

# La perspectiva de género en la prevención de Riesgos Laborales



FINANCIADO POR:

EI2017-0004



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.



# Índice

## 1. INTRODUCCIÓN **3**

## 2. IMPORTANCIA DE LAS CUESTIONES DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES **7**

Protección de la maternidad y lactancia natural **10**

Los riesgos psicosociales desde la perspectiva de género **16**

Precariedad laboral **21**

Incidencia de los trastornos musculoesqueléticos según género **22**

Cáncer de origen laboral **25**

## 3. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DEL GÉNERO EN LAS ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN **28**

## 4. MEDIDAS PREVENTIVAS SEGÚN GÉNERO **30**

## 5. SOLUCIONES PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL SEGÚN GÉNERO **36**

## 6. BIBLIOGRAFÍA **37**

EDITA  
Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC

DISEÑA e IMPRIME  
Blanca Impresores S.L.

Depósito Legal: M-11282-2019

## 1. INTRODUCCIÓN

La igualdad de género es un derecho humano fundamental. La Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada por la Asamblea General el 10 de diciembre de 1948, recoge que *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”* y que *“toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, [...] nacimiento o cualquier otra condición”*.

Los movimientos feministas que no acaban de nacer, sino que tienen una larga trayectoria especialmente importante durante todo el siglo XX, y que vienen cobrando fuerza en nuestra sociedad actual, denuncian el largo camino que queda por recorrer para alcanzar la efectiva y real igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos. Estas manifestaciones son avaladas por las distintas Instituciones Mundiales: La Organización Internacional de Trabajo (OIT) alerta de las desigualdades existentes en la actualidad y de la importancia de incluir la perspectiva de género en la gestión empresarial<sup>1</sup>. Por otra parte y según ONU Mujeres, es prioritario acabar con la violencia de género en todas sus formas así como que *“la participación en la vida política sea igualitario tanto para mujeres y niñas como para hombres y niños. Es fundamental también lograr la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y a posiciones de liderazgo y toma de decisiones a todos los niveles.”*<sup>2</sup> Actualmente desde Naciones Unidas se han establecido los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible en los que se incluyen metas para alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, concretamente a través del Objetivo 5.

Se asienta la idea de las ventajas que supone la inclusión de la perspectiva de género en la gestión empresarial. Tanto el *“Foro Económico Mundial o el Instituto Europeo de Igualdad de Género auguran un importante incremento de las economías de los países que incluyan la perspectiva de género en sus políticas empresariales”*<sup>3</sup>. La prevención de riesgos laborales es parte inherente a la gestión empresarial, en este sentido, ya en 2003, desde la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el

---

1 VALLELLANO PÉREZ M.D.: *“Género y riesgos psicosociales en el Trabajo.”*. Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT. 2018. P. 21

2 NACIONES UNIDAS: Disponible en [<http://www.un.org/es/sections/issues-depth/gender-equality/index.html>]

3 VALLELLANO PÉREZ M.D.: *“Género y riesgos psicosociales en el Trabajo.”*. Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT. 2018. P. 12

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, ya que la falta de consideración del género del trabajador en las evaluaciones de riesgo derivan en una menor atención y recursos a la prevención de los riesgos laborales que afectan a las mujeres trabajadoras<sup>4</sup>.

Es evidente que el factor de género no ha sido tenido suficientemente en consideración por las políticas de seguridad y salud laboral, sino que únicamente encontramos una mayor atención y protección en los temas relacionados con la maternidad y las situaciones vinculadas a la misma. Tal vez la explicación pueda deberse a que la redacción de los textos es en muchos casos imprecisa y vaga de forma que utilizan expresiones como es *recomendable* incluir la perspectiva de género, en lugar de *debe incluirse la perspectiva de género*, con lo que la obligatoriedad de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades queda desdibujado.

Cuando en realidad, la perspectiva de género aplicada a la salud laboral debe abordarse desde un enfoque más amplio e implica la atención a las diferencias de género en cuanto a la exposición a los riesgos, la prevención de éstos y las diferentes consecuencias que tienen para la salud<sup>5</sup>.

Para llevar a cabo una correcta gestión de los riesgos laborales en los centros de trabajo es importante conocer que, el actual mercado laboral presenta una clara segregación tanto vertical (en el acceso a puesto de dirección, principalmente ocupados por hombres) como horizontal (existen ciertos sectores altamente feminizados como masculinizados).

Las mujeres principalmente trabajan en actividades o sectores relacionados con la atención o cuidados a terceros y en educación. Los hombres están mayormente representados en trabajos de dirección, manuales y técnicos, además de manejo de maquinaria o instalaciones. En el caso de la industria, también se puede observar que hay sectores donde la representación de la mujer es mayor que la del hombre, como por ejemplo el sector textil o agroalimentario. Además, dentro de un determinado sector existe segregación vertical, donde los hombres realizan trabajos de mayor jerarquía y de mayor cualificación y son los niveles más bajos y los empleos

---

4 EU-OSHA: “*New risks and trends in the safety and health of women at work*”. EU-OSHA, 2013.

5 Cfr. Grau Pineda, C.: “*Sobre la imperiosa necesidad de incorporar el sesgo de género en la gestión de los riesgos psicosociales*”, RTSS.CEF, n. 408, 2017, pp. 23-58.

no cualificados los que ocupan desproporcionadamente las mujeres. También encontramos casos en los que aunque hombres y mujeres sean contratados para realizar el mismo trabajo, en la práctica realizan tareas que pueden estar diferenciadas o segregadas únicamente en función del sexo.

En cuanto al tiempo de trabajo, también encontramos diferencias de género, siendo más frecuente que las mujeres trabajen a tiempo parcial y en estos casos además, es mucho más fuerte la segregación en trabajos que tradicionalmente se han considerado femeninos. Mientras que los hombres trabajan jornadas más largas y a tiempo completo.

Por lo tanto, hombres y mujeres están expuestos diariamente en su trabajo a diferentes riesgos laborales dada la evidente segregación del mercado laboral. La legislación establece que debe garantizarse la protección tanto de los trabajadores como de las trabajadoras y así evitar daños a la salud que puedan derivar en incapacidades laborales debidas a lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo. Por ello, los entornos en los que los trabajadores y trabajadoras desarrollan sus actividades deben ser entornos seguros y sanos, independientemente del sector en el que desempeñan sus labores.

Para prevenir los daños a la salud derivados del trabajo, todos los riesgos a los que están expuestos los trabajadores deben ser identificados y evaluados para eliminarlos o reducirlos hasta niveles que no provoquen daños. Tradicionalmente, esta evaluación se ha realizado teniendo en cuenta un modelo de trabajador masculino para ocupar un puesto de trabajo y unas determinadas tareas a realizar y muy pocas veces se analizaba cómo era la persona que ocupaba dicho puesto o realizaba dichas tareas y por tanto, que características posee y que necesidades específicas requiere adaptar del puesto de trabajo para que la persona pueda realizar sus actividades sin riesgo para su salud. Podemos imaginar entonces que todavía se tenía menos en cuenta si el puesto estaba ocupado por una mujer en lugar de un hombre y si necesitaba otras medidas de prevención diferentes adaptadas a sus características y necesidades reales. Así la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 indica que es necesario *“promover un enfoque de género en*

Artículo 15. Principios de la acción preventiva. (LPRL)

1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales: (...) a) Evitar los riesgos. (...) d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

*las actividades preventivas, que permita detectar particularidades y garantizar su protección”.*

No debemos olvidar las dificultades para conciliar la vida personal con la profesional. A pesar de que la participación de los hombres en las tareas domésticas y en el cuidado de los hijos sigue aumentando, todavía existe una mayor carga en relación al número de horas que dedican las mujeres a estas actividades, incluso aunque trabajen a jornada completa. Este hecho supone una dificultad añadida para las mujeres ya que ven reducido su tiempo de descanso y una presión adicional sobre muchas de ellas.

