

APUNTES TÉCNICOS DEL INVASSAT
AT-230202

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Paula Beltrán Taurá



GENERALITAT
VALENCIANA

INVASSAT
Institut Valencià de
Seguretat i Salut en el Treball

APUNTES TÉCNICOS DEL INVASSAT

AT-230202

2023

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Paula Beltrán Taurá



GENERALITAT
VALENCIANA

INVASSAT
Institut Valencià de
Seguretat i Salut en el Treball

Título: *Perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales*

Autoría: Paula Beltrán Taurá

Edición: julio 2023

Serie: Apuntes técnicos del INVASSAT

Identificador: AT-230202

Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball (INVASSAT)

C/ València, 32. 46100 Burjassot

www.invassat.gva.es



GENERALITAT
VALENCIANA

INVASSAT
Institut Valencià de
Seguretat i Salut en el Treball

Para citar este documento:

Beltrán Taurá, Paula. *Perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales* [en línea]. Burjassot: INVASSAT, 2023. XX p. [Consulta: dd.mm.aaaa]. Disponible en XXXX. (AT-230202)

Contenido

Introducción.....	3
Accidentes de trabajo y género	5
Enfermedades profesionales y género	6
Factores de género y riesgos laborales en la estructura social	7
Factores de género que inciden en la prevención de los riesgos laborales en las empresas	10
El plan de igualdad	11
Sistema de prevención de riesgos	13
Beneficios de la gestión preventiva con perspectiva de género en la empresa.....	15
Factores de género que inciden en la prevención de los riesgos laborales en las personas	15
El enfoque de género según las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.....	17
Referencias normativas y técnicas	20
Referencias normativas	20
Referencias técnicas	21

Resumen

El objetivo de este apunte técnico es dar a conocer qué es la perspectiva de género y su integración en la gestión preventiva de la empresa. El carácter del presente apunte técnico es puramente ilustrativo y no exhaustivo.

Introducción

Se entiende por perspectiva de género la consideración de las diferencias entre los hombres y las mujeres. Estas diferencias pueden ser tanto biológicas (de sexo) como las que conciernen a los roles que desempeñan, los trabajos que realizan, los salarios que reciben, el poder que detentan, las responsabilidades que asumen o las expectativas que presentan, entre otras.

La necesidad de aplicar la perspectiva de género en la cultura preventiva se debe a la evidencia creciente de que los riesgos laborales y las patologías causadas por ellos afectan de manera desigual a los hombres y a las mujeres. No hacerlo tiene como consecuencia que se subestimen e incluso descuiden los riesgos reales, especialmente para la salud de las mujeres considerando, a su vez, riesgos específicos derivados de particularidades del género femenino como la maternidad, la lactancia, etc.

La gran incorporación de las mujeres al mercado laboral ha provocado cambios sociales y laborales importantes que obligan a introducir la perspectiva de género en el análisis de las relaciones laborales. En España, según los datos anuales de la Encuesta de Población Activa para el año 2021, de los 20,18 millones de ocupados, 10,83 millones son hombres, el 53,66% de la población trabajadora, y 9,35 millones son mujeres, lo que supone el 46,34% de la población trabajadora.

Las mujeres y los hombres tienen una presencia desigual en las diferentes ocupaciones y categorías profesionales, provocando segregación horizontal y segregación vertical.

- **Segregación horizontal:** existen ciertos sectores altamente feminizados y otros altamente masculinizados. Por ejemplo, es en los sectores agrícolas, industriales, de construcción y alguna rama importante de los servicios (transportes y comunicaciones) donde más reducida es la presencia de mujeres. Por el contrario, la presencia laboral de las mujeres se concentra principalmente en el sector servicios (sanidad, educación, hostelería, empleadas de hogar y actividades inmobiliarias y servicios empresariales).
- **Segregación ocupacional vertical:** se trata de la concentración de hombres y mujeres en determinadas ocupaciones y categorías profesionales. Tiene como origen un fuerte componente cultural que ha inclinado a las personas hacia una preparación profesional fuertemente estereotipada, que está presente en las empresas ejerciendo una fuerte presión en los procesos de selección, formación y promoción. Por ejemplo, en el acceso a puestos de dirección, principalmente ocupados por hombres.

Tabla 1. Población ocupada por sectores de actividad y sexo España. 2021.
INE. Encuesta de población activa

	Valor (media anual en miles de personas)
Total	19.773,60
Agricultura	802,7
Industria	2.700,10
Construcción	1.291,50
Servicios	14.979,30
Hombres	10.651,70
Agricultura	610,7
Industria	1.993,00
Construcción	1.167,90
Servicios	6.880,20
Mujeres	9.121,90
Agricultura	191,9
Industria	707,2
Construcción	123,6
Servicios	8.099,10

En cuanto a la jornada de trabajo, también existen diferencias de género, siendo más frecuente que las mujeres trabajen a tiempo parcial para poder conciliar familiar y laboralmente, mientras que los hombres trabajan jornadas más largas y a tiempo completo.

