solo es necesario que suceda una vez. El acoso sexual responde a un problema de carácter estructural vinculado a la forma en que se configuran las relaciones de poder entre hombres y mujeres, lo que explica que la mayoría de las víctimas sean mujeres. Por su parte, el acoso laboral puede afectar a cualquier persona trabajadora, con independencia de su género. Además, los datos disponibles indican que el número de mujeres que comunican haber sufrido acoso sexual duplica al de los hombres, si bien debe tenerse en cuenta la posible existencia de una infradeclaración de los casos.

3. MARCO NORMATIVO Y ESTRATÉGICO: PRL E IGUALDAD.

A nivel internacional, la Organización de Naciones Unidas (ONU) declaró 1975 como el Año Internacional de la Mujer, destacando la necesidad de adoptar medidas concretas para abordar las desigualdades. Este año marcó el inicio de la Década de las Naciones Unidas para la Mujer (1976-1985), durante la cual se desarrollaron distintos planes y políticas para la promoción de la igualdad de género.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por la Asamblea General de la ONU en 1979 y ratificada por España en 1983, reclamó a los Estados tomar medidas para eliminar la discriminación contra las mujeres en todas sus formas. La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de la ONU, celebrada en Beijing en 1995, fue un hito en la promoción de la igualdad de género. La Plataforma de Acción de Beijing, adoptada en esta conferencia, impulsó políticas y planes de acción para promover la igualdad de género en todas las áreas de la vida pública y privada. En ella se identificaron 12 áreas críticas, incluyendo la desigualdad en la participación económica y la discriminación en el lugar de trabajo, dando un impulso significativo a la creación de los Planes de Igualdad en las empresas.

En los años 2011 y 2019, respectivamente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó el Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos y el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ambos ratificados por España (en 2023 y 2022). Además, el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable ha sido incluido recientemente dentro de los Principios y derechos fundamentales en el trabajo en una decisión histórica de la 110ª Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT.

A nivel comunitario, la Unión Europea ha generado un cuerpo normativo destinado a la promoción de la igualdad de género, por ejemplo, mediante la Directiva 2002/73/CE sobre igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación, y la Directiva 2006/54/CE, sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato de mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación.

La Directiva Marco sobre salud y seguridad en el trabajo (Directiva 89/391 CEE) constituyó un hito fundamental. Esta Directiva garantiza unos requisitos mínimos en materia de salud y seguridad en toda Europa y, al mismo tiempo, permite a los Estados miembros mantener esos mínimos o establecer medidas más restrictivas.

También cabe mencionar la Estrategia de Igualdad de Género 2024-2029, aprobada por el Comité de Ministros del Consejo de Europa (CoE), cuyos objetivos estratégicos son:

- Prevenir y combatir los estereotipos de género y el sexismo.
- Prevenir y combatir la violencia contra las mujeres y las niñas y la violencia doméstica.
- Garantizar el acceso igualitario de las mujeres y niñas a la justicia.
- Lograr una participación equilibrada de mujeres y hombres en la vida política, pública, social y económica.
- Garantizar el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género en relación con los retos mundiales y geopolíticos.
- Lograr incorporar la perspectiva de género con carácter transversal e incluir un enfoque interseccional en todas las políticas y medidas.

Por otro lado, a nivel nacional, el artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo. En cumplimiento de este mandato, el artículo 14.1 de la LPRL recoge expresamente el derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, la Constitución española reconoce el derecho a la igualdad (artículo 14) y el derecho al trabajo sin sufrir discriminación por razón de sexo (artículo 35.1).

En cuanto a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), introduce una serie de modificaciones en la LPRL, siendo especialmente destacable la inclusión de un nuevo apartado en su artículo 5:

"4. 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 trabajadores."

Adicionalmente, en el artículo 45.1 de la LOIEMH se obliga a las empresas, independientemente de su tamaño, a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, debiendo adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y que deberán ser negociadas y, en su caso, acordadas, con la representación legal de las personas trabajadoras en la forma en la que se determine en la legislación laboral.