No es justo que la mitad de la población mundial, conformada por las mujeres, siga siendo discriminada. Es hora de reclamar y hacer que se cumplan los derechos de la mitad de la humanidad.

## 2. IMPORTANCIA DE LAS CUESTIONES DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En España, de los más de 19 millones de ocupados, 10,5 millones son hombres, el 54,4% de la población trabajadora, y 8,8 millones son mujeres, lo que supone el 45,6% de la población trabajadora, según los datos anuales de la Encuesta de Población Activa para el año 2018.

Por ocupaciones, ellas predominan como trabajadoras de restauración, cuidados personales, protección y vendedoras, mientras que los hombres se encuentran más representados en ocupaciones como artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción.

Por sectores, los hombres trabajan principalmente en construcción, industria y el sector agrario. Mientras que las mujeres se encuentran más representadas en el sector servicios, en el que se registra una ocupación del 88,6% entre las mujeres frente al 64,4% de ocupación entre los hombres como se puede apreciar en la siguiente tabla.

**Población ocupada desagregada por sexo y según sector económico 2018**

	Hombres ocupados	Mujeres ocupados	%mujeres sobre total población ocupada	% de mujeres sobre total de mujeres ocupadas
Agricultura	621.400	191.125	23,52	2,17
Industria	2.010.000	698.300	25,78	7,94
Construcción	1.115.500	106.300	8,70	1,21
Servicios	6.785.075	7.800.025	53,48	88,68
Total	10.531.950	8.795.750	45,51	100

Fuente: Elaboración UGT a partir datos EPA 2018 Población Ocupada. "Informe 8 marzo Día Internacional de la Mujer". 2018

Como decimos, 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, esto influye en los riesgos a los que van a estar expuestos. 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.

### **Accidentes laborales**

No debe inducir a error y pensar que las mujeres están expuestas en menor medida a los riesgos laborales, ya que registran un índice de incidencia de accidentes de trabajo menor que el registrado por los hombres. Según los datos estadísticos de accidentes laborales de 2017, los hombres presentan un índice de incidencia de accidente de trabajo ocurrido durante la jornada laboral de 4.568,7 accidentes de trabajo por cien mil trabajadores afiliados a la Seguridad Social con la contingencia de accidentes de trabajo específicamente cubierta. Por otra parte, el mismo índice registrado para las mujeres fue de 2.130,1, es decir, la mitad que el registrado para los hombres. Analizando dichos índices de incidencia según secciones de actividad, vemos que los registrados entre las mujeres son mayores que los registrados entre hombres, únicamente en los epígrafes K. Actividades financieras y de seguros, ep. P. Educación y ep. Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales. Ocupaciones, todas ellas, claramente feminizadas<sup>6</sup>.

### **Enfermedades profesionales**

En el caso de las enfermedades profesionales la situación es diferente. Según las registradas durante el año 2018<sup>7</sup>, podemos observar que las mujeres sufrieron más enfermedades profesionales que los hombres. Fueron 12.426 las registradas entre mujeres y 11.805 entre los hombres. Analizando los datos según el agente causante de la enfermedad profesional se aprecian grandes diferencias según el género del trabajador, que están influidas principalmente por la segregación de sexos en el mercado laboral. Por ejemplo, las enfermedades registradas que fueron causadas por agentes químicos son mucho más numerosas entre los hombres (aproximadamente el doble que las registradas entre las mujeres) así como las causadas por agentes cancerígenos. Por otra parte, las enfermedades de las cuerdas vocales son mucho más comunes entre las mujeres trabajadoras (hasta 16 veces más), igualmente son más numerosas entre las mujeres las enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos (casi 3 veces más), dado que las mujeres son mayoría en el sector sanitario y educativo.

Habitualmente los hombres desarrollan su labor en ocupaciones con presencia de riesgos físicos o comúnmente denominados “tradicionales”, por ejemplo las industrias extractivas, construcción y transporte. Estos riesgos son controlados por los

---

<sup>6</sup> Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. “*Estadística de accidentes de Trabajo 2017*”.

<sup>7</sup> Observatorio de las Contingencias Profesionales de la Seguridad Social. “*Estadísticas de Enfermedades profesionales CEPROSS. Partes comunicados Diciembre 2018*”.

mecanismos establecidos normativamente como son las evaluaciones de riesgos de seguridad o higiene industrial. Además las mujeres suelen desarrollar jornadas laborales más cortas, con lo que la exposición a los riesgos laborales es menor que la de los hombres que trabajan durante más horas a la semana.

En la siguiente tabla, elaborada por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, se pueden apreciar diferencias de género en cuanto a riesgos y resultados sobre la salud:

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

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 carnos, 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 latex 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.

Fuente: EU-OSHA: “FACTS 42 Las cuestiones de género en relación con la seguridad y salud en el trabajo”. 2003. P.2

Tanto hombres como mujeres se enfrentan a riesgos en sus puestos de trabajo. Debemos acabar con la idea de que las mujeres desarrollan sus trabajos en entornos más seguros o con ausencia de riesgos. No debe seguirse utilizando un enfoque neutral en la realización de las evaluaciones de riesgos laborales ya que los riesgos a los que están expuestas las trabajadoras quedan infravalorados. La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo elaboró la siguiente tabla en la que se recogen ejemplos de los peligros y riesgos detectados en ámbitos laborales donde predominan las mujeres trabajadoras.

Sector de ocupación	Entre los factores de riesgo y los problemas de salud se incluyen los siguientes:			
Atención sanitaria	Biológico Enfermedades infecciosas, por ejemplo sanguíneas, respiratorias, etc.	Risco Trabajo manual y posturas difíciles; radiación ionizante	Producto químico Productos de limpieza, esterilizantes y de desinfección; medicamentos; gases de anestesia	Psicosocial Trabajo de una gran «exigencia emocional», trabajo por turnos y nocturno; violencia ejercida por pacientes y por el público
Puericultoras	Enfermedades infecciosas, por ejemplo sanguíneas, respiratorias, etc.	Trabajo manual; posturas difíciles		Trabajo de «exigencia emocional»
Limpieza	Enfermedades infecciosas; dermatitis	Trabajo manual; posturas difíciles; deslizamientos y caídas; manos húmedas	Productos químicos	Horas sociales; violencia, por ejemplo por trabajar aislado o hasta tarde
Elaboración de alimentos	Enfermedades infecciosas, por ejemplo las transmitidas por animales u originadas por mohos, esporas o bacterias orgánicas	Movimientos repetitivos, por ejemplo en trabajos de embalado o mataderos; heridas por cuchillo; temperaturas muy altas; ruido	Rocios de pesticidas; productos esterilizantes; aspectos y aditivos que causan reacción	Estrés asociado a las cadenas de montaje repetitivas
Servicio de comidas y de restauración	Dermatitis	Trabajo manual; cortes repetitivos; cortes causados por cuchillos y quemaduras; deslizamientos y caídas; calor; productos de limpieza	Tabaquismo pasivo; productos de limpieza	Estrés asociado a las cadenas de montaje repetitivas
Taxistas y conducción	Basuras orgánicas	Ruido; movimientos repetitivos y posturas difíciles; heridas por agujas	Tintes y otros productos químicos, incluido formaldehído en prendas permanentes y productos quitamanchas; polvo y bruma	Estrés asociado a las cadenas de montaje repetitivas
Lavanderías y tintorerías	Ropa de cama infectada, por ejemplo en hospitales	Trabajo manual y posturas difíciles; calor	Disolventes para limpieza en seco	Estrés asociado al trabajo repetitivo y a un ritmo demasiado rápido
Cerámicas		Movimientos repetitivos; trabajo manual	Vidrio, plomo, polvo de sílica	Estrés asociado a las cadenas de montaje repetitivas
Manufacturas «ligeras»		Movimientos repetitivos, por ejemplo trabajo de montaje, posturas difíciles; trabajo manual	Productos químicos de la microelectrónica	Estrés asociado a las cadenas de montaje repetitivas
Centros de atención telefónica		Problemas de voz relacionados con el hecho de hablar; posturas difíciles; exceso de horas sentado	Mala calidad del aire	Estrés asociado al trato con clientes, el ritmo de actividad y el trabajo repetitivo
Educación	Enfermedades infecciosas, por ejemplo respiratorias, sarampión	Posturas de pie prolongadas; problemas de voz	Mala calidad del aire	Trabajo con elevada «exigencia emocional», violencia
Pluquería		Posturas difíciles, movimientos repetitivos, posturas de pie prolongadas, manos húmedas; cortes	Sprays químicos, tintes, etc.	Estrés asociado al trato con clientes, trabajo e ritmo rápido
Trabajos de oficina		Movimientos repetitivos, posturas difíciles, dolor de espalda originado por estar sentado	Mala calidad del aire; emanaciones de fotocopiadoras	Estrés, por ejemplo el asociado a falta de control sobre el trabajo, interrupciones frecuentes, trabajo monótono
Agricultura	Enfermedades infecciosas, por ejemplo las transmitidas por animales u originadas por mohos, esporas o bacterias orgánicas	Trabajo manual, posturas difíciles; equipo de trabajo y ropa de protección inadecuados; calor, frío, humedad	Pesticidas	