Respecto a los riesgos específicos por género, en los trabajos ocupados mayoritariamente por mujeres predominan los riesgos relacionados con las posturas de trabajo inadecuadas, largas jornadas de pie, trabajos repetitivos, manipulación de numerosos objetos de poco peso y riesgos relacionados con la organización del trabajo. Es por ello que los riesgos a los que están expuestas mayoritariamente las mujeres principalmente producen daños que aparecen de manera lenta y progresiva, como son las lesiones en el cuello y en los brazos y alteraciones de

la salud psíquica, no reconocidas legalmente como enfermedades profesionales y consecuentemente no visualizadas en su relación con el trabajo.

Por el contrario, en los trabajos ocupados mayoritariamente por hombres predominan los riesgos relacionados con la seguridad y la manipulación de objetos de elevado peso. A consecuencia de ello, en los puestos de trabajo masculinizados son mucho más frecuentes las lesiones relacionadas con los accidentes de trabajo, que se reconocen más fácilmente por su relación inmediata entre la causa y el daño.

Si miramos globalmente la población laboral a nivel musculoesquelético, las estadísticas dicen que las mujeres tienen más lesiones a nivel de columna cervical alta, hombros y cuello y los hombres las tienen a nivel lumbar, de rodillas y de caderas.

Accidentes de trabajo y género

Como ya hemos comentado, el perfil del accidente en jornada de trabajo es marcadamente masculino, pero esto no debe inducir a error y a pensar que las mujeres están expuestas en menor medida a los riesgos laborales.

Según datos del [Instituto Nacional de Estadística](#) (en adelante INE), en 2021 el 72% de los AATT en jornada correspondieron a hombres, porcentaje que crece a medida que aumenta la gravedad del siniestro, alcanzando el 95% en el caso de los mortales. Esta distribución por sexo se mantiene estable a lo largo de la serie histórica. Tradicionalmente los hombres ocupan actividades con mayor nivel de siniestralidad y de siniestralidad mortal (minería, construcción, gestión de residuos, industrias manufactureras, transporte...) y que, al menos hasta la llegada de la crisis económica y de la extensión de la precariedad, contaban con mayores niveles de reconocimiento y de remuneración.

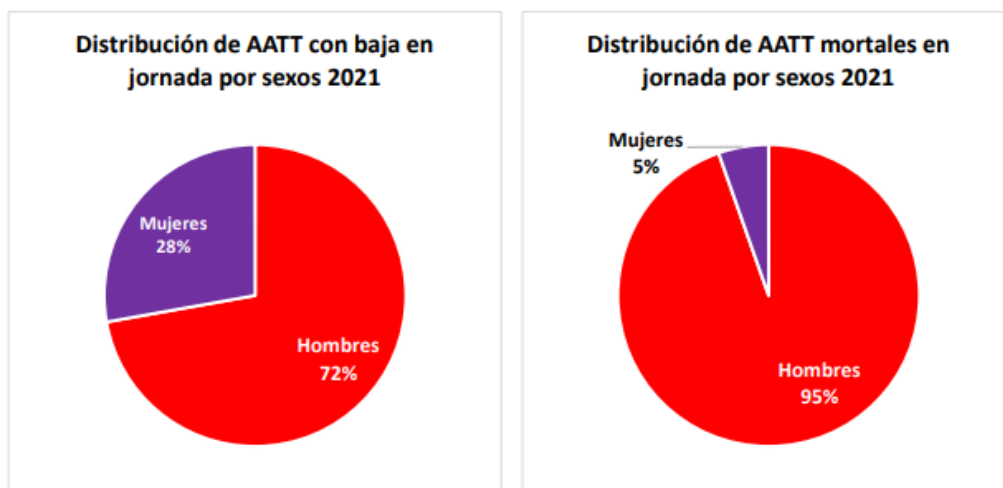


Gráfico 1. Distribución de accidentes de trabajo con baja por sexo y sector de la actividad (Comisiones Obreras, 2022, pág. 20)

Enfermedades profesionales y género

El sexo es una variable muy importante a la hora de analizar la notificación de EEPP. En valores absolutos, según el INE, el número de partes comunicados en nuestro país en 2021 es muy similar según el sexo de las personas, 10.460 de hombres (51%) y 10.050 de mujeres (49%), proporciones que de manera muy aproximada se mantienen si analizamos exclusivamente los partes con baja.

