

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

SUMARIO

- El sesgo de género en el trabajo y su raíz histórica
 - Raíces históricas del sesgo de género en el empleo
 - El impacto del sesgo de género en la actualidad
- Persistencia del sesgo de género en la actualidad
- El sesgo de género y su relación con la perspectiva de género
- Cómo el sesgo de género impacta la equidad en el trabajo
- ¿Cómo integrar la perspectiva de género en la PRL?
- ¿Cómo afecta este sesgo a la perspectiva de género
- La prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

El sesgo de género en el trabajo y su raíz histórica:

El sesgo de género en el ámbito laboral sigue siendo una de las problemáticas más persistentes a nivel global. Aunque las mujeres han logrado importantes avances en términos de igualdad de oportunidades en los últimos años, aún existen barreras invisibles que afectan su desarrollo profesional. Estas barreras no son casuales ni recientes; están profundamente arraigadas en la historia, en las concepciones tradicionales sobre el rol de la mujer en la sociedad y, por ende, en el mundo del trabajo.

Raíces históricas del sesgo de género en el empleo:

Durante siglos, el trabajo productivo fue considerado un dominio masculino, mientras que el trabajo reproductivo y de cuidados quedó relegado a las mujeres, generalmente sin reconocimiento económico

ni social. En la Revolución Industrial, por ejemplo, las mujeres comenzaron a incorporarse en masa al trabajo asalariado, pero lo hicieron en condiciones de mayor precariedad, con salarios más bajos y en sectores considerados una extensión de las tareas domésticas, como la manufactura textil, la enseñanza o el servicio doméstico.

A lo largo del siglo XX, a medida que las mujeres luchaban por sus derechos laborales, muchas de estas desigualdades persistieron en formas más sutiles. Se consolidaron fenómenos como el techo de cristal (barreras invisibles que impiden a las mujeres acceder a puestos de liderazgo), el suelo pegajoso (dificultades para ascender desde los niveles más bajos del mercado laboral) y la segregación ocupacional (la tendencia a que mujeres y hombres se concentren en sectores y tipos de empleo distintos, generalmente con peores condiciones para ellas).



El impacto del sesgo de género en la actualidad

Aunque hemos avanzado en igualdad de oportunidades, el sesgo de género sigue afectando la contratación, la promoción y las condiciones laborales de las mujeres. La brecha salarial de género persiste, y en muchas empresas todavía se asume, de manera implícita, que las mujeres son menos adecuadas para ciertos roles de liderazgo o trabajos considerados “duros” o “riesgosos”. Además, la doble jornada laboral (trabajo remunerado + responsabilidades del hogar y cuidado) sigue recayendo mayoritariamente sobre las mujeres, lo que impacta su bienestar y su crecimiento profesional.

Este sesgo histórico y estructural no solo afecta a las mujeres; limita el potencial de toda la sociedad al desperdiciar talento y restringir la diversidad en la toma de decisiones. Para lograr un verdadero cambio, es necesario no solo reconocer estas desigualdades, sino transformar activamente las estructuras laborales para garantizar equidad en todos los niveles y sectores.

Persistencia del sesgo de género en la actualidad

Aunque los avances en derechos laborales y sociales han permitido que las mujeres accedan a más oportunidades en el trabajo, el sesgo de género sigue presente en diversos aspectos del entorno profesional. Las mujeres continúan enfrentando desafíos como:

- Desigualdad salarial: A pesar de contar con la misma formación y experiencia que sus

compañeros masculinos, las mujeres siguen ganando menos por realizar el mismo trabajo.

- Techos de cristal: Las mujeres tienen menos probabilidades de alcanzar puestos de liderazgo, ya que los estereotipos de género a menudo las ven como menos aptas para roles de poder.
- Expectativas de comportamiento: Las mujeres a menudo deben demostrar más que los hombres para ser consideradas competentes. Además, se espera que sean más "amables", "colaboradoras" y "cuidadosas", cualidades que, aunque valiosas, no siempre son las que se buscan en puestos de liderazgo.
- Subestimación de sus habilidades: A menudo se asume que las mujeres son menos competitivas o menos ambiciosas que los hombres, lo que puede afectar sus oportunidades de promoción.



El sesgo de género y su relación con la perspectiva de género

La perspectiva de género es un enfoque que busca analizar y comprender las diferencias estructurales y socioculturales entre mujeres y hombres, con el objetivo de eliminar desigualdades y garantizar la equidad en todos los ámbitos. En el mundo laboral, este enfoque es clave para identificar cómo el sesgo de género influye en la organización del trabajo, en las oportunidades de desarrollo y en las condiciones laborales.