Fuente: EU-OHSA: “FACTS 43: La inclusión de los aspectos de género en la evaluación de riesgos”. EU-OHSA. 2013. P1.

## PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y LACTANCIA NATURAL

En 2017, nacieron 393.181 niños en nuestro país, la edad media de maternidad fue de 32, 08 años, según datos del INE. Biológicamente, hombres y mujeres somos diferentes, pero para ambos sexos se debe garantizar el mismo grado de protección

en sus puestos de trabajo, con el objetivo de que no existan riesgos para la reproducción ni para los hombres ni para las mujeres.

Los riesgos laborales pueden afectar sobre las diferentes etapas de la reproducción humana, tanto en hombres como en mujeres. “*Las interferencias pueden afectar el sistema endocrino de hombres y mujeres, el ciclo menstrual femenino, el desarrollo del espermatozoide y del óvulo, la fecundación e implantación del huevo fecundado, el crecimiento y desarrollo fetal, al niño o niña o a la lactancia*”<sup>8</sup>.

No debemos dejar de mencionar, la importancia de los mecanismos de prevención de los riesgos laborales que pueden afectar a la salud reproductiva entre los varones en edad fértil, ya que aunque no existe en nuestra legislación un precepto concreto a este respecto, como para el caso de la maternidad, es obligación empresarial evitar aquellos riesgos que pudieran causar daños en la salud de los trabajadores.

La exposición a agentes dañinos en el entorno laboral puede afectar:



Fuente: *Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo*. INSHT.  
Elaboración propia.

La protección de la maternidad debe garantizar, en primer lugar, la seguridad y salud de la trabajadora y del feto, y en segundo lugar la continuidad en su puesto de trabajo. Por lo tanto, a la vez que se protege a la trabajadora y a sus descendientes de los riesgos derivados del trabajo, se debe velar por la igualdad de oportunidades y no discriminación de las mismas, por el hecho de ser madres, en cuanto al mantenimiento del empleo, posibilidades de ascensos, formación, ocupación de cargos de responsabilidad dentro de la empresa, subidas salariales, etc.

<sup>8</sup> INSHT: “*Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo*”. INSHT. P.10

La normativa española sobre prevención de riesgos laborales ha protegido las situaciones de embarazo, parto reciente y lactancia. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, recoge en su art. 26, la protección de la maternidad, la cual se activa una vez que la trabajadora comunica su estado al empresario, a través de los canales establecidos.

En el citado artículo, se incluye la obligación empresarial de realizar una evaluación de riesgos en la que sean tenidos 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 implementar las medidas preventivas necesarias para evitar la exposición de la embarazada, pudiendo adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo e incluyendo en caso necesario la no realización del trabajo nocturno o a turnos. Para la eliminación de los riesgos, es preferible la implantación de medidas preventivas permanentes y colectivas, en lugar de individuales.

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, carga mental, manejo de cargas, el calor, el ruido excesivo, ciertas sustancias químicas, etc

Indicar que el Reglamento de los Servicios de Prevención, Real Decreto 39/1997, incluye los anexos VII y VIII que recogen:

- Lista no exhaustiva de agentes procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural, del feto o del niño durante el periodo de lactancia natural.
- Lista no exhaustiva de agentes y condiciones de trabajo a los cuales no podrá haber riesgo de exposición por parte de trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural.

Si no fuera posible la adaptación de las condiciones laborales o del tiempo de trabajo, o si tras la adaptación, la trabajadora no pueda realizar su labor de forma segura y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de Seguridad Social o la Mutua colaboradora con la Seguridad Social, el empresario deberá asignar un puesto o función diferente dentro de la empresa, que sea compatible con su estado biológico y tendrá efecto hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Por lo tanto, el empresario deberá elaborar un listado de puestos de trabajo libres de riesgos para las trabajadoras embarazadas, previa consulta a los representantes de los trabajadores.

Es posible que en la empresa no exista un puesto de trabajo libre de riesgo para la trabajadora, en este caso podrá asignársele un puesto no correspondiente a su categoría profesional, pero se garantiza que no se modificará el conjunto de sus retribuciones.

En caso que no sea posible el cambio de puesto, la trabajadora pasará a situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, según se recoge en el art. 45.1d) del Estatuto de los Trabajadores.

Todo este proceso es aplicable a la situación de riesgo durante la lactancia natural, hasta los 9 meses del lactante, igualmente contemplado en el art. 45.1d) del Estatuto de los Trabajadores.

Existe una prestación económica, correspondiente al 100% de la base reguladora de la incapacidad temporal derivada de las contingencias profesionales, que pueden solicitar aquellas trabajadoras que se encuentren en situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o lactancia natural. Esta prestación es gestionada por el Instituto Nacional de Seguridad Social o por la Mutua colaboradora con la Seguridad Social, dependiendo de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de las contingencias profesionales.

Además de la obligación de realizar la evaluación de riesgos, la empresa deberá informar y formar a la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural, acerca de los riesgos a los que está expuesta derivados de su actividad laboral, así como de las medidas preventivas implantadas o de los procedimientos de trabajo seguro.

Por otra parte, el protocolo para la realización de la vigilancia de la salud deberá diseñarse en base a los resultados extraídos de la evaluación de riesgos y cumpliendo con lo dispuesto en el art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Aparte de todo lo anterior, las trabajadoras embarazadas pueden ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y clases de preparación al parto, avisando previamente a la empresa y justificando la necesidad de realizarlo durante el horario laboral. Este permiso es retribuido.

**ART. 37.3.F) DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES: EL TRABAJADOR, PREVIO AVISO Y JUSTIFICACIÓN, PODRÁN AUSENTARSE DEL TRABAJO, CON DERECHO A REMUNERACIÓN POR EL TIEMPO INDISPENSABLE PARA LA REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO QUE DEBAN REALIZARSE DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO.**

Desde UGT, aparte de reivindicar una protección adecuada de las situaciones de embarazo, parto reciente y lactancia natural, reclamamos el cumplimiento de los derechos laborales de estas trabajadoras, como así establece el art. 4.2 c) del Estatuto de los Trabajadores, en el que se indican que uno de los derechos de los trabajadores es el de no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial, condición social, religión, ideas políticas, orientación sexual, afiliación a sindicatos o por razón de lengua.

Recordemos que, según el art. 55.5 del Estatuto de los Trabajadores, se consideraran nulos los despidos de las trabajadoras en periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia natural, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural.

Igualmente será nulo el despido de las trabajadoras embarazadas desde la fecha de inicio del embarazo hasta que se inicie el periodo de suspensión del contrato de trabajo, así como el despido de los trabajadores y trabajadoras que hayan solicitado el permiso de lactancia o la reducción de jornada por guarda legal de un menor de 12 años, o estén en situación de excedencia por cuidado de hijo menor de 3 años.