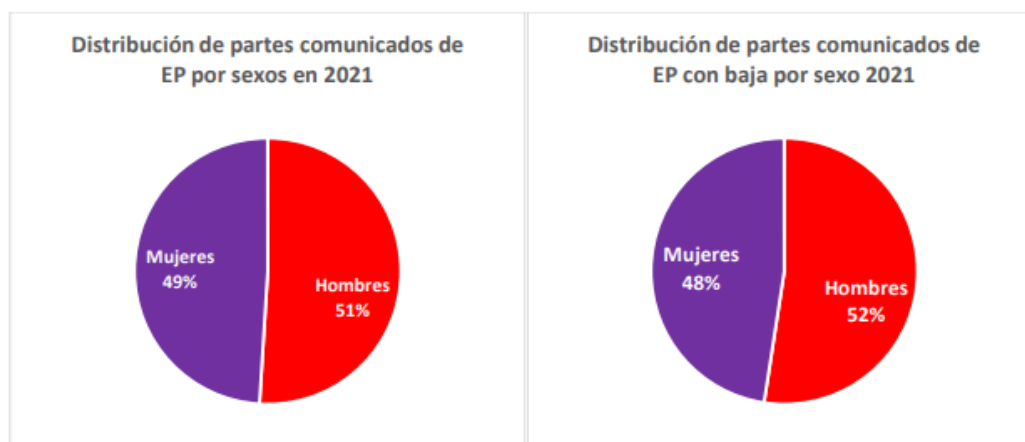


Gráfico 2. Distribución de partes comunicados de enfermedades profesionales por sexo (Comisiones Obreras, 2022, pág. 21)

Sin embargo, la distribución de partes comunicados por sexo y grupos de enfermedad muestra claras diferencias tal y como se muestra en la siguiente figura.

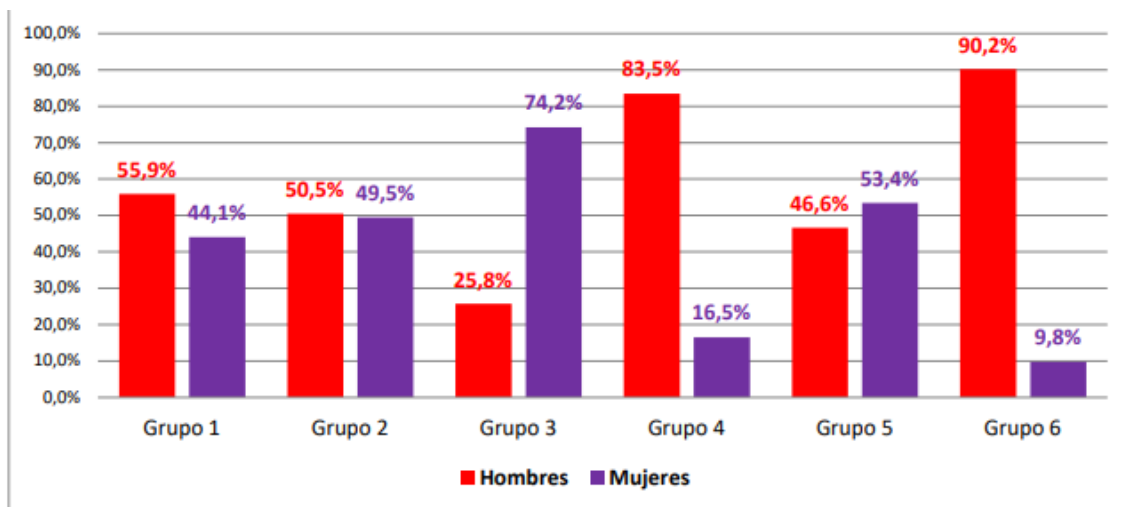


Gráfico 3. Distribución de comunicados de enfermedades profesionales por grupo de enfermedad y sexo en 2021 (Comisiones Obreras, 2022, pág. 39)

Los grupos en los que hay una mayor notificación de mujeres son el 3 causadas por agentes biológicos y el 5 de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros grupos. En el grupo 2 causadas por agentes físicos ambos sexos se mantienen prácticamente a la par, mientras que en los grupos 1 causadas por agentes químicos y 4 causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidas en otros apartados hay una marcada diferencia a favor de los hombres. El grupo con mayor proporción masculina (hasta un 90% de los partes) es el 6 causadas por agentes carcinógenos.

Factores de género y riesgos laborales en la estructura social

Como hemos dicho anteriormente, para hacer efectivo el derecho a la salud de manera equitativa, la salud de las mujeres y la salud de los hombres no debe ser tratada de igual manera, sino que se deben tener en cuenta dos tipos de factores diferenciales:

- Las **diferencias biológicas**: son las que tienen su origen en el sexo: hombres y mujeres nacemos diferentes. Por ejemplo, los hombres suelen ser más altos y con mayor porcentaje de masa muscular, mientras que las mujeres son menos altas y acumulan más tejido adiposo.
- Las **desigualdades sociales**: no están originadas por el sexo, sino por el género. El concepto de género se refiere a todas aquellas características, actitudes y comportamientos que una sociedad asigna de forma distinta a hombres y mujeres. Por ejemplo, el trabajo doméstico y el cuidado de la familia tradicionalmente se han vinculado a las mujeres, mientras que el trabajo productivo ha recaído sobre los hombres.