3 **Cómo el sesgo de género impacta la equidad en el trabajo**

El sesgo de género no es solo una cuestión de percepción individual, sino un problema estructural que atraviesa todas las dinámicas del mundo laboral. Afecta desde la contratación hasta la promoción y distribución de tareas, perpetuando desigualdades en distintos niveles:

- Segregación ocupacional: La división del trabajo por género ha llevado a que las mujeres se concentren en sectores tradicionalmente feminizados (educación, salud, cuidados, administración), que suelen estar menos valorados y peor remunerados. Mientras tanto, los sectores dominados por hombres (ingeniería, tecnología, construcción) tienden a ofrecer mejores condiciones salariales y más oportunidades de ascenso.
- Brecha salarial y techo de cristal: A pesar de realizar el mismo trabajo, las mujeres siguen ganando menos que los hombres en la mayoría de los sectores. Además, enfrentan obstáculos invisibles para acceder a puestos de liderazgo, debido a estereotipos que asocian la autoridad y la toma de decisiones con características tradicionalmente masculinas.
- Doble jornada y conciliación: La persistencia de roles de género hace que las mujeres sigan asumiendo la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidados, lo que impacta su disponibilidad laboral y limita sus oportunidades de crecimiento profesional. En muchas empresas, la falta de medidas de conciliación refuerza esta carga desigual.



- Evaluación del desempeño y sesgos en la promoción: Estudios han demostrado que las mujeres son evaluadas con criterios más estrictos que los hombres en los procesos de promoción. Mientras que el liderazgo masculino suele percibirse como “natural”, en el caso de las mujeres se les exige demostrar constantemente su capacidad.

¿Cómo se integra la perspectiva de género en la PRL?

La perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales es fundamental para garantizar la igualdad de trato y la seguridad de todas las personas en el entorno laboral, independientemente de su género. Sin embargo, el sesgo de género puede afectar negativamente la implementación de políticas de prevención de riesgos, ya que las diferencias de género no solo influyen en la forma en que las personas experimentan los riesgos laborales, sino también en cómo se perciben, gestionan y previenen.

¿Cómo afecta este sesgo en la prevención de riesgos laborales?

1. Desigualdad en la identificación de riesgos:

Los riesgos laborales se perciben y se experimentan de manera diferente dependiendo del género. Tradicionalmente, las normativas de seguridad laboral y los protocolos de prevención de riesgos no siempre han tenido en cuenta las diferencias fisiológicas y sociales entre hombres y mujeres. Esto puede dar lugar a una mayor vulnerabilidad de las mujeres frente a ciertos riesgos, especialmente en sectores donde predominan las mujeres, como la salud, el cuidado de niños o la enseñanza, en los que se enfrentan a peligros específicos, como el estrés emocional, el acoso laboral o problemas relacionados con la carga física del trabajo.

Ejemplo: Las mujeres en el ámbito sanitario, por ejemplo, están expuestas a ciertos riesgos biológicos (como enfermedades infecciosas) y emocionales (estrés, agotamiento) de manera más intensa debido a la naturaleza de su trabajo y la falta de medidas adaptadas a sus necesidades. A menudo, la prevención de riesgos no contempla estas particularidades y, en consecuencia, las mujeres no reciben la misma protección o capacitación en la gestión de riesgos.

2. Condiciones laborales que afectan principalmente a las mujeres:

Existen ciertos riesgos laborales que afectan principalmente a las mujeres, y que a menudo no son tenidos en cuenta en las políticas de prevención. Las mujeres pueden estar más expuestas a riesgos derivados de la doble jornada laboral (trabajo remunerado y trabajo doméstico no remunerado), que afecta su salud física y mental, aumentando el riesgo de estrés, agotamiento y problemas musculoesqueléticos. También existen condiciones laborales que afectan a mujeres embarazadas o en periodo de lactancia que no siempre son adecuadamente abordadas en la normativa de prevención de riesgos.

Ejemplo: En industrias que requieren un trabajo físico intenso, como la limpieza o la hostelería, las mujeres, que son las que más frecuentemente ocupan estos puestos, pueden estar expuestas a cargas pesadas o posturas incorrectas durante largos períodos, lo que aumenta el riesgo de lesiones musculoesqueléticas. A menudo, la legislación no ofrece suficientes medidas de protección adaptadas a estas situaciones.



3. Falta de medidas específicas ante el acoso sexual y de género:

El acoso sexual y de género en el trabajo es una forma de violencia laboral que afecta de manera desproporcionada a las mujeres. Sin embargo, la prevención de estos riesgos no siempre ha estado integrada dentro de las políticas de seguridad laboral, ya que muchas veces no se considera como un "riesgo laboral" en sí mismo, sino como un "problema interpersonal". Esta falta de reconocimiento formal impide que se adopten medidas preventivas adecuadas.

Ejemplo: Las mujeres que trabajan en sectores dominados por hombres (como la construcción o la minería) pueden estar más expuestas a situaciones de acoso laboral o sexual. Sin embargo, la cultura laboral muchas veces minimiza o ignora este tipo de violencia, lo que hace que las políticas de prevención de riesgos no incluyan acciones específicas para proteger a las trabajadoras en este aspecto.

4. Desigualdad en el acceso a formación y recursos de seguridad:

Las políticas de prevención de riesgos laborales pueden no ser igual de accesibles o eficaces para hombres y mujeres, ya que los materiales de formación, equipos de protección personal o las medidas de seguridad a menudo se diseñan teniendo en cuenta las necesidades masculinas. Por ejemplo, el equipo de protección personal, como los cascos, guantes o botas de seguridad, puede no adaptarse bien al cuerpo de las mujeres, lo que pone en riesgo su seguridad.

Ejemplo: En ciertos sectores industriales, los equipos de protección personal no están diseñados para mujeres, lo que puede llevar a un mal ajuste o incomodidad, lo que afecta la efectividad de las medidas preventivas. Además, en algunas empresas la capacitación sobre riesgos laborales no se ajusta a las situaciones específicas que enfrentan las trabajadoras.

5. El impacto de los roles de género en la salud mental laboral:

Los roles de género también juegan un papel importante en la forma en que las personas experimentan el estrés laboral, la presión emocional y la salud mental en general. Las mujeres pueden estar más expuestas al estrés relacionado con la conciliación laboral y familiar, ya que socialmente se espera que asuman más responsabilidades en el hogar, lo que puede generar una mayor carga emocional y estrés.

Ejemplo: Las mujeres que se enfrentan a la presión de equilibrar el trabajo con las responsabilidades domésticas o de cuidado de los niños pueden experimentar niveles más altos de agotamiento emocional. El impacto de este estrés, si no se aborda adecuadamente en la prevención de riesgos laborales, puede tener consecuencias graves en su salud mental y física.

La prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

Para abordar la prevención de riesgos laborales (PRL) con perspectiva de género, es clave aplicar un enfoque integral que tenga en cuenta las diferencias entre

mujeres y hombres en el entorno de trabajo. Algunas estrategias esenciales incluyen:

1. Evaluación de riesgos con enfoque de género

- Identificar riesgos específicos que afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres.
- Incluir factores como la carga física y mental, el impacto de la doble jornada y los riesgos psicosociales.

2. Diseño de medidas preventivas adaptadas

- Asegurar que los equipos de protección individual (EPI) sean adecuados para mujeres y hombres.
- Considerar necesidades especiales durante el embarazo y la lactancia.

3. Formación y sensibilización

- Incluir la perspectiva de género en la formación sobre seguridad laboral.
- Capacitar en la detección y prevención del acoso laboral y la violencia de género en el trabajo.

4. Promoción de la conciliación y corresponsabilidad

- Implementar medidas que permitan un equilibrio entre la vida laboral y personal.
- Garantizar que estas medidas beneficien tanto a mujeres como a hombres, evitando que la carga recaiga solo en las trabajadoras.

5. Seguimiento y evaluación con indicadores de género

- Analizar los datos de siniestralidad desagregados por sexo.
- Ajustar las políticas de PRL para garantizar igualdad en seguridad y salud laboral.

En resumen, integrar la perspectiva de género en la PRL implica adaptar las políticas y medidas para garantizar que todas las personas, independientemente de su género, trabajen en condiciones seguras, saludables y equitativas.

Para más información acude a nuestras oficinas en:

TENERIFE:

C/ Méndez Núñez, nº 84, 2ª planta. 38001,
Santa Cruz de Tenerife. Tfno.: 922 27 14 67
Correos: saludlaboral@canarias.ugt.org
otprltf@canarias.ugt.org

LA PALMA:

C/ Calvario, nº 11-L. Los Llanos de Aridane. 38760,
La Palma. Tfno.: 922461035.
Correo: ifernandez@canarias.ugt.org

GRAN CANARIA:

Avda. 1º de Mayo, nº 21, planta baja. 35002,
Las Palmas de Gran Canaria. Tfno.: 928473215
Correo: otprlgc@canarias.ugt.org

LANZAROTE:

Avda. Vargas, 4-2ª planta. 35500, Arrecife.
Tfno.: 928810340 Correo: otprllz@canarias.ugt.org