A estos supuestos se une la nulidad de los despidos de los trabajadores que se produzcan tras la reincorporación al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha del nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

**ART. 55.5. B) DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES: SERÁ NULO EL DESPIDO DE LAS TRABAJADORAS EN PERIODO DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MATERNIDAD, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O LACTANCIA NATURAL, ENFERMEDADES CAUSADAS POR EL EMBARAZO, PARTO O LACTANCIA NATURAL.**

Según los datos extraídos de la 6ª EWCS- España e incluidos en el informe Condiciones de trabajo según género en España. 2015 *“La exposición a ruido y agentes químicos afecta más a hombres que a mujeres pero, cuando se analiza comparativamente en el interior de determinadas actividades u ocupaciones, se observa que también las mujeres están expuestas de forma igual o superior.”*<sup>9</sup>

De cara a la prevención de los riesgos ergonómicos es preciso tener en consideración la perspectiva de género a la hora de evaluarlos, así como de implantar medidas preventivas. Según los datos obtenidos de la 6ª EWCS- España, destaca *“la mayor exposición de las mujeres a los esfuerzos derivados del movimiento de personas”* además de un *“nivel de exposición muy alto a movimientos repetitivos y a mantener posiciones dolorosas o fatigantes. Por ello no es de extrañar que se traduzca en una prevalencia superior a la de los hombres en dolencias musculares y dorsales”*<sup>10</sup>

Sobre la exposición a los riesgos psicosociales también existen diferencias de género, influidas por la segregación ocupacional del mercado laboral y por el tipo de trabajo que desarrollan. Por ejemplo, las mujeres tratan con personas externas al centro de trabajo con mayor frecuencia, ya que son ellas, las que principalmente desarrollan sus trabajos en los sectores de enseñanza, sanidad y cuidado de personas. Además son ellas las que sufren más dificultades para poder tomar descansos durante su jornada laboral y en mayor proporción que los hombres terminan su jornada laboral sintiéndose exhaustas. Por último, la discriminación de género afecta en mayor medida a las mujeres.

Según los resultados de la 6ª EWCS- España, se aprecian grandes diferencias en el tiempo de trabajo entre mujeres y hombres. Ellas trabajan jornadas más cortas que ellos, y declaran que preferirían trabajar más horas a la semana (un 20% de trabajadoras lo hace menos de 20 horas semanales). La situación es la contraria entre los hombres, son ellos los que realizan semanas laborales más largas, y su deseo sería trabajar un menor número de horas. Ahora bien, si al trabajo remunerado le sumamos el no remunerado (dedicado al cuidado de familiares y doméstico), *“las mujeres trabajarían de media 13 horas más a la semana”*.<sup>11</sup>

---

9 INSST: *“Condiciones de trabajo según género en España. 2015”*. INSST. 2018. P. 38

10 INSST: *“Condiciones de trabajo según género en España. 2015”*. INSST. 2018. P. 38

11 INSST: *“Condiciones de trabajo según género en España. 2015”*. INSST. 2018. P. 39

Por último, los problemas de salud más habituales, tanto para hombres como para mujeres, son los dolores musculares y de espalda y la sensación de cansancio general. Un tercio del total de trabajadores (hombres y mujeres) sufre estrés en su trabajo. Ahora bien, los trastornos del sueño se producen con mayor frecuencia entre las mujeres trabajadoras.

## LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Como se ha mencionado anteriormente, el mercado laboral está claramente segregado, ocupando las mujeres principalmente aquellos trabajos dirigidos al cuidado personal, sector sanitario, así como educativo, en los que hay una mayor incidencia de los riesgos psicosociales.

Las mujeres que trabajan de cara al público, están más expuestas a los riesgos psicosociales. Estas trabajadoras experimenten altos índices de atención sexual no solicitada, comportamientos humillantes, acoso sexual y bullying, mientras que los hombres denuncian altos niveles de violencia física en el trabajo. El riesgo de experimentar tanto amenaza como violencia perpetrada es mayor en el sector de la salud, administración pública y defensa, pero se está incrementando en otras profesiones. La violencia y el acoso en el trabajo tiene efectos inmediatos sobre las mujeres, incluyendo los problemas de falta de motivación, falta de confianza, baja autoestima, depresión, ira, ansiedad, irritabilidad, pudiendo contribuir a la aparición de los trastornos músculo esqueléticos.<sup>12</sup>

Por lo tanto, debido a la segregación del mercado laboral, las mujeres trabajadoras se pueden ver afectadas en mayor medida que los hombres por los siguientes riesgos psicosociales:

- Acoso sexual: *“cualquier comportamiento verbal, no 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”* (art. 7.1 Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres).
- Acoso por razón de sexo: *“cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar*

---

<sup>12</sup> SCNEIDER, E.: *“New risks and trends in the safety and health of women at work”*, European Risks Observatory, European Agency for Safety and Health at Work, Luxemburgo, 2013.

*contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7.2 Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres).*

- Discriminación por razón de sexo: por ejemplo en la promoción a puestos de responsabilidad, brecha salarial, etc.
- Dificultades en la conciliación de la vida personal y laboral: Las mujeres trabajadoras solicitan en mayor proporción que los hombres, reducciones de jornada para el cuidado de familiares, así como excepciones del puesto de trabajo.
- Doble presencia, es decir, las horas dedicadas tanto al empleo formal como al informal, que incluye las tareas domésticas, el cuidado de familiares, ya sean ascendientes o descendientes y la educación de los hijos. Las mujeres acumulan más horas de trabajo (remunerado + no remunerado) que los hombres.
- Mayor precariedad que los hombres en las condiciones laborales, por ejemplo problemas de estabilidad laboral asociadas al embarazo, sueldos más bajos para el mismo empleo, menor representación en los puestos de decisión, etc.



[https://www.freepik.es/foto-gratis/mujer-su-hija-mientras-usa-computadora-portatil\\_2593105.htm](https://www.freepik.es/foto-gratis/mujer-su-hija-mientras-usa-computadora-portatil_2593105.htm)

Para conocer en qué grado afectan los riesgos psicosociales tanto a trabajadoras como a trabajadores, en la empresa debe llevarse a cabo la evaluación de riesgos psicosociales desde la perspectiva de género, así como la planificación de la actividad preventiva en función de las conclusiones extraídas de la evaluación. Para eva-

lugar los riesgos psicosociales existen diversos métodos, los técnicos encargados de la evaluación deberán seleccionar el más adecuado a la realidad de la empresa. Además, la empresa deberá consultar a los representantes de los trabajadores con anterioridad a la realización de dicha evaluación y una vez que se vaya a realizar deberá informar debidamente del proceso de toma de datos, confidencialidad, factores de riesgo a evaluar, etc.

Tras las conclusiones de la evaluación de riesgos hay que planificar la actividad preventiva, aplicando las medidas preventivas correspondientes para eliminar o reducir los riesgos psicosociales. Estas medidas deberán ser consultadas con los representantes de los trabajadores. Normalmente, las medidas preventivas suelen ir encaminadas a conseguir mejoras organizativas, que de forma general afecten a toda la empresa o departamento afectado. En los casos de acoso laboral, las soluciones pueden ser de aplicación general al departamento afectado en caso de percibirse un mal clima laboral generalizado o dirigirse específicamente al caso concreto de acoso en cuestión. Desde UGT recomendamos que estas medidas preventivas, así como los factores de riesgo a evaluar, se incluyan a través de la negociación colectiva, pudiéndose desarrollar igualmente protocolos contra la violencia laboral (los cuales deberían incluir todos los tipos de acoso laboral (acoso moral, discriminatorio, sexual y/o por razón de sexo), o contra el estrés laboral.

Es importante recalcar la existencia de los 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. Así se modifica el apartado 2 del artículo 45, en el que podemos destacamos las siguientes novedades:

- Los Planes de Igualdad son obligatorios en empresas de 50 o más trabajadores 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, que contendrá al menos 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 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.