Tabla 2. Diferencias más relevantes entre hombre y mujeres con impacto en la salud laboral. (Foment del Treball Nacional, 2021, pág. 5)

Diferencias biológicas (sexo)	Diferencias sociales (género)
Antropometría	Roles y estereotipos
Composición corporal	División sexual del trabajo
Ciclos hormonales	Doble jornada / presencia
Salud reproductiva	Falta de adaptación a los puestos de trabajo

Estas diferencias biológicas y sociales están también presentes en el ámbito laboral. 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.

Respecto a la organización socioeconómica y el mercado laboral, 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.

La creencia de que el trabajo que desempeñan las mujeres en la empresa es una extensión de aquel que desempeñan en el ámbito doméstico lleva a pensar que los trabajos feminizados no están expuestos a riesgos o que éstos son más ligeros. Esto se debe a que se considera que los riesgos más importantes son los relacionados con la higiene y la seguridad y, como hemos visto, estos riesgos están más presentes en sectores con alta presencia masculina. Este hecho provoca que, en muchos casos, los riesgos a los que se ven expuestas las mujeres estén invisibilizados.

Respecto a las actitudes y comportamientos ante los riesgos laborales, los estereotipos que la sociedad atribuye a mujeres y hombres 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.

Por último, en este aspecto cabe mencionar que 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. Así, la [Ley 31/1995](#) de Prevención de Riesgos Laborales, no ha profundizado suficientemente en la dimensión de género, más allá de la maternidad y la lactancia.

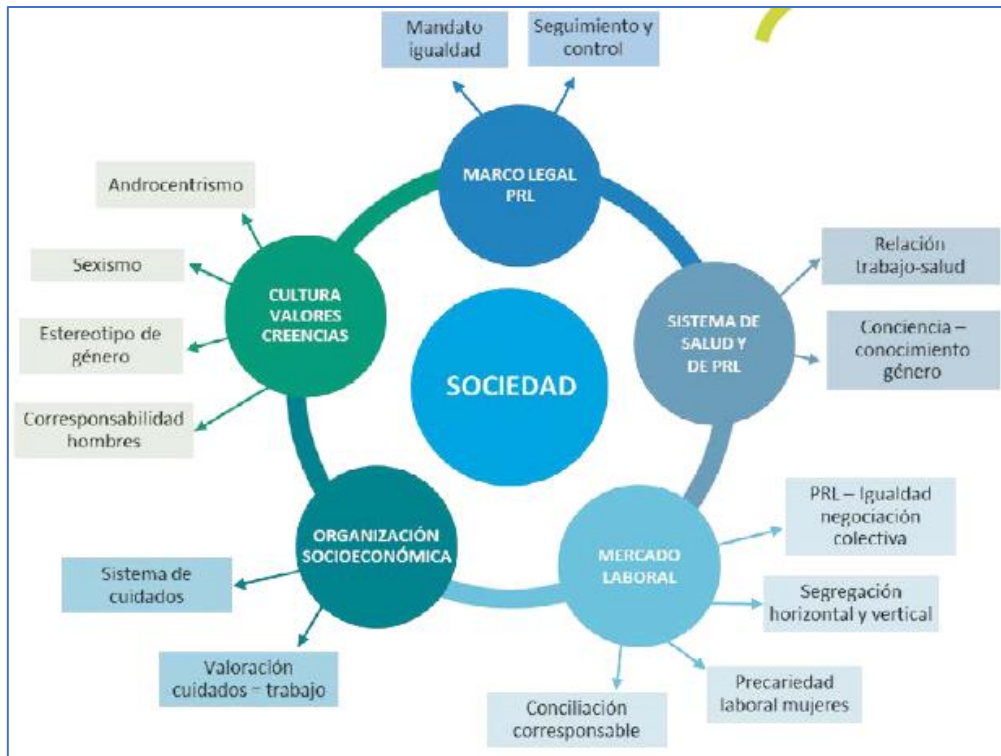


Ilustración 1. Factores de género de carácter social que influyen en la prevención de riesgos laborales en la empresa (Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, 2021, pág. 130)

Factores de género que inciden en la prevención de los riesgos laborales en las empresas

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.

La implementación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales en la empresa depende de varios factores como son, entre otros, los siguientes:

- 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.

Respecto al **tamaño de la empresa**, cabe destacar que 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 de igualdad, suele ser más exigente con las empresas de más tamaño.

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. Además, el sector industrial suele contar con empresas de mayor tamaño.

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 con alta presencia femenina, la **precariedad laboral** está especialmente extendida con factores como: 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.