Por otra parte, el 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,

en su artículo 1 modifica los artículos 45 y 46 de la LOIEMH estableciendo medidas para promover la igualdad de género en el ámbito laboral e introduce disposiciones dirigidas a prevenir y sancionar la discriminación laboral por razón de género, así como a fomentar la igualdad de oportunidades y la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Sobre esto, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación tiene como objetivo promover la igualdad de trato y eliminar cualquier forma de discriminación en diversos ámbitos de la sociedad, estableciendo medidas para prevenir y sancionar la discriminación por motivos de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Además, busca garantizar la igualdad de oportunidades y trato en el acceso al empleo, la educación, la salud, la vivienda y otros ámbitos de la vida pública y privada. Establece la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará con carácter transversal en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Siguiendo con otros ejemplos de la normativa que se podría mencionar en este apartado, cabe destacar la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS). En su artículo 12.1 se refiere a la prevención y sensibilización en el ámbito laboral con el objetivo de evitar delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral, como el acoso sexual y por razón de sexo. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Además, según el artículo 12.2, las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras. Por último, en el artículo 16.2 de la Ley se señala la obligación de integrar la perspectiva de género en los espacios de los centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las trabajadoras.

En lo que a la seguridad y salud laboral respecta, la LPRL tiene el objetivo de promover la seguridad y salud de la población trabajadora mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. Asimismo, recoge las obligaciones y responsabilidades en materia de PRL, los principios generales que deben regir las acciones en este ámbito y su integración en todos los niveles de la actividad. Esta Ley obliga, en sus artículos 15 y 16, a "evaluar todos los riesgos y a adaptar el trabajo a la persona", por lo que queda implícita la necesidad de abordar la perspectiva de género en el cumplimiento del deber de protección de trabajadores y trabajadoras.

Cabe destacar también el artículo 26 de la LPRL sobre la protección de la maternidad, que establece la obligación de las empresas de evaluar los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras embarazadas, en parto reciente o en período de lactancia. Igualmente, el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención recoge en sus Anexos VII y VIII, respectivamente, una lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto, o del niño o niña durante el período de lactancia natural y una lista no exhaustiva de agentes y condiciones de trabajo a los cuales no podrá haber riesgo de exposición para trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural.

En cuanto al marco estratégico, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 es de gran relevancia a nivel nacional. Estas Estrategias son un instrumento de referencia para el desarrollo de políticas de PRL que crean un marco para el compromiso y la colaboración entre las Administraciones Públicas competentes en materia de PRL y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. La Estrategia actual recoge en su Objetivo 5 la necesidad de introducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, incorporándola en las políticas públicas y en la gestión de la prevención. Señala cinco líneas de actuación:

- Revisión del marco normativo para integrar la perspectiva de género.
- Diferenciación de género en los procesos de toma de datos y análisis de la información de las condiciones de trabajo y salud y en los estudios en esta materia.
- Incorporación de manera transversal de la perspectiva de género en la gestión de la PRL.
- Actuaciones de sensibilización sobre la necesidad de integrar la perspectiva de género de manera transversal en las políticas preventivas.
- Actuaciones de vigilancia y control.

Para finalizar este apartado también cabe nombrar el III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres PEIEMH (2022-2025). Este Plan recoge la agenda política en materia de igualdad para los próximos cuatro años, elaborada por el Ministerio de Igualdad a través del Instituto de la Mujeres siguiendo el mandato establecido en el artículo 17 de la LOEIMH.

4. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO COMO ESTRATEGIA PREVENTIVA.