Los plazos para la elaboración y aprobación de los planes de igualdad según el tamaño de las empresas quedarían como refleja la siguiente tabla:

Tamaño de la empresa (personas trabajadoras)	Plazo
Entre 150 y 250	1 año
Entre 100 y 150	2 años
Entre 50 y 100	3 años

Según el art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007, 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, pudiendo incluir acciones específicas en determinados centros de trabajo que presenten peculiaridades.

Para que el plan de igualdad tenga éxito y cumpla su función, es necesario que sea negociado con los representantes de los trabajadores, consensuando las medidas a incluir, estableciendo plazos de actuación, así como la forma y momento de evaluación de la efectividad del plan.

El desarrollo de protocolos para prevenir el acoso laboral se está incrementando paulatinamente, es frecuente su inclusión en los convenios colectivos, hecho que desde UGT recomendamos encarecidamente, ya que de esta manera será de obligado cumplimiento para la empresa y deberá actualizarse cada vez que se negocie el convenio colectivo. La participación y colaboración de los representantes de los trabajadores a la hora de desarrollar estos protocolos es necesaria, y más dadas las graves consecuencias para la salud, tanto física como psíquica, que sufren las víctimas de los casos de acoso.

Los protocolos contra la violencia y el acoso laboral deben tener en cuenta los tres niveles preventivos en los que se produce el acoso laboral:

- La prevención primaria, la cual busca la eliminación de las causas que provocan la violencia y el acoso laboral, a través de la realización de la evaluación de riesgos psicosociales y la implantación de medidas preventivas, de forma que eliminan los riesgos antes de que se produzca el daño a la salud.
- La prevención secundaria, detecta los daños de la violencia y el acoso laboral en estadios precoces, buscando tomar las medidas adecuadas que impidan que el riesgo se agrave.
- La prevención terciaria, su objetivo es reducir los daños ya producidos por el acoso o la violencia laboral en los trabajadores. La intención es que la situación no empeore, buscando la rehabilitación de la víctima con apoyo legal, farmacológico, médico. Además, pueden incluirse medidas de rediseño del puesto de trabajo, formación preventiva, etc.

Todos los protocolos deben garantizar la confidencialidad tanto de la víctima como de la persona acosadora. Además el proceso debe ser rápido, para no dilatar la situación de acoso o violencia laboral innecesariamente en el tiempo. La investigación de los hechos debe regularse para que ofrezca garantías y sea imparcial, tanto en cuanto sea participada, a través de la inclusión de los representantes de los trabajadores en las distintas comisiones u órganos implicados en el procedimiento. Es necesario que los protocolos incluyan medidas cautelares hasta que se esclarezca

la situación que evite que se agraven los daños, además de las posibles respuestas frente a los posibles casos de acoso o violencia laboral, como pudieran ser medidas disciplinarias y reorganizativas. Además, no se debería dejar de incluir medidas de atención a las víctimas, como por ejemplo tratamiento o rehabilitación, reintegración al trabajo. Por último, es necesario negociar como se realizará el seguimiento de los diferentes casos tratados y la efectividad del propio procedimiento para mejorarlo de forma progresiva.

## PRECARIEDAD LABORAL

La precariedad laboral se refleja en diferentes parámetros que señala claramente la brecha que existe entre hombres y mujeres en el entorno laboral.

En primer lugar, se refleja por ejemplo en la fuerte sectorización, donde las mujeres siguen ocupando sectores tradicionalmente considerados de mujeres, como el sector de la educación, cuidados de personas, limpieza, etc., y de la que hemos hablado anteriormente.

Por otro lado además, ocupan puestos con categorías inferiores, todo ello conlleva que los riesgos a los que se enfrentan las mujeres en relación con sus compañeros puedan ser diferentes, incluso en puestos iguales, las tareas no se desarrollan de la misma manera por hombres y mujeres.

En este apartado sin embargo, lo que queremos destacar es el hecho de que las mujeres tienen más contratos a tiempo parcial que los hombres. En 2018, el 75% del trabajo a tiempo parcial lo desempeñaron las mujeres.

Población ocupada 2018 y tipo de jornada

	Hombres	Mujeres	Diferencia	%mujeres s/total población ocupada	Brecha
Personas ocupadas a tiempo completo	9.810.850	6.686.200	3.124.650	40,53	18,94
Personas ocupadas a tiempo parcial	721.100	2.109.550	+1388.450	74,53	49.06

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2018 (Informe "8 marzo" Día Internacional de la Mujer)

Esta situación es preocupante por lo que supone para las mujeres en cuanto a su situación personal, ya que lo que refleja es que tienen menores ingresos retributivos que se traducen en una menor protección social y mayores dificultades de acceso para las prestaciones contributivas del sistema de Seguridad Social.

Si además se analizan los motivos por los que trabajan a tiempo parcial, lo que descubrimos es que no es una situación deseada, sino que el 52% de ellas lo hacen por no haber encontrado un empleo a tiempo completo, el 21,21 % lo hacen para poder asumir responsabilidades familiares y sólo el 10,20 % lo hacen porque realmente no quieren un trabajo a jornada completa.

La precariedad laboral debe ser tenida en cuenta cuando se realizan las evaluaciones de riesgos, especialmente las de riesgos psicosociales, pues este factor puede, si se combina con otros, ocasiona grandes problemas a las mujeres trabajadoras especialmente en puestos de trabajo donde el estrés, la carga de trabajo, y la falta satisfacción y reconocimiento por la empresa y la sociedad en general, aumentan los daños sobre las personas trabajadoras.

## **INCIDENCIA DE LOS TRASTORNOS MUSCULO ESQUELÉTICOS SEGÚN GENERO**

Los trastornos musculo esqueléticos son los daños provocados por el trabajo más frecuentes en las empresas españolas. Pueden agruparse en los accidentes laborales, debidos a un hecho puntual o repentino, y por otro lado encontramos las enfermedades profesionales causadas por agentes físicos, las cuales tienen relación con movimientos repetitivos y posturas forzadas.

La primera causa de baja por accidente laboral en nuestro país durante el año 2018 fueron los sobreesfuerzos físicos sobre el sistema musculo esquelético, que supusieron el 36% de las bajas por accidente laboral<sup>13</sup>. Por otro lado, se registraron 18.576 enfermedades profesionales causadas por agentes físicos debidas a posturas forzadas y movimientos repetitivos, durante el año 2018, lo que supone el 76% del total de enfermedades profesionales registradas<sup>14</sup>. De estas, 51% se registraron entre mujeres (9.499) y el 49% entre los hombres (9.077).

<sup>13</sup> Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social: “*Estadística de accidente de trabajo. Datos de avance Diciembre de 2018*”. Disponible en: <http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/eat/welcome.htm>

<sup>14</sup> Observatorio de las Contingencias Profesionales de la Seguridad Social: “*Estadísticas. Enfermedades Profesionales CEPROSS. Diciembre 2018*”. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Según la 6ª Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de 2015, el 69% de los encuestados indicaron estar expuestos en su trabajo a movimientos repetitivos de manos o brazos y el 54% a posiciones dolorosas o fatigantes. “*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*”.<sup>15</sup>

Según datos de la misma encuesta, las dolencias más frecuentes entre los encuestados fueron el dolor de espalda (46% de afectados) y el dolor muscular de hombros, cuello y extremidades superiores (45%). Las mujeres trabajadoras presentan una mayor prevalencia de aquellas patologías relacionadas con los trastornos musculoesqueléticos.

	Dolor de espalda	Dolor de cuello y extremidades superiores	Dolor de extremidades inferiores
Hombres	41%	41%	31%
Mujeres	50%	51%	37%

Fuente: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo.2015 6ª EWCS - España.