Por último, cabe mencionar 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 implantar aspectos de igualdad y de prevención de riesgos.

El plan de igualdad

El objetivo de la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos en la empresa consiste en disponer de procedimientos y métodos para la práctica de la actividad preventiva de manera que sean sensibles a las diferencias de género. Uno de estos procedimientos, necesario por obligación legal, es la elaboración e implantación de un plan de igualdad en la empresa.

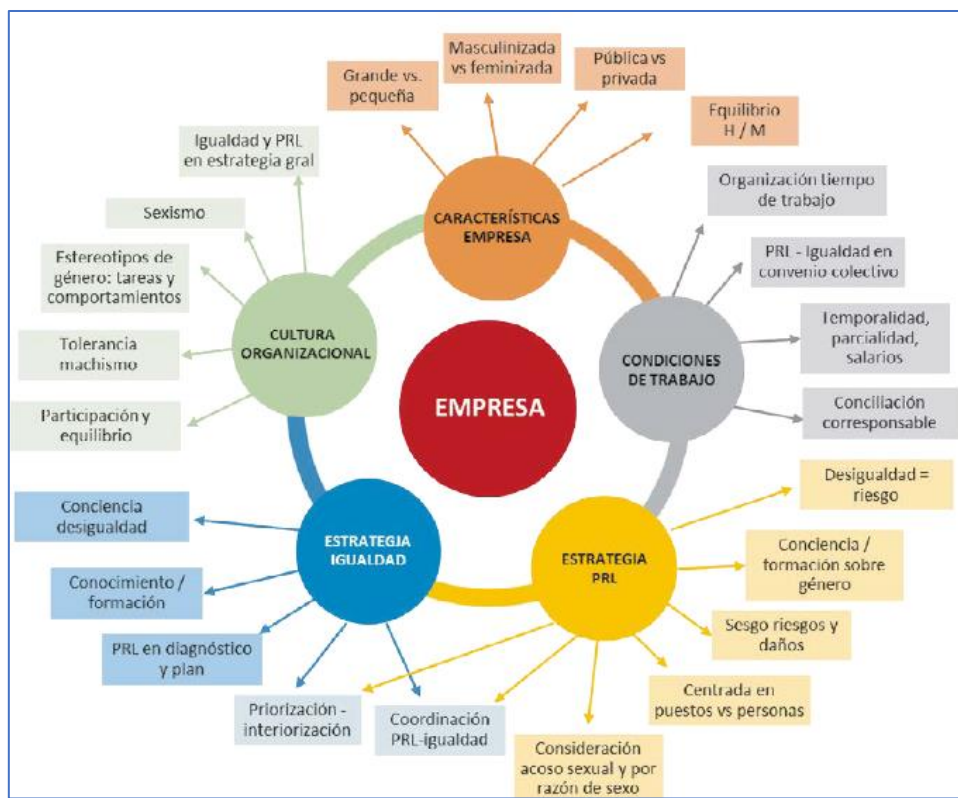


Ilustración 2. Factores de género de carácter empresarial que influyen en la prevención de riesgos laborales en la empresa (Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, 2021, pág. 130)

El plan de igualdad es el marco de actuación que contiene un conjunto de estrategias orientadas a hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas. Su objetivo consiste en abrir un proceso en las organizaciones, una línea de trabajo estable, que permite avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres. La [Ley Orgánica 3/2007](#), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, (comúnmente conocida como Ley de Igualdad) establece que las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras tienen que elaborar, concertar e implantar un plan de igualdad. Este tiene que ir precedido por un diagnóstico de la empresa y ser negociado, si procede, con la representación legal de trabajadores y trabajadoras. Por tanto, una participación que permita expresar a las trabajadoras sus opiniones, aportar sus experiencias, conocimientos y capacidades es condición imprescindible para formular y poner en práctica las estrategias de seguridad y salud en el trabajo exigidas por el plan de igualdad. Fomentar y contar con la participación de las trabajadoras en todos los niveles de su elaboración es un requisito indispensable.

Como hemos determinado en el párrafo anterior, según la [Ley Orgánica 3/2007](#) los planes de igualdad actualmente son obligatorios para empresas de más de 50 empleados y deben incluir siempre las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Los planes de igualdad deben inscribirse en el 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 Autónomas. También son objeto de depósito voluntario las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas conforme a los artículos [45.1](#) y [48](#) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Sistema de prevención de riesgos

Tal y como se establece en la [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#), todos los riesgos a los que están expuestas las personas trabajadoras deben ser identificados y evaluados para eliminarlos o reducirlos y controlarlos hasta niveles que no provoquen daños. Desde que se implantó la gestión preventiva en las empresas, esta evaluación se ha realizado generalmente teniendo en cuenta un modelo de trabajador masculino para ocupar un puesto de trabajo y unas determinadas tareas a realizar (en contra de lo establecido en los principios de la acción preventiva) y muy pocas veces se analiza las características que dicha persona posee y que

necesidades específicas de adaptación del puesto de trabajo se requiere para que la persona pueda realizar sus actividades sin riesgo para su salud. De hecho, 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.