La PRL con perspectiva de género utiliza estrategias que permiten identificar, cuantificar y valorar las desigualdades que se han mencionado anteriormente, así como las acciones que deben llevarse a cabo para eliminarlas o minimizarlas, incorporando de manera integral y transversal el principio de igualdad en la gestión de la PRL. Integrar la perspectiva de género en PRL significa mirar la realidad tratando de evitar sesgos de género.

Como se ha mencionado, determinados riesgos laborales afectan en mayor medida a las mujeres trabajadoras, especialmente aquellos de naturaleza ergonómica y psicosocial. Sin embargo, no existe desarrollo reglamentario en relación con los riesgos psicosociales que, de acuerdo con la evidencia científica disponible, presentan una mayor incidencia en la población femenina. Tampoco existe una regulación específica sobre los riesgos asociados a los trastornos musculoesqueléticos que contemple de forma explícita la protección frente a movimientos repetitivos o posturas forzadas, pese a tratarse de condiciones de trabajo nocivas a las que las mujeres están significativamente más expuestas que los hombres.

Por el contrario, sí se dispone de normativa específica para otros riesgos laborales, como la manipulación manual de cargas, cuya exposición es más frecuente entre los hombres. Esta asimetría en la normativa constituye un gran problema, dado que las actuaciones preventivas en las empresas a menudo se limitan a aquellos aspectos que cuentan con un desarrollo jurídico, ciñéndose exclusivamente a cumplir con la norma.

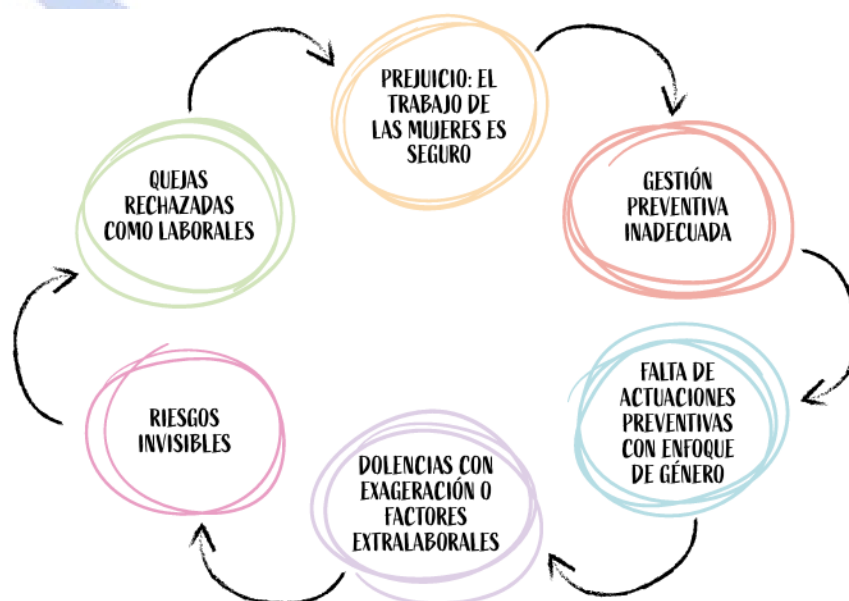
Por otra parte, estas exposiciones a las que están sometidas las mujeres les afectan, como se ha mencionado, de forma paulatina. Su estado de salud se ve afectado gradualmente, por riesgos

que se consideran de menor gravedad y que, por lo tanto, suelen ser invisibilizados. A esto se suma que en el cuadro de enfermedades profesionales (EEPP) regulado por el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro, aparecen muchas profesiones masculinizadas, pero pocas donde hay mayor presencia de mujeres, por lo que ellas tienen mayores dificultades para que sus enfermedades se reconozcan con un origen laboral. Cuando una persona trabajadora realiza una de las actividades que aparecen en el cuadro legal, no se le exige demostrar que la enfermedad fue causada por el trabajo; se asume que existe una relación causal. En cambio, si desarrolla una actividad no incluida en dicho cuadro, en todo caso, estas enfermedades pueden llegar a tener la consideración de accidente de trabajo, pero se trata de una contingencia diferente, con distinto régimen jurídico y con la exigencia de probar rigurosamente la causalidad.

Aunque el listado de actividades y ocupaciones puede considerarse como no exhaustivo, en la práctica, el reconocimiento de EEPP para colectivos que no aparecen explícitamente en el cuadro no es inmediato. Con frecuencia, se pone en duda que las enfermedades de las trabajadoras tengan un origen laboral, lo que obliga a acudir a diferentes instancias para reclamarlo, generando tanto un coste económico como un sufrimiento adicional.

En definitiva, se produce un círculo vicioso en el que las profesiones más feminizadas se perciben erróneamente como poco peligrosas. Debido a esta percepción, no se analizan ni se evalúan con el mismo rigor que otras ocupaciones, por lo que los riesgos laborales específicos pasan desapercibidos. En consecuencia, los problemas de salud que sufren las trabajadoras no se reconocen como derivados de su trabajo, lo que impide la adopción de medidas preventivas adecuadas. Esta falta de reconocimiento y de prevención provoca que dichos problemas de salud sigan siendo invisibles, reforzando la falsa idea de que el trabajo de las mujeres no implica riesgos, y perpetuando así el círculo vicioso.

Círculo de invisibilidad o círculo vicioso de la actuación preventiva en trabajos realizados por mujeres, adaptado a partir de Messing, 1998:



Por todo lo anterior, la perspectiva de género en prevención de riesgos laborales debe ser una materia transversal e interdisciplinar, y para conseguirlo se debe plantear como un plan integral a distintos niveles de actuación y que debe involucrar a todas las partes relacionadas con la prevención de riesgos laborales. De hecho, la EESST 2023-2027 lo propone como un objetivo a alcanzar.

Integrar la perspectiva de género en el sistema de prevención de riesgos laborales de las empresas implica incorporar de manera sistemática el análisis de las diferencias en las condiciones de trabajo y en la exposición a los riesgos laborales entre mujeres y hombres. Para ello, resulta necesario establecer objetivos y diseñar actuaciones específicas orientadas a eliminar las desigualdades existentes y a promover la equidad, garantizando su transversalización en el conjunto de políticas y acciones. Esta integración debe llevarse a cabo en todos los niveles organizativos y en todas las fases de la gestión preventiva, incluyendo la evaluación de riesgos, la planificación, la ejecución, el seguimiento y control de las medidas adoptadas, así como los procesos de mejora continua.

Los planes de prevención, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva deberán incorporar el análisis de los riesgos laborales a los que se encuentran expuestos tanto hombres como mujeres, considerando las posibles diferencias en los niveles de exposición y en los efectos sobre la salud de ambos. Para ello, dichas exposiciones deberán abordarse desde una perspectiva integral, que contemple la totalidad de los riesgos laborales existentes, y no se limite exclusivamente a aquellos asociados a la maternidad (embarazo y lactancia) ni a los riesgos que cuenten con un desarrollo normativo específico.

En la evaluación de riesgos y en la vigilancia de la salud es importante recoger información sobre la exposición a los distintos riesgos y daños para la salud de forma desagregada por sexo. También es valioso indagar en la explicación de las discrepancias que se encuentren en los datos, valorando si se deben a diferencias biológicas o a desigualdades sociales entre mujeres y hombres. Esta desagregación por sexo de la información será clave a la hora de establecer objetivos e indicadores en seguridad y salud laboral con perspectiva de género. Es fundamental que se realice este análisis de cara a identificar diferencias en relación con las necesidades, oportunidades o barreras en lo referente a la PRL.

Por último, será necesario planificar y poner en marcha actuaciones específicas para mejorar las condiciones de trabajo de toda la población trabajadora. Las medidas preventivas se adaptarán a los hallazgos de la evaluación de riesgos y de la vigilancia de la salud. Durante la planificación de la actuación preventiva se prestará atención a los posibles efectos diferenciales en la salud por razones de sexo y posibles exposiciones a riesgos distintas por razones de género.