Elaboración propia

### **Diseño del puesto de trabajo**

Habitualmente el diseño de los puestos de trabajo en relación con la altura/anchura de los distintos planos de trabajo, distancias de alcance, espacio libre disponible para piernas, brazos, dimensiones y peso de las herramientas y útiles de trabajo, EPIs, etc. no se ajusta a la antropometría de la mujer, en aquellos puestos que tradicionalmente han sido ocupados por hombres. La falta de adaptación del diseño del puesto de trabajo a las características de las trabajadoras supone un mayor riesgo de sufrir los trastornos musculoesqueléticos. Ellas, por lo general alcanzan menor estatura, tienen las manos más pequeñas y los brazos más cortos, por lo tanto, el uso de herramientas mal dimensionadas para ellas, como aquellas demasiado pesadas o demasiado grandes, llevan a forzar muñecas, manos y brazos.<sup>16</sup> Las superficies de trabajo demasiado altas provocarán dolor en las extremidades superiores debido a la hiperextensión para alcanzarla.

15 INSHT: “Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS- España”. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. P. 34.

16 VEGA, S. INSHT: “NTP 657: Los trastornos músculo-esqueléticos de las mujeres (I): exposición y efectos diferenciales”. INSHT. P. 6

## RELACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES CON LA APARICIÓN DE TRASTORNOS MÚSCULO ESQUELÉTICOS

La exposición a los distintos factores de riesgo psicosocial, como son una elevada carga de trabajo, carga mental, falta de autonomía, altos ritmos de trabajo o estilos de dirección autoritarios generan estrés laboral. Estos factores de riesgo, junto con aquellos relacionados con el trato directo a los clientes, pacientes o alumnos, se encuentran en las ocupaciones altamente feminizadas. Todo esto está directamente relacionado con la aparición de los trastornos musculo esqueléticos.

Por ultimo destacar que *“las mujeres presentan mayor probabilidad de soportar durante más tiempo las mismas cargas de trabajo: a trabajos menos cualificado y más precario, menor posibilidad de promoción, y también de cambio de puesto tras haber sufrido trastornos músculo esqueléticos.”*<sup>17</sup>



---

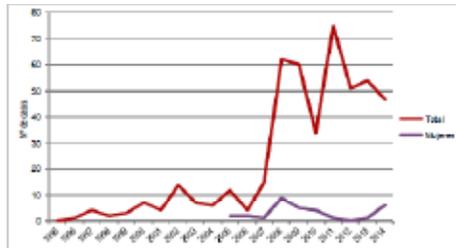
17 VEGA, S. INSHT: “NTP 657: Los trastornos músculo-esqueléticos de las mujeres (I): exposición y efectos diferenciales”. INSHT. P. 6

## CÁNCER DE ORIGEN LABORAL

Al menos uno de cada 20 cánceres diagnosticados en nuestra sociedad es de origen laboral. El cáncer es la segunda causa de muerte en los países desarrollados y la causa más frecuente de muerte prematura y evitable en la Unión Europea.<sup>18</sup> Las exposiciones laborales son la cuarta causa del cáncer después del tabaco, la dieta y el sedentarismo.<sup>19</sup> Se estima que en España fallecen anualmente alrededor de 8.700 hombres y 850 mujeres por cáncer debidos a exposiciones laborales.<sup>20</sup>

### Cánceres profesionales en el Sistema de la Seguridad Social. España 1964-2011.

Figura 12. Cánceres profesionales en el sistema de la Seguridad Social. España 1964-2011.



Fuente: García C6mez M. Cáncer laboral en Espa1a. El "problema" del amianto. En: Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en Espa1a. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), 2013.

Sin embargo, en nuestro pa1s existe una infradeclaraci6n del c1ncer de origen laboral como enfermedad profesional. En 2018 1nicamente se declararon 28 c1nceres, de los cuales 13 se reconocieron en mujeres y 15 en hombres. Por lo tanto, pr1cticamente la totalidad de los c1nceres de origen laboral son considerados como contingencias comunes, siendo atendidos a trav1s del Sistema P1blico de Salud, en lugar de tratarse a trav1s de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

18 GARCÍA, M., CASTAÑEDA, R.: "20 años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. An1lisis multidisciplinar de la implantaci6n de la LPRL a lo largo de estos 20 años." UGT-CEC. P.139

19 GARCÍA, M., CASTAÑEDA, R.: "20 años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. An1lisis multidisciplinar de la implantaci6n de la LPRL a lo largo de estos 20 años." UGT-CEC. P.140

20 GARCÍA, M., CASTAÑEDA, R.: "20 años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. An1lisis multidisciplinar de la implantaci6n de la LPRL a lo largo de estos 20 años." UGT-CEC. P.141

Esta mala gestión perjudica gravemente a los trabajadores afectados, ya que al no considerarse como enfermedad profesional, se le priva de las prestaciones derivadas de la contingencia profesional, a la vez que se derivan los importantes costes del tratamiento y rehabilitación al Sistema Público de Salud, cuando debieran asumirse por parte de las Mutuas.

Por otra parte, los cánceres al no notificarse como enfermedades profesionales, son invisibles ante el mecanismo preventivo de la empresa, en las que, cuando se produce un daño derivado de los riesgos laborales, debe ser evaluado y eliminado o controlado. Aparte, desde UGT reclamamos una revisión periódica del listado de enfermedades profesionales español y una modificación de los criterios para que una enfermedad sea declarada como profesional, ya que una de las causas de la infra-declaración es la multicausalidad de los cánceres, ya que el ordenamiento jurídico español establece que, para que una enfermedad sea calificada como profesional:

- debe existir un nexo directo con la actividad laboral,
- debe estar recogida en el Cuadro de enfermedades profesionales publicado en 2006, el cuál apenas ha sido revisado durante este tiempo,
- y debe estar provocada por la acción de los elementos que se indican para para cada una de ellas en el citado cuadro.

Por lo tanto, son pocas las enfermedades causadas exclusivamente por exposiciones laborales y muchas enfermedades que, aun siendo multicausales, principalmente tienen un origen laboral, no son calificadas como tales, enmascarando así la magnitud del problema.

Según las estimaciones de los costes sanitarios directos del cáncer de origen laboral atendido en el Sistema Nacional de Salud, realizado por la Universidad de Granada para UGT-CEC, se observa que en el año 2013 ascendieron a más de 158 millones de euros, distribuido de forma desigual entre hombres y mujeres, siendo el 80% del gasto para hombres y el 20% para las mujeres.<sup>21</sup>

El mayor coste sanitario directo por cánceres laborales en hombres corresponde al cáncer de pulmón, seguido del cáncer de vejiga, el cáncer de colón y el mesotelioma. El coste sanitario de estos cuatro cánceres representa el 67,8% del total de

---

<sup>21</sup> A.A.V.V.: “Costes sanitarios directos del cáncer de origen laboral atendido en el Sistema Nacional de Salud.” UGT-CEC. 2016. P. 103.

gasto en hombres. En el caso de las mujeres, el mayor coste sanitario por cánceres laborales corresponde al cáncer de mama, seguido del mesotelioma, cáncer de pulmón y del cáncer de riñón. El coste sanitario de estos cuatro cánceres representa el 75% del total del gasto en mujeres.<sup>22</sup>

---

22 A.A.V.V.: “Costes sanitarios directos del cáncer de origen laboral atendido en el Sistema Nacional de Salud.” UGT-CEC. 2016. P. 104.

### 3. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DEL GÉNERO EN LAS ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN

Como hemos visto hasta ahora con todos los datos estadísticos anteriores se puede demostrar que existen evidencias de que los riesgos laborales y las patologías causadas por ellos afectan de manera distinta a mujeres y hombres.

#### CAUSAS:



La cuestión que ahora debe preocuparnos, una vez asimilado que realmente es necesario actuar teniendo en cuenta estas diferencias, es cómo deberíamos enfrentarnos a ellas y abordarlas. El objetivo final que no debe perderse de vista es mejorar las condiciones de trabajo y por ello debemos buscar respuesta a todas las realidades que existen en el mundo del trabajo y a las que se enfrentan diariamente las personas trabajadoras y en el caso que nos ocupa, las mujeres trabajadoras.