Distinguiendo los distintos riesgos e impactos sobre la salud por género, como ya hemos expuesto anteriormente, entre las mujeres se percibe un mayor impacto de los riesgos psicosociales y riesgos de trastornos musculoesqueléticos, y entre los hombres una mayor incidencia de accidentes como golpes, quemaduras o caídas. 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.

Respecto a la **participación de las mujeres en los procesos de consulta** en materia preventiva, hay que afirmar que esta es escasa ya que la representación en las empresas suele recaer mayoritariamente sobre los hombres. 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.

Finalmente, en cuestión de **formación**, existe un amplio consenso sobre la necesidad de formación y capacitación en materia de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. Es una gran carencia que debe subsanarse progresivamente, sobre todo 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.

Beneficios de la gestión preventiva con perspectiva de género en la empresa

Los principales beneficios de una gestión preventiva en la empresa que tenga en cuenta la perspectiva de género son los siguientes:

- Aumento de la eficacia de las acciones preventivas, ya que permite sacar a la luz riesgos hasta ahora invisibles para la empresa e intervenir sobre ellos.
- Mejorar la cultura preventiva de la organización transmitiendo a todas las personas que la salud es un valor fundamental en el funcionamiento de la empresa y que las diferencias de género se pueden gestionar.
- Asegurarse y responsabilizarse de que todas las personas gozan de un buen estado de salud pues favorece al sistema productivo, ya que se aprovecha todo el potencial de los recursos humanos disponibles.
- La mejora del bienestar, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida de las personas que trabajan en la empresa supone, además, un impulso que permitirá mejorar la captación y retención del talento.
- Apostar por una gestión de la salud que incluye y tiene en cuenta aquellas cuestiones que afectan de forma especial a un grupo concreto de personas, en este caso las mujeres, deja claro el compromiso de la empresa con el cumplimiento de su responsabilidad social con los retos y con su empeño por llevar a cabo el trabajo de forma ética y responsable.

Factores de género que inciden en la prevención de los riesgos laborales en las personas

Como ya se ha determinado anteriormente, 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. Por ejemplo, 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.

Generalmente, en las empresas se realizan las evaluaciones de riesgo de puestos y tareas de manera general y sin tener en cuenta las diferencias de las personas que ocupan o realizan dichas funciones.

Con respecto a los riesgos específicos de mujeres, los más visibles son los propios del embarazo y la lactancia.

Si tenemos en cuenta la **antropometría** de las mujeres y los hombres, las mujeres por lo general tienen menor estatura, 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...). 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. Es cierto que poco a poco las empresas están incorporando cambios para adaptar los equipos a una plantilla más diversa, pero sólo respecto a la talla y no al género. Algunos ejemplos son:

- En el sector industrial, las empresas ya 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 el sector de oficinas 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.

La falta de EPI concebidos para las mujeres puede dar lugar a problemas de uso, y puede suponer pérdidas de productividad o fallos en el proceso de producción, aparte de riesgos para la seguridad y salud. Por ello, el diseño de los equipos de protección individual y de la ropa de trabajo debe revisarse en el mismo contexto que el diseño ergonómico de los lugares de trabajo y las dimensiones antropométricas a la hora de hacer su implantación.



Ilustración 3. Factores de género de carácter personal que influyen en la prevención de riesgos laborales en la empresa (Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, 2021, pág. 130)

El enfoque de género según las condiciones de seguridad y salud en el trabajo

Las diferencias biológicas entre mujeres y hombres explican solo una parte de los impactos en la salud. En este sentido, la menstruación, el embarazo, la maternidad y la lactancia, y la menopausia son momentos en que las mujeres sufren transformaciones que requieren de una especial atención a la salud. Por otro lado, una visión más global de la reproducción muestra cómo algunas condiciones de trabajo afectan tanto a hombres como a mujeres en la función reproductiva. Las interferencias pueden afectar el sistema endocrino de hombres y mujeres, el ciclo menstrual femenino, el desarrollo del espermatozoide y del ovulo, la fecundación e implantación del huevo fecundado, el crecimiento y desarrollo fetal, al niño o niña o la lactancia.

Aunque los determinantes biológicos no son suficientes para explicar los perfiles de riesgo que presentan de forma diferenciada mujeres y hombres, sí se deben tratar de forma específica en los procesos de evaluación y prevención de riesgos laborales. Estos, junto a las condiciones de

vida, el acceso a los recursos y las condiciones de trabajo, generan más diferencias entre sexos en la salud y el bienestar.

