

## LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

### SUMARIO

- ¿Porqué es necesario integrar la perspectiva de género en la PRL?
- ¿Cómo integrar la perspectiva de género en la PRL?
- Principales diferencias de los daños a la salud de origen laboral que sufren hombres y mujeres
- Sesgos de género que afectan a la PRL
- Causas determinantes de la exposición a riesgos laborales diferentes en mujeres y hombres
- Principales riesgos laborales en sectores feminizados
- La violencia sexual, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo
- El conflicto trabajo - familia o la doble presencia como riesgo laboral
- Gestión de los riesgos laborales para el embarazo, la lactancia y la reproducción

### ¿PORQUE ES NECESARIO INTEGRAR LA PERSPECIVA DE GÉNERO EN LA PRL?

Tanto la igualdad entre hombres y mujeres como la salud son derechos universales reconocidos en la legislación internacional y nacional que compone nuestro ordenamiento jurídico. Además, el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable ha sido incluido recientemente dentro de los Principios y derechos fundamentales en el trabajo en una decisión histórica de la 110ª Conferencia

Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Por otro lado, en el marco jurídico comunitario y en el español se aplica el **principio de transversalidad** que marca como objetivo estratégico integrar la perspectiva de género en

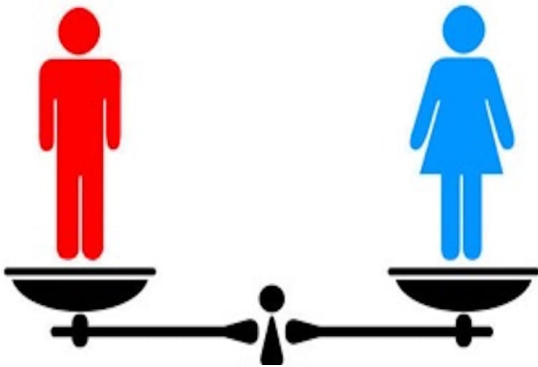
las legislaciones, políticas, programas y proyectos públicos, dada la obligación positiva de promover la igualdad en todas las actividades.

Si bien el marco legal de la prevención de riesgos laborales y la acción preventiva tradicional se consideran neutrales, en la mayoría de las situaciones toman como referencia implícita a los hombres y realizan todas sus actuaciones desde una perspectiva androcéntrica que no permite identificar ni resolver muchos de los riesgos a los que están expuestas las mujeres en el trabajo. Se incurre así en discriminación indirecta.

Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales mejora la seguridad y salud de las mujeres trabajadoras que ocupan puestos de trabajo a los que la actuación preventiva ha prestado poca atención. Además,

2 esto no solo se protege a las mujeres sino al conjunto de la población trabajadora.

La desigualdad entre mujeres y hombres es un hecho que se perpetuará mientras se mantengan los estereotipos y roles de género. Desde la actuación preventiva en las empresas se puede y debe contribuir a eliminar las barreras que no permiten alcanzar la plena igualdad de derechos entre los distintos sexos



### PRINCIPALES DIFERENCIAS DE LOS DAÑOS A LA SALUD DE ORIGEN LABORAL QUE SUFREN HOMBRES Y MUJERES

La literatura científica y los análisis sobre siniestralidad han detectado diferencias entre mujeres y hombres en la incidencia de accidentes y patologías relacionadas con el trabajo. Las más relevantes son las siguientes:

- Los hombres sufren más accidentes y lesiones en el trabajo que las mujeres.
- El cáncer reconocido como “cáncer laboral” es más común entre los hombres que entre las mujeres.
- Los hombres padecen con más frecuencia pérdida auditiva.
- Las mujeres padecen más trastornos de las extremidades superiores relacionados con los movimientos repetitivos y posturas forzadas, mientras que los hombres más trastornos lumbares y en extremidad inferior.
- El asma y las alergias suelen ser más comunes entre las mujeres.
- Las mujeres padecen más enfermedades cutáneas.

- Las mujeres presentan mayor riesgo de sufrir enfermedades infecciosas.
- En las mujeres existe una mayor prevalencia de trastornos mentales relacionados con la exposición a factores de riesgo psicosocial, como los trastornos de ansiedad o depresión.

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



### SESGOS DE GÉNERO QUE AFECTAN A LA PRL

Los sesgos son visiones parciales de la realidad que se activan de manera sistemática e inconsciente. Los sesgos influyen en las decisiones, los enfoques y las actuaciones que se llevan a cabo, tanto en prevención de riesgos laborales como en otros campos y disciplinas.

A continuación, exponemos los principales sesgos de género que afectan a la prevención de riesgos laborales:

- El androcentrismo es una de las grandes limitaciones que se dan en la investigación y en la actuación preventiva. Históricamente se ha tomado de forma sesgada al hombre como prototipo de trabajador para el que se investiga y actúa, mientras los riesgos de las mujeres quedan invisibilizados. Se puede observar este sesgo en el diseño de las herramientas,

los EPI, los equipos de trabajo y hasta en el mobiliario, adaptado a la fisionomía de los hombres y con base en percentiles en los que muchas mujeres no encajan; esto condiciona las tallas, los agarres, etc. Este sesgo también se da en el establecimiento de límites de exposición profesional (LEP) para agentes químicos y en el Cuadro de enfermedades profesionales.



- La creencia de que las mujeres trabajan en actividades de escaso riesgo, principalmente porque trabajan mayoritariamente en el sector terciario, con menos incidencia de mortalidad que otros sectores como la construcción, por ejemplo. Esta creencia condiciona de tal forma que se evalúan menos sus riesgos o se hace sin sensibilidad a la exposición a los riesgos específicos de las mujeres. De esta manera quedan invisibilizados y no se establecen medidas para prevenirlos. Además, cuando ellas sufren daños para la salud, se suele considerar que la causa es ajena a su exposición laboral y, al ignorar su origen laboral, los daños no son tratados como contingencias profesionales sino como contingencias comunes. Esto genera un **círculo vicioso** (Karen Messing, El trabajo de las mujeres. Comprender para transformar), al no quedar registrados

como contingencias profesionales, no se analizan posteriormente, lo que provoca que queden nuevamente invisibilizados y retroalimenta la idea de que sus trabajos son de escaso riesgo.

Este prejuicio es peligroso porque la falta de reconocimiento de los riesgos relacionados con el trabajo de las mujeres puede tener consecuencias negativas como, por ejemplo:

1. Una prevención de riesgos laborales ineficaz.
2. La negación de prestaciones en caso de enfermedades profesionales.
3. Una mala evaluación de los costes de la enfermedad de origen laboral.

Para superar estos sesgos es importante abordar la exposición a los riesgos laborales del conjunto de la población trabajadora integrando de forma sistemática la perspectiva de género: hacer visible lo invisible y valorarlo justamente, indagar en el origen laboral de los daños que sufren las mujeres, correlacionar correctamente las condiciones de trabajo de las mujeres con sus problemas de salud, fomentar la acción preventiva inclusiva y proponer actuaciones específicas.

### CAUSAS DETERMINANTES DE LA EXPOSICIÓN A RIESGOS LABORALES DIFERENTES EN MUJERES Y HOMBRES

Hay dos causas principales que determinan que la exposición a riesgos laborales sea distinta entre mujeres y hombres: diferencias biológicas y desigualdades de género.

Estas diferencias biológicas van más allá del embarazo y la lactancia. Las mujeres están sujetas a ciclos hormonales, muestran una mayor incidencia de problemas de la función tiroidea, tienen un 15 % más de grasa corporal y su fisionomía es distinta a la de los hombres. Dando lugar, por estos motivos, a una distinta afectación frente a determinados riesgos.

También los roles y estereotipos de género condicionan una exposición desigual a los riesgos laborales a través de la división sexual del

4 trabajo, la cual determina la exposición a riesgos en dos sentidos:

- Por la segregación vertical y horizontal. La segregación vertical es la distribución desigual de mujeres y hombres en la estructura jerárquica ocupacional, dando lugar a una subrepresentación de las mujeres en puestos de decisión y liderazgo (techo de cristal) y sobrerrepresentación en puestos cuyas posibilidades de desarrollo profesional son escasas (suelo pegajoso). La segregación horizontal es la concentración de trabajadores o trabajadoras en determinados sectores, ocupaciones y actividades, pero también hay segregación horizontal de tareas de un mismo puesto de trabajo. Si se realizan tareas y trabajos distintos, la exposición a riesgos es distinta.
- Por la responsabilidad del trabajo doméstico y de cuidados, que recae fundamentalmente sobre las mujeres. Esto determina una exposición desigual al conflicto trabajo-familia o doble presencia. También pueden sufrir más consecuencias derivadas de la doble jornada, como, por ejemplo, prolongar la exposición a movimientos repetitivos o a sustancias químicas cuando se realizan tareas de limpieza tanto en el ámbito laboral como en el hogar.

## PRINCIPALES RIESGOS LABORALES EN SECTORES FEMINIZADOS

Los sectores, ocupaciones y actividades feminizadas se han considerado tradicionalmente como “trabajos ligeros” de escaso riesgo. Esto ha contribuido a que la gestión preventiva en muchos casos haya sido insuficiente. Se trata de profesiones muy vinculadas a los cuidados, la limpieza y a estereotipos de género como que las mujeres son delicadas y cuidadosas, por lo que se presuponen más aptas para hacer trabajos meticulosos. Algunos de estos trabajos feminizados son:

- Personal de centros sanitarios
- Personal de educación
- Peluquerías
- Camareras de piso
- Aparadoras de calzado
- Teleoperadoras
- Ayuda a domicilio
- Trabajadoras del servicio doméstico
- Temporeras y jornaleras en invernaderos
- Conserveras y mariscadoras
- Personal de limpieza y lavandería
- Personal de comercio

Estos puestos de trabajo tienen en común una exposición muy elevada a riesgos ergonómicos (particularmente movimientos repetitivos y posturas forzadas), a factores de riesgo psicosocial (especialmente altas demandas y exigencias emocionales y bajo control) y a productos químicos y agentes biológicos.



## LA VIOLENCIA SEXUAL, EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

La Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual define las violencias sexuales como los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado. Esta definición incluye las violencias sexuales en el ámbito laboral: agresión sexual, acoso y violencias sexuales cometidas a través de medios tecnológicos, como la pornografía no consentida y la extorsión sexual.



En los lugares de trabajo se puede dar, además del acoso sexual, el acoso por razón de sexo, tipificados como delitos en el Código Penal. En este último caso, el comportamiento no tiene naturaleza sexual, sino que atenta contra la dignidad de la persona en función de su sexo.

Estas violencias sexuales vulneran el derecho fundamental a la libertad, a la integridad física y moral, a la igualdad y a la dignidad de la persona que la sufre y que de forma estructural son en su gran mayoría mujeres. Por ello, la Ley plantea la necesidad de establecer en los lugares de trabajo mecanismos de prevención y actuación. Entre ellos son obligatorios los protocolos de prevención y actuación frente a estos riesgos, así como la formación e información (particularmente a las trabajadoras pero extensible a toda la plantilla) sobre este riesgo tal y como indican el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022 y los artículos 18 y 19 de la Ley 31/95 de prevención de riesgos laborales. Estas medidas ayudan a prevenir el acoso y violencia sexual, al mismo tiempo que se anticipa su tratamiento adecuado.

### **EL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA O LA DOBLE PRESENCIA COM RIESGO LABORAL**

El conflicto trabajo-familia (CTF) se refiere al conflicto entre las demandas del trabajo remunerado y del doméstico-familiar. El CTF se ha analizado como riesgo psicosocial en diversos estudios, denominándolo “doble presencia” cuando se pone el foco en la simultaneidad de las exigencias de ambos ámbitos.

La prevención de riesgos laborales a menudo ha ignorado el CTF o doble presencia por considerar que el ámbito laboral y el doméstico-familiar son espacios estancos y separados. Sin embargo, las responsabilidades, demandas y tiempos que requieren ambos ámbitos funcionan como vasos comunicantes que se interfieren mutuamente.



En el CTF o doble presencia hay dos factores clave: la jornada y las demandas laborales. Estos dos factores interactúan entre sí, intensificando o disminuyendo el conflicto. Hay una serie de condiciones de trabajo que suponen un aumento de la tensión que genera el CTF o doble presencia: altas demandas laborales, baja autonomía sobre la jornada y ritmos de trabajo, la prolongación de las jornadas laborales, los cambios de días y horas de trabajo con preavisos cortos o jornadas que coinciden con horarios de cuidado a personas dependientes.

Existe evidencia científica que alerta sobre las consecuencias para la salud del CTF o doble presencia. Por ello se debe gestionar como un riesgo psicosocial más, integrándolo en la evaluación de riesgos psicosociales y adoptando medidas preventivas que lo eliminen o controlen.

### **GESTIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES PARA EL EMBARAZO, LA LACTANCIA Y LA REPRODUCCIÓN**

El embarazo y la lactancia son estados en los que se producen cambios biológicos y fisiológicos en las mujeres. Además, el embrión, feto, o recién nacido/a son más vulnerables a determinados riesgos. El artículo 26 de la Ley de Prevención de

6 riesgos laborales obliga a valorar los riesgos laborales para el embarazo y lactancia, así como a actuar para proteger la salud de la mujer y de su descendencia. Los anexos VII y VIII del Reglamento de los Servicios de Prevención establecen una lista no exhaustiva de riesgos que se deben evaluar y evitar.



Con el objetivo de gestionar los riesgos laborales para el embarazo y la lactancia se tendrá en cuenta que:

- La evaluación inicial de riesgos debe contemplar el riesgo para el embarazo y lactancia e implementar las medidas necesarias para la eliminación o reducción de ese riesgo.
- Las empresas deben elaborar una relación de puestos de trabajo sin riesgo para el embarazo.
- Las trabajadoras deben recibir información sobre dicha evaluación de riesgos en sus puestos de trabajo y de la relación de puestos de trabajo sin riesgo.
- Cuando una trabajadora pone en conocimiento de la empresa su

situación de embarazo, debe realizarse una revisión de la evaluación de riesgos que permita determinar si su puesto conlleva riesgos para el embarazo o la lactancia.

- Ante una situación de riesgo para la mujer o su descendencia, se deberá eliminar el riesgo. Si no es posible eliminar el riesgo, la norma jerarquiza tres actuaciones posibles:
  - 1º Adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo.
  - 2º Cambio temporal de puesto de trabajo.
  - 3º Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia (prestación de la Seguridad Social considerada contingencia profesional).
- Además, las trabajadoras embarazadas y madres lactantes deberán tener la posibilidad de descansar tumbadas en condiciones adecuadas y facilitar los permisos retribuidos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto en los términos establecidos legalmente.

En cualquier caso, el embarazo y la lactancia solo son las fases finales de la reproducción. La prevención de la salud reproductiva debe extenderse a la fase de preconcepción, que afecta por igual a mujeres y hombres. Así, el artículo 25 de la Ley de prevención de riesgos laborales establece que la empresa debe tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de las trabajadoras y los trabajadores.

**Para más información acude a nuestras oficinas en:**

**TENERIFE:**

C/ Méndez Núñez, n° 84, 2ª planta. 38001, Santa Cruz de Tenerife. Tfno.: 922 27 14 67

Correos: [saludlaboral@canarias.ugt.org](mailto:saludlaboral@canarias.ugt.org)  
[otprltf@canarias.ugt.org](mailto:otprltf@canarias.ugt.org)

**LA PALMA:**

C/ Calvario, n° 11-L. Los Llanos de Aridane. 38760, La Palma. Tfno.: 922461035. Correo:  
[ifernandez@canarias.ugt.org](mailto:ifernandez@canarias.ugt.org)

**GRAN CANARIA:**

Avda. 1º de Mayo, n° 21, planta baja. 35002, Las Palmas de Gran Canaria. Tfno.: 928473215  
Correo: [otprlgc@canarias.ugt.org](mailto:otprlgc@canarias.ugt.org)

**LANZAROTE:**

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