En la mayoría de las ocasiones, tradicionalmente los problemas de salud laboral de las mujeres se han infravalorado y solo se ha tenido en cuenta de forma específica la protección de la maternidad y la lactancia. En el caso de la investigación sobre esta área de salud laboral se centra en la relación con la reproducción sin extenderla a otros aspectos de las condiciones de trabajo.

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, debido a estos motivos, los resultados de estos estudios toxicológicos pueden no reflejar tampoco de forma adecuada las diferencias reales de los comportamientos de los compuestos químicos en los organismos de hombres y mujeres.

La integración de la perspectiva de género es la forma de garantizar la efectiva prevención de los riesgos laborales. También es necesario que aumente la investigación, y sobre todo la propia participación de las mujeres en aquellas decisiones sobre salud laboral que garantice que las medidas preventivas que se adopten sean realmente apropiadas para los riesgos y los daños que se pretenden evitar.

## 4. MEDIDAS PREVENTIVAS SEGÚN GÉNERO

Probablemente, las medidas preventivas que se implanten para reducir los daños a la salud de las trabajadoras, no difieran mucho de las que se puedan implantar para el resto de trabajadores. Como estamos viendo, lo que sí debe cambiar es la perspectiva en la que se identifican los propios riesgos que afectan al conjunto de la población trabajadora y sobre todo la valoración que se hace sobre cada uno de dichos riesgos en el caso de que sean las mujeres las que están expuestas a dichos riesgos.

### **Evaluación de Riesgos Laborales:**

El art. 16 de la Ley de PRL sobre **Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva** nos proporciona la pauta de cómo debemos enfrentarnos a la prevención de riesgos desde el punto de vista del género:

- a) *El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.*

Desde el momento que la Ley establece que para realizar la Evaluación de riesgos es necesario tener en cuenta las **características de los trabajadores** que van a desempeñar el trabajo, ya se está indicando que no basta sólo tener en cuenta la naturaleza o el trabajo en sí, sino que también tenemos que tener en cuenta TODAS las características de las personas que lo realizan. Es decir, en el caso que nos ocupa, el sexo de la persona; pero también la edad, tanto por si fueran menores o personas mayores, o cualquier otro rasgo pueda hacer necesario una adaptación para reducir el riesgo de generar daños a la salud de las personas trabajadoras. En definitiva, se trata de evaluar no sólo el puesto de trabajo en relación a las funciones que se realizan en él, sino analizar las características de las personas que van a realizar estas tareas para conocer cómo les afectan y en caso necesario proporcionar las medidas preventivas adecuadas.

Las evaluaciones de riesgos en la actualidad, no se realizan teniendo en cuenta las características de las personas que realizan el trabajo, por lo que al final lo que

sucede es que son las propias personas trabajadoras las que deben adaptarse a su puesto de trabajo. Mientras que las empresas no adaptan los puestos de trabajo a los trabajadores y trabajadoras, y por supuesto, se olvidan de analizar las diferencias que supone un mismo riesgo en función del género.

**Aspectos a tener en cuenta con las evaluaciones de riesgos:**

En las evaluaciones de riesgos siempre deben analizarse las condiciones de trabajo, es decir, las tareas que se realizan, quien las realiza, los lugares en los que se desarrolla el trabajo, los equipos de trabajo que se utilizan, las labores de mantenimiento y limpieza, las condiciones ambientales del lugar, presencias de sustancias químicas, biológicas o agentes físicos que puedan ocasionar daños a la salud, factores ergonómicos (posturas, movimientos repetitivos, posturas forzadas...), organización del trabajo (jornadas, horarios, turnos, carga mental, autonomía), factores psicosociales (violencia, estrés, discriminación, acoso...), todas estas cuestiones deben analizarse y evaluarse teniendo en cuenta para cada una de ellas la variable sexo.

**EN LAS EVALUACIONES DE RIESGOS DEBE TENERSE EN CUENTA  
SI HOMBRES Y MUJERES QUE TRABAJAN EN EL MISMO PUESTO  
REALIZAN LAS MISMAS TAREAS Y DE LA MISMA FORMA**

**Análisis y estimación del riesgo:**

Para que los resultados de la evaluación reflejen la situación real sobre los riesgos y los posibles daños a la salud de las personas trabajadoras es imprescindible su participación. Las personas que realizan el trabajo son las que mejor conocen lo que hacen y cómo lo hacen y por tanto las que pueden describirlo mejor.

En el siguiente esquema se resumen los aspectos a tener en cuenta para una adecuada estimación del riesgo.

Las mujeres deben participar en la identificación y valoración de los riesgos y en el establecimiento de soluciones preventivas

Analizar las tareas que realmente se hacen y de la manera que se hacen.

Identificar peligros menos obvios y daños a la salud y enfermedades que se hayan producido entre mujeres.

Identificar y detectar si hay o puede haber, acoso sexual, por razón de sexo, discriminación, participación en toma de decisiones, conflictos de equilibrio entre la vida laboral y familiar

Analizar el riesgo para el embarazo, la lactancia natural y salud reproductiva. Implantar protocolos de actuación

## LAS MUJERES DEBEN TOMAR PARTE EN LA EVALUACIÓN DE RIESGOS, EN LA CONSULTA Y TOMA DE DECISIONES DE LAS ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD, DEBEN PROPONER MEDIDAS PREVENTIVAS Y OPINAR SOBRE LA APLICACIÓN DE LAS MISMAS

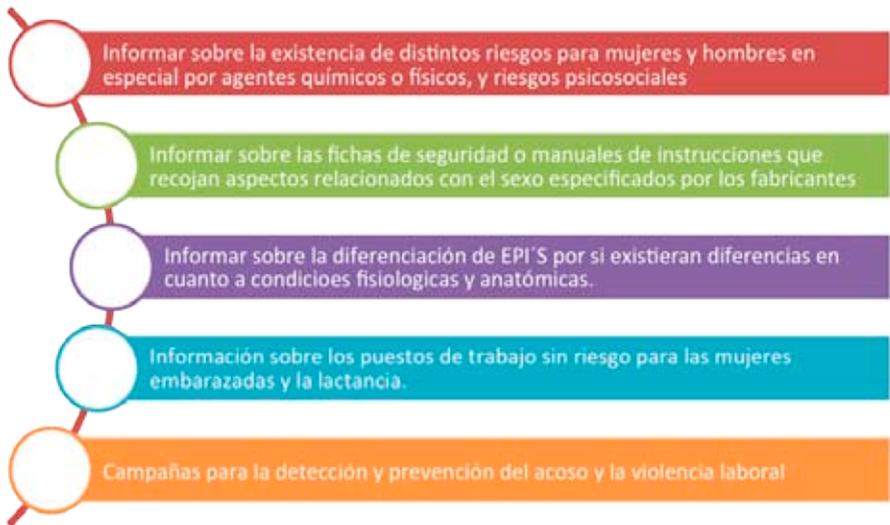
### Medidas preventivas:

Las medidas preventivas que se implanten tras la evaluación de los riesgos detectados deben siempre ajustarse al Art. 15 de la LPRL principios de la acción preventiva y sobre todo debe permitir que el trabajo se adapte a la persona y no al revés:

- Los puestos de trabajo, la maquinaria y los equipos de trabajo, así como los EPI's que deban emplearse deben ser diseñados y seleccionados teniendo en cuenta las características de las personas que los van a utilizar y siempre deben permitir que se adapten a sus necesidades. En general, en estos diseños no se tienen cuenta las diferencias entre hombres y mujeres y muchos de los equipos han sido diseñados teniendo en cuenta las dimensiones antropomórficas de los hombres y no de las mujeres.
- La **organización del trabajo** debe tener en cuenta cómo afecta a la perspectiva y género y también permitir la conciliación de la vida familiar y/o privada.
- Los grupos de trabajo deben ser lo más equilibrados posibles en el número de mujeres y hombres.