Los riesgos laborales que pueden afectar a las embarazadas son, entre otros: el trabajo nocturno, la turnicidad, estar de pie de forma prolongada, la fatiga, la carga mental, la manipulación manual de cargas, el calor, el ruido, las sustancias químicas, etc.

La Unión Europea cuenta con una directiva específica sobre la protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz recientemente o en período de lactancia ([Directiva 92/85/CEE](#)). En nuestro país, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es la que establece la protección de la maternidad, siendo la Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres la que pone fin a la situación de desprotección que se había creado durante la lactancia. En ambas se especifica que la dirección de la empresa está obligada a realizar una evaluación de riesgos en la que se tengan en cuenta aquellos procedimientos o condiciones de trabajo que pudiesen afectar negativamente a la salud de las trabajadoras embarazadas o del feto. Si la evaluación revelase la existencia de dichos riesgos, el empresario deberá adoptar medidas preventivas necesarias para eliminar los peligros y evitar o reducir los riesgos detectados. Si no es posible eliminar los riesgos, el empresario deberá ofrecer a la trabajadora un puesto o función diferente dentro de la empresa o, si no es posible, la trabajadora podrá ser dispensada de su trabajo al tiempo que se mantiene su salario. La Directiva contiene asimismo medidas en materia de permisos de maternidad, permisos para exámenes prenatales y protección contra despidos.

La 6ª Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (Eurofound, 2017) señala, a grandes rasgos, que los trabajos caracterizados como de más presencia femenina se distinguen por una mayor exposición a riesgos ergonómicos y psicosociales, siendo los riesgos de seguridad los que más abundan en los hombres. El género también repercute de modo diferencial en los problemas de salud. En las mujeres los efectos aparecen a largo plazo, presentan una etiología multicausal y son producto de una combinación de riesgos que se dan tanto en el ámbito laboral como fuera del mismo. En los hombres los efectos son más inmediatos y, en mayor medida, el daño es debido a accidentes traumáticos.

Según los datos publicados en esta encuesta, se concluye que las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena, respecto a ciertos aspectos preventivos según la perspectiva de género son los siguientes:

- **Exposición a riesgos físicos, químicos y biológicos.** Los hombres están más expuestos a riesgos físicos y químicos que las mujeres. La excepción es la manipulación de materiales infecciosos, tales como desechos, fluidos corporales, materiales de laboratorio, etc., cuya frecuencia es similar entre hombres y mujeres.
- **Exposición a riesgos ergonómicos.** Los hombres manejan cargas pesadas en mayor proporción que las mujeres (43% y 29%, respectivamente). Por su parte, las mujeres levantan o mueven personas en mayor medida que los hombres (17% y 5%, respectivamente), una tarea especialmente frecuente en trabajos relacionados con la salud y en la que predominan las mujeres.
- **Lugar de trabajo.** Mientras que la mayoría de las mujeres trabaja en las instalaciones de la empresa, sean asalariadas o autónomas (81% y 79%, respectivamente), en el caso de los hombres, esta situación se aplica al 70% de los asalariados y al 61% de los autónomos. El resto de hombres trabajan sobre todo en un sitio exterior, en las instalaciones de los clientes o en un coche u otro vehículo.
- **Exigencias del trabajo y su intensidad.** Por lo que respecta a poder tomar un descanso cuando se necesita, tres de cada diez personas trabajadoras no pueden permitírselo. Las mujeres y personas trabajadoras de menor edad son los más perjudicados por no poder disponer de la autonomía necesaria para decidir cuándo tomar una pausa. El 39% de las personas trabajadoras manifiesta que “siempre” o “casi siempre” se sienten exhaustos cuando finaliza la jornada laboral, mientras que el 25% sólo se siente así “raramente” o “nunca”. Esta situación es más frecuente entre las mujeres que entre los hombres, no encontrándose diferencias por edad.
- **Violencia, acoso y discriminación en el trabajo.** La discriminación por género afecta fundamentalmente a la mujer (3% frente al 1% de hombres), mientras que más hombres que mujeres manifiestan problemas de discriminación relacionados con su nacionalidad y orientación sexual.

De esta encuesta también se concluye que los sectores y actividades donde hay predominancia femenina los principales riesgos suelen estar vinculados a la organización del trabajo o a factores psicosociales (conciliación, ritmo de trabajo, falta de autonomía, exigencia emocional, tareas repetitivas, etc.). Tradicionalmente, estos riesgos se han considerado «menos importantes», lo cual hace más difícil su evaluación y control. Esto también provoca un infradiagnóstico de las enfermedades vinculadas al trabajo que afectan en mayor medida a las mujeres, dado que las patologías asociadas a los riesgos psicosociales no tienen la consideración de enfermedad profesional y, además, se suele apelar a un origen extralaboral.