En cuanto a las estrategias preventivas en las empresas, se pueden diferenciar 4 formas de desarrollarlas en función de si son o no sensibles al género. En primer lugar, si no reconocen las desigualdades de género y no se proponen actividades específicas se trata de una estrategia no sensible al género, que invisibiliza e ignora a las mujeres.

En segundo lugar, si en la empresa se promocionan actividades específicas, pero no se reconocen las desigualdades de género, se estarán perpetuando estereotipos de género. Por ejemplo, si se les cambia el turno de trabajo automáticamente a las embarazadas o se les cambia el contrato a tiempo parcial, se estaría contribuyendo al estereotipo de que el trabajo reproductivo debe recaer sobre las mujeres.

En tercer lugar, si se reconocen en la empresa las desigualdades género, pero no se aplican medidas específicas para paliarlas, se incurre en una discriminación indirecta porque no se mejora la situación de las trabajadoras ni se da respuesta a sus necesidades. Un ejemplo sería realizar un muestreo desagregando los datos por sexo, pero no aplicar las medidas correctoras que sean necesarias en función de si se han detectado diferencias en la exposición de mujeres y hombres.

En último lugar, puede ocurrir que en la empresa u organización se reconozcan las desigualdades y se promuevan actuaciones específicas para reducirlas. En este caso se trataría de una estrategia sensible a las desigualdades de género. Este tipo de estrategia preventiva no solo mejora las condiciones de trabajo y la salud de las mujeres, sino que también mejora ambos aspectos para el resto de la población trabajadora. Por ejemplo, gracias a las medidas de conciliación laboral se puede beneficiar al conjunto de la plantilla, independientemente de su género.

Para la consecución de una estrategia preventiva con perspectiva de género, es fundamental que se lleve a cabo un diseño metodológico que tenga en cuenta toda esta información a la hora de realizar la evaluación de riesgos y la planificación de medidas preventivas. Se debe llevar a cabo una reflexión sobre el diseño metodológico si, por ejemplo, no hay métodos de evaluación sensibles al género, en cuyo caso se podrían complementar las evaluaciones con técnicas cualitativas (entrevistas o grupos focales, entre otras). Sobre esto, no hay que dejar de mencionar la importancia de fomentar la participación de las trabajadoras en la gestión preventiva, porque su experiencia y percepción sobre los peligros a los que están expuestas son imprescindibles para prevenir eficazmente sus riesgos laborales.

Por otra parte, el Plan de Igualdad recogido en el 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, contribuirá a que esta integración de la PRL se realice con perspectiva de género. El diagnóstico que se lleva a cabo en la elaboración de los Planes de Igualdad, que incluye un análisis por sexo pormenorizado de la empresa, es un punto de partida muy útil en la gestión preventiva. Concretamente, en el artículo 7 plantea la obligatoriedad de las empresas de realizar un diagnóstico de igualdad de las condiciones de trabajo en el que se incluye explícitamente el diagnóstico de la prevención de riesgos laborales.

Así, este real decreto plantea tratar aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales cuando se hace el diagnóstico de la situación para elaborar los planes de igualdad y, en particular, propone cuestiones directamente relacionadas con el conflicto trabajo-familia como riesgo psicosocial como son: el tiempo de trabajo, medidas de conciliación y el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Finalmente, es necesario recordar que el actual marco normativo recomienda a la población utilizar un lenguaje inclusivo no sexista y obliga a las administraciones públicas a emplearlo. Manejar alternativas a ciertas estructuras gramaticales, palabras y expresiones contribuye a crear discursos inclusivos que se posicionan a favor de la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Este uso del lenguaje inclusivo no cambia las condiciones materiales de las mujeres, pero sí genera las condiciones simbólicas que posibilitan ese cambio.