- La dirección de la empresa debe estar comprometida con la política de igualdad y manifestarlo claramente de forma que se acepte por todos los niveles de la organización.
- **Información de los trabajadores y trabajadoras**, como establecen el artículo 18.1.a LPRL, la persona empresaria debe informar a las personas trabajadoras de las cuestiones que afecten a su seguridad y salud, esta información se proporciona a través de los representantes de los trabajadores si los hay, pero en cualquier caso todas las personas trabajadoras deben recibir información de los riesgos específicos de su puesto de trabajo así como de las medidas de prevención que se implanten para dichos riesgos.

En la siguiente figura, proponemos algunos ejemplos sobre información que puede variar en relación a la perspectiva de género:



La **formación de los trabajadores y trabajadoras** debe contar con programas de formación sobre riesgos específicos del puesto de trabajo y las tareas reales que se desarrollan. Además, es recomendable que aparte de la formación específica en PRL, exista formación en habilidades y aptitudes valorando los conocimientos previos de las personas y su capacitación previa. Es importante que los planes de formación de la empresa incluyan formación en igualdad y evitando los estereotipos de género. Por supuesto, debemos recordar que la formación se realizará en horario

de trabajo, y en caso de no ser posible se computarán las horas como horas de trabajo.

Es importante recalcar:

Debe existir formación específica en igualdad como medida preventiva para la discriminación por sexo, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Los cursos de formación no pueden favorecer los estereotipos de género ni usar lenguaje sexista.

La evaluación y seguimiento de la formación debe incluir indicadores de género y evaluar cambios de conductas frente a la igualdad.

La formación de los delegados y delegadas de prevención debe contemplar la perspectiva de género

**Medidas de vigilancia y control**, el objetivo en este caso es vigilar que los riesgos se mantienen dentro de niveles tolerables. Deben realizarse de forma que se incluyan todas las personas expuestas, y sin olvidar las que trabajan a tiempo parcial (que mayoritariamente serán mujeres), en todos los turnos. Es necesario identificar indicadores que se puedan cuantificar y analizar por sexo para controlar la evolución y los cambios que originen las medidas preventivas implantadas. Cuando se planifiquen las inspecciones o actividades de vigilancia y control, deben establecerse los equipos de personas que intervendrán en ellas y deberán contar también con mujeres. Durante las tareas de inspección deben recogerse las opiniones de las personas trabajadoras afectadas para conocer su valoración.

Las medidas preventivas deben ser efectivas. Las personas que realizan las tareas y especialmente las mujeres, deben participar en sus propuestas y en su implantación para que estas realmente sean útiles y reduzcan o eliminen los riesgos de forma eficaz.

### **Vigilancia de la salud:**

La vigilancia de la salud debe realizarse siempre teniendo en cuenta los factores de riesgos a los que estén expuestas las personas trabajadoras. En función de esto, se deben establecer los diferentes protocolos de vigilancia de la salud, que establecerán desde la periodicidad, tipo de pruebas a realizar y *“en todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo”* (Art. 22 de la LPRL).

La mayoría de los protocolos que existentes hoy en día o que siguen la mayoría de servicios de prevención y por consiguiente, la mayoría de las empresas en España, no profundizan ni tienen en cuenta la perspectiva de género. Los protocolos de vigilancia de la salud tienen que mejorar para evaluar y poder interpretar de forma coherente las exposiciones en el trabajo, las diferencias de sexo y género que estamos señalando como pueden ser medidas antropométricas, funciones endocrinas, diferente distribución de la grasa corporal en el organismo, diferente forma de presentarse determinados síntomas en hombres y mujeres, etc.

Los protocolos actualmente existentes en vigilancia de la salud deberían ser revisados con el objetivo de profundizar en la perspectiva de género. Dichos protocolos deberán 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 (aún en ocupaciones similares).

### **Situación de las PYMES**

Las cuestiones tanto de Evaluación de los riesgos laborales, como las posteriores medidas preventivas que surjan resultado de esta Evaluación, si en ocasiones son difíciles de abordar en las empresas en general, lo son todavía más en las PYMES, más aún en los sectores tradicionalmente masculinizados y en los que aumenta progresivamente la presencia de las mujeres.

La prevención de riesgos laborales debe mejorar en todas las empresas, pero especialmente en las PYMES, que registran mayor número de accidentes que las grandes empresas. Queremos subrayar la importancia del papel que juegan los delegados y delegadas de prevención cuyas funciones permiten una mejora en las condiciones de trabajo de las personas y cuya figura no existe en las pequeñas empresas, donde las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales deben ser tratadas y gestionadas directamente entre la propia persona trabajadora y la empresa, por ello desde UGT defendemos la creación de la figura del delegado territorial/sectorial.

## **5. SOLUCIONES PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL SEGÚN GÉNERO**

Desde UGT proponemos que la perspectiva de género sea incluida en los capítulos relacionados con la prevención de riesgos laborales o salud laboral de los convenios colectivos.

Los representantes de los trabajadores reclamarán a la empresa que todas las medidas que se tomen en relación con las condiciones que afectan a la seguridad y salud de los trabajadores tengan en cuenta la perspectiva de género.

Cuando las delegadas y delegados de prevención o el Comité de Seguridad y Salud propongan medidas o actuaciones a la empresa sobre prevención de riesgos laborales serán sensibles a la perspectiva de género.

En las cuestiones en las que los representantes de los trabajadores sean consultados por la empresa, por ejemplo, en relación con la evaluación de riesgos, medidas preventivas, vigilancia de la salud, etc. Los representantes emitirán el preceptivo informe, en el plazo de 15 días desde la realización de la consulta, incluyendo en el mismo la perspectiva de género.

Cuando las delegadas y delegados de prevención asesoren a las trabajadoras sobre cuestiones que afecten a su seguridad y salud en el trabajo, deberán conocer si el trabajo está adaptado a sus características físicas y psicológicas. En caso de necesitar ayuda podrá acudir a los servicios de asesoramiento de UGT.

Las delegadas y delegados de prevención vigilarán la existencia de casos de discriminación contra las mujeres a la hora de gestionar la prevención de riesgos laborales en la empresa. Igualmente, en supuestos de acoso sexual o discriminatorio brindarán su apoyo a la víctima y trabajarán para que la empresa adopte medidas cautelares para evitar que el acoso continúe mientras dura la investigación.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

A.A.V.V.: “Costes sanitarios directos del cáncer de origen laboral atendido en el Sistema Nacional de Salud.” UGT-CEC. 2016.

EU-OHSA: “FACTS 43: La inclusión de los aspectos de género en la evaluación de riesgos”. EU-OHSA. 2013.

EU-OSHA: “FACTS 42 Las cuestiones de género en relación con la seguridad y salud en el trabajo”. 2003.

EU-OSHA: “New risks and trends in the safety and health of women at work”. EU-OSHA. 2013.

GARCÍA, M., CASTAÑEDA, R.: “20 años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Análisis multidisciplinar de la implantación de la LPRL a lo largo de estos 20 años.” UGT-CEC. 2015.

GIMENO M.A., “Procedimiento abreviado para la solución de conflictos de violencia en el ámbito laboral. A partir de las NTP 891 y 892”. UGT-CEC. 2015

INSHT: “Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo”. INSHT.

INSHT: “Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS- España”. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2015.

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social: “Estadística de accidente de trabajo. Datos de avance Diciembre de 2018”. Disponible en: <http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/eat/welcome.htm>

Observatorio de las Contingencias Profesionales de la Seguridad Social: “Estadísticas. Enfermedades Profesionales CEPROSS. Diciembre 2018”. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

UGT Vicesecretaria General-Departamento Confederal Mujer Trabajadora: “Informe “8 de marzo” Día Internacional de la Mujer. Balance de un año de la situación de la mujer en el ámbito laboral tras la huelga del 8 de marzo de 2018”.2019

VALLELLANO PÉREZ M.D.: “*Género y riesgos psicosociales en el Trabajo.*”. Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT. 2018.

VEGA, S. INSHT: “*NTP 657: Los trastornos músculo-esqueléticos de las mujeres (I): exposición y efectos diferenciales.*”. INSHT.





FINANCIADO POR:

EI2017-0004



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN  
ESTATAL PARA  
LA PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES, F.S.P.