Algunos ejemplos de las diferencias de género en cuanto a riesgos y resultados sobre la salud son:

Riesgo/Consecuencia para la salud	«Mayor exposición/ Mayor incidencia»	Comentarios
Accidentes	Hombres	Los hombres sufren mayor accidentalidad, incluso una vez ajustada esta tasa, dado el menor número de horas trabajado por las mujeres.
Trastornos de las extremidades superiores	Mujeres	Elevada incidencia en algunas tareas muy repetitivas realizadas por mujeres, como cadenas de montaje «ligero» o la introducción de datos, donde tienen escaso control sobre su trabajo.
Levantamiento de pesos	Hombres	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.
Estrés	Mujeres	Ambos sexos registran tasas elevadas; sin embargo, entre los factores de estrés particulares a las mujeres se incluyen 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	Mujeres	Las mujeres trabajadoras tienen un mayor contacto con el público.
Ruido/Pérdida de audición	Hombres	Las trabajadoras de los sectores textil y alimentario pueden estar muy expuestas a riesgos, por ejemplo.
Cáncer ocupacional	Hombres	Las mujeres están más representadas en ciertas industrias manufactureras, por ejemplo.
Asma y alergias	Mujeres	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	Mujeres	Por ejemplo, debidos 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	Mujeres	Por ejemplo, en el sector sanitario o en la puericultura.
Trabajo y equipo de protección inadecuados	Mujeres	Mucha de la ropa y equipos de trabajo han sido diseñados para el «hombre medio», lo que origina problemas a numerosas mujeres y a hombres que no corresponden a dicho estándar.
Salud reproductiva	Ambos	Entre los ámbitos que se han descuidado se incluyen la fertilidad, los trastornos menstruales, la menopausia y la salud de la reproducción masculina.
Horas de trabajo inapropiadas	Ambos	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.

Ilustración 4. Algunos ejemplos de las diferencias de género en cuanto a riesgos y resultados sobre la salud (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2003)

Referencias normativas y técnicas

Referencias normativas

España. (1995). Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. *Boletín Oficial del Estado*, 10.11.1995(núm. 269). Recuperado el 27 de diciembre de 2022, de <https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con>

España. (2007). Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 23.03.2007(núm. 71). Recuperado el 5 de julio de 2023, de <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>

España. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática. (2020). 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. *Boletín Oficial del Estado*, 14.10.2020(núm. 272). Recuperado el 5 de julio de 2023, de <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/901/con>

Referencias técnicas

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2003). *La inclusión de los aspectos de género en la evaluación de riesgos*. Bilbao: EU-OSHA. Recuperado el 5 de julio de 2023, de https://osha.europa.eu/sites/default/files/Factsheet_43_-_La_inclusion_de_los_aspectos_de_genero_en_la_evaluacion_de_riesgos.pdf
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2003). *Las cuestiones de género en relación con la seguridad y la salud en el trabajo*. Bilbao: EU-OSHA. Recuperado el 12 de enero de 2023, de https://osha.europa.eu/sites/default/files/Factsheet_42_-_Las_cuestiones_de_genero_en_relacion_con_la_seguridad_y_la_salud_en_el_trabajo.pdf
- Comisiones Obreras. (2022). *Análisis de las estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en España en 2021*. Madrid: Comisiones Obreras. Recuperado el 12 de enero de 2023, de <https://www.ccoo.es/c3350d37087247715c0685edd807c211000001.pdf>
- Eurofound. (2017). *Sixth European Working Conditions Survey : Overview report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi:10.2806/422172
- Foment del Treball Nacional. (2021). *Integración de la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral: guía práctica para profesionales de la prevención de riesgos laborales*. Barcelona: Foment del Treball Nacional. Recuperado el 12 de enero de 2023, de <https://www.foment.com/es/integracion-de-la-perspectiva-de-genero-en-la-prl/>
- Instituto de Biomecánica de Valencia. (2020). *Manual diagnóstico: Integración de la perspectiva de género en los criterios de adecuación ergonómica de entornos laborales*. València: IBV. Recuperado el 5 de julio de 2023, de https://genero.ibv.org/images/pdf/Manual_Genero.pdf
- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. (2021). *Principales factores de género que inciden en las actitudes y comportamientos ante los riesgos laborales y en los daños derivados de los mismos*. Barakaldo: Osalan. Recuperado el 12 de enero de 2023, de https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/seguridad_202105/es_def/adjuntos/Factores-de-genero-cast.pdf
- UGT. (2019). *La perspectiva de género en la prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC. Recuperado el 17 de enero de 2023, de https://www.ugt.es/sites/default/files/folletogenero_web.pdf

INVASSAT

Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball

www.invassat.gva.es

secretaria.invassat@gva.es



**GENERALITAT
VALENCIANA**

Conselleria d'Economia
Sostenible, Sectors Productius,
Comerç i Treball