



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

Máster Universitario en Prevención de Riesgos
Laborales, Universidad Miguel Hernández

**“MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES CON
PERSPECTIVA DE GÉNERO”**

AUTORA: ÉRICA RUIZ ALEDO

TUTORA: BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA

Curso académico 2021/2022



**INFORME DEL DIRECTOR DEL TRABAJO FIN MASTER DEL MASTER
UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

D. BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA, Tutor/a del Trabajo Fin de Máster, titulado 'MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO' y realizado por el/la estudiante ERICA RUIZ ALEDO

Hace constar que el TFM ha sido realizado bajo mi supervisión y reúne los requisitos para ser evaluado.

Fecha de la autorización: 24 DE JULIO DE 2022

LOPEZ INSUA
BELEN DEL MAR
- 75156868K

Firmado digitalmente
por LOPEZ INSUA BELEN
DEL MAR - 75156868K
Fecha: 2022.07.24
23:39:01 +02'00'

Fdo.: BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA
Tutor/a TFM



RESUMEN:

La seguridad en el trabajo, es decir, la consecución de puestos de trabajo seguros para las personas trabajadoras, tanto desde la perspectiva de la siniestralidad laboral como del desarrollo de enfermedades profesionales, es uno de los objetivos fundamentales de la prevención de riesgos laborales en la Empresa. Por su parte, la tendencia legislativa actual nos lleva a una aplicación práctica del principio de igualdad de género en todos los ámbitos, incluido el laboral, como reflejo de los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030, principalmente en los ODS 5 («Igualdad de género»), 8 («Trabajo decente y crecimiento económico») y 10 («Reducción de las desigualdades»), y las metas fijadas.

La finalidad de este trabajo es hacer un breve estudio normativo, jurisprudencia y doctrinal, que permita obtener unas conclusiones de carácter práctico sobre igualdad y seguridad en el trabajo, a efectos de identificar los puntos clave a analizar para determinar si la política preventiva de una determinada empresa atiende o no a la perspectiva de género; siendo el objetivo último de estudio obtener un listado de medidas, recomendaciones y buenas prácticas a implantar en materia de prevención de riesgos laborales que atiendan a dicha necesidad.

El resultado del estudio demuestra que la normativa preventiva actual recoge como principales medidas las relacionadas con la maternidad y lactancia (valoración exclusiva de aspectos reproductivos) y acoso sexual o por razón de sexo. Sin embargo, existen áreas inexploradas, riesgos desconocidos y falta de incentivos para la investigación.

No obstante, se han podido obtener una serie de puntos de reflexión y análisis que pueden ser utilizados de forma sencilla por las empresas a efectos de realizar un diagnóstico inicial, plantear medidas de mejora y un plan de seguimiento mediante cronogramas de actuación e indicadores de seguimiento.

Palabras clave: género, igualdad, prevención, seguridad y salud laboral.

ABSTRACT:

Safety at work, that is, the achievement of safe jobs for workers, both from the perspective of occupational accidents and the development of diseases, is one of the fundamental professional objectives of the prevention of occupational risks in the company. For its part, the current legislative trend leads us to a practical application of the principle of gender equality in all areas, including employment, as a reflection of the sustainable development goals of the 2030 Agenda, mainly in SDG 5 ("Equality of gender"), 8 ("Decent work and economic growth") and 10 ("Reducing inequalities"), and the targets set.

The aim of this work is to make a brief normative, jurisprudential and doctrinal study, which allows obtaining practical conclusions on equality and safety at work, in order to identify the key points to analyze to determine if the preventive policy of a certain company attends or not to the gender perspective; being the ultimate objective of obtaining a list of measures, recommendations and good practices to be implemented in the area of risk prevention study that meet said labor need.

The result of the study shows that the current preventive regulations include as main measures those related to motherhood and lactation (exclusive assessment of reproductive aspects) and sexual or gender-based harassment. However, there are unexplored areas, unknown risks and a lack of incentives for research.

However, it has been possible to obtain a series of different points for reflection and analysis that can be used in a simple way by companies for the purpose of making an initial diagnosis, proposing improvement measures and a monitoring plan through action schedules and monitoring indicators.

Keywords: gender, equality, prevention, occupational health and safety.

ABREVIATURAS

CE: Constitución española.

INE: Instituto Nacional de Estadística.

INSST: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ET: Estatuto de los Trabajadores.

Ley Orgánica 3/2007: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

LISOS: Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

LPRL: Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

ODS: Objetivos de desarrollo Sostenible.

OMS: Organización Mundial de la Salud.

Proc.: Procedimiento

SJS: Sentencia del Juzgado de lo Social

STJUE: Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

STS: Sentencia Tribunal Supremo.

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.

Real Decreto 901/2020: Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en adelante, RD 901/2020).

Rec.: Recurso

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| 1. INTRODUCCIÓN | 10 |
| 2. JUSTIFICACIÓN | 12 |
| 3. OBJETIVOS | 14 |
| 3.1 OBJETIVO GENERAL | 14 |
| 3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 14 |
| 4. MATERIAL Y MÉTODOS | 15 |
| 5. RESULTADOS Y DISCUSIÓN | 17 |
| 5.1 MARCO NORMATIVO | 17 |
| 5.2 INSTRUMENTOS BÁSICOS APLICADOS EN MATERIA DE PRL TENIENDO EN CUENTA LA PRESPECTIVA DE GÉNERO | 20 |
| 5.2.1 PROTECCIÓN EMBARAZO Y LACTANCIA. ESPECIAL REFERENCIA A LAS TRABAJADORAS EMBAZADAS COMO GRUPO VULNERABLE AL COVID-19. | 21 |
| 5.2.2 ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO | 25 |
| 5.3 IMPACTO DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PRÁCTICA PREVENTVA | 28 |
| 5.3.1 CARACTERÍSTICAS FÍSICAS | 29 |
| 5.3.2 DIMENSIÓN SOCIOCULTURAL | 31 |
| 5.3.3 CONDICIONES DE TRABAJO | 38 |
| 5.4 SINIESTRALIDAD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO | 40 |
| 5.5 APLICACIÓN PRACTICA: AUDITORIA DE GÉNERO EN MATERIA PRL | 42 |
| 5.5.1 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN | 42 |
| 5.5.2 ACCIONES DE MEJORA | 43 |
| 6. CONCLUSIONES | 45 |

7. BIBLIOGRAFÍA, NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA

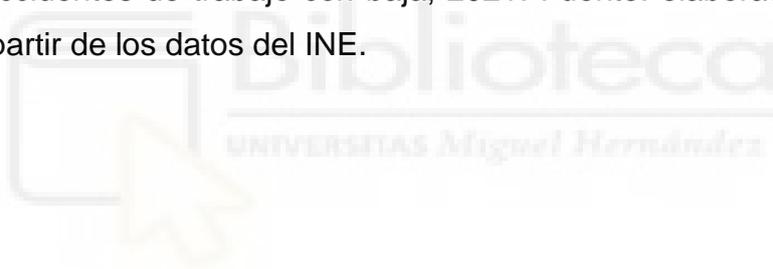
46



ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1: Esquema riesgos durante del embarazo y lactancia. Fuente: elaboración propia | 22 |
| Figura 2: Esquema contenido protocolo de acoso. Fuente: elaboración propia | 28 |
| Figura 3: Ejemplos de utilización de percentiles para alcance en altura y dimensiones internas. Fuente: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. | 31 |
| Figura 4: Empresas con y sin protocolo de acoso. Fuente: elaboración propia a partir de los datos Encuesta III Observatorio de Igualdad, The Adecco Group Institute | 26 |
| Figura 5: Tasa de empleo periodo 2018 a 2021. Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos por el INE. Publicación Mujeres y hombres en España. ISSN 2255-0402 | 30 |
| Figura 6: Población ocupada según sector de actividad 2021. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE | 34 |
| Figura 7: Población ocupada según rama de actividad. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE. | 35 |
| Figura 8: Ocupados según tipo de puesto laboral (2020). Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE. | 36 |
| Figura 9: Población ocupada según ocupación 2021. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE. | 37 |
| Figura 10: Horas al día dedicadas a actividades de trabajo no remunerado por trabajadores que realizan dichas actividades. Encuesta de Condiciones de Trabajo 2015 (% personas). Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE | 38 |

- Figura 11: Personas trabajadoras con hijo a cargo que han dejado de trabajar por cuidado de hijos, 2018. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE 39
- Figura 12. Brecha salarial de género 2019. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE 40
- Figura 13. Tipo de jornada laboral distinguiendo entre hombres y mujeres. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE 41
- Figura 14. Tipo de contrato de trabajo distinguiendo entre hombres y mujeres. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE 41
- Figura 15. Enfermedades profesionales vs accidentes. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE. 42
- Figura 16. Accidentes de trabajo con baja, 2021. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE. 43



1. INTRODUCCIÓN

La plena incorporación de la mujer al mundo laboral es una realidad, pero los datos y cifras siguen reflejando las tendencias sociales y tradicionales de desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. A este respecto hay varios indicadores, pero podemos destacar los siguientes: la tasa de participación de la mujer en la población activa es muy inferior a la del hombre y la infrarrepresentación femenina en determinados sectores y puestos de trabajo.

Por tanto, uno de los retos de las Empresas es obtener una paridad real en las mismas, superando la segregación vertical y horizontal que rige y reina el mercado laboral actual.

En dicha lucha por la igualdad, la prevención de riesgos laborales juega un papel esencial, aunque en muchos casos desconocido o, al menos, no directamente relacionado con esa función social e integradora. Podemos indicar, a grandes rasgos, que en este ámbito su función es doble:

- Por un lado, la actividad preventiva de la Empresa tiene como uno de sus objetivos principales el conseguir de puestos de trabajo seguros para las personas trabajadoras, ya sean hombres o mujeres.

Sin embargo, en muchos casos, el hecho de no hacer ese estudio del puesto previo partiendo de las diferencias naturales y biológicas derivadas del sexo de las personas trabajadoras hace que no se consiga dicho fin último. Es una evidencia, hombres y mujeres enferman y se accidentan de distinta forma.

- Por otro lado, hacer que los puestos de trabajo se adapten a las personas trabajadoras permitirá superar la infrarrepresentación femenina en muchos puestos de trabajo que tradicionalmente han sido ocupados por hombres y que el hecho de que las mujeres no quieran acceder a los mismos puede ir vinculado a que las funciones y requerimientos del puesto no se adaptan a su perfil físico y biológico.

De esta forma, diferencias de sexo y género se mezclan y condicionan en el acceso e inserción de la mujer al mercado laboral, así como la seguridad y salud de la mujer en el mismo.

En relación con lo expuesto, y entrelazando ambos conceptos “perspectiva de género” y “prevención de riesgos laborales”, nos encontramos con la obligatoriedad de las empresas de tener instaurado un plan de igualdad.

En concreto, desde el pasado día 7 de marzo de 2022, todas las empresas que tengan cincuenta o más trabajadores tienen la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad. Dicha obligación nace en el momento en el que la Empresa alcanza los cincuenta trabajadores (el cálculo se efectúa por empresa, computando todos los centros de trabajo de esta) y se mantiene durante cuatro años, aunque en un momento posterior la plantilla de la Empresa disminuya.

Pues bien, a efectos de elaborar dicho plan de igualdad, uno de los pasos previos y necesarios es preciso realizar un diagnóstico de situación en el que se deben de analizar una serie de materias tasadas con carácter mínimo y reguladas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se (en adelante, RD 901/2020):

Dentro de las materias que se deben incluir en el diagnóstico de situación previo al plan de igualdad se encuentran las “*medidas de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género*” (Anexo relativo a las disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico, punto 4, apartado f) del RD 901/2020), punto que da título al presente trabajo y en el que se profundizará a lo largo del mismo.

Hasta la fecha, los instrumentos tradicionales existentes y exigibles normativamente eran los relativos a la maternidad, lactancia y protocolo de acoso. Sin embargo, es preciso ir un paso más allá.

Por ello, aprovechando los nuevos aires normativos, es el momento de plantear desde una perspectiva crítica y constructiva si la seguridad y salud en el trabajo está preparada y diseñada para detectar y eliminar aquellas desigualdades derivadas del género y sexo de las personas trabajadoras. Tanto para lograr puestos de trabajo seguros como que dichos puestos sean atractivos y factibles, con las adaptaciones que sean necesarias en su caso, para ambos sexos.

2. JUSTIFICACIÓN

En la teoría prevencionista actual, se parte de la ficción teórica de que hombres y mujeres están sometidos a los mismos riesgos laborales. Sin embargo, la realidad es distinta, ya que:

- Existen diferencias biológicas según el sexo de la persona trabajadora.
- Las condiciones laborales son distintas, la mujer se encuentra expuesta a una mayor precariedad laboral:
 - o Los hombres tienen un salario anual medio superior al de las mujeres (brecha salarial).
 - o El número de mujeres con contrato temporal es superior al de los hombres.
 - o El número de mujeres con contrato parcial es superior al de los hombres.
- Los porcentajes de ocupación según rama de actividad y sector es distinto entre hombres y mujeres (segregación horizontal).
- Existe infrarrepresentación femenina en determinados puestos de trabajo, en especial en aquellos puestos de trabajo con especial responsabilidad y poder de dirección (segregación vertical).
- Las mujeres trabajadoras dedican más tiempo al día a actividades relacionadas con el cuidado de hijos y tareas domésticas que los hombres (doble presencia).

Consecuencia directa de las diferencias expuestas es que hombres y mujeres enferman y accidentan en diferente proporción y de distinta forma. Por ello, la incorporación de la perspectiva de género en la política preventiva empresarial ayuda a detectar y solventar posibles inequidades en las actividades preventivas y de vigilancia de la salud, ya que permite tomar en consideración y presta atención a las diferencias existentes entre hombres y mujeresⁱⁱ.

En línea con lo expuesto, tal y como se desarrollará a lo largo del presente trabajo, mediante el Real Decreto 901/2020, se exige que por parte de las Empresas se analicen desde la perspectiva de género su actividad en materia de prevención de riesgos laborales.

Y, en el caso de que en dicho estudio se detecte o evidencia la existencia de desigualdades relacionadas con el sexo de la persona trabajadora, se deberán de tomar medidas para solventar dicha situación e incluirlas en el plan de igualdad con la siguiente estructura: objetivo, medidas concretas, indicadores de seguimiento y evaluación y calendario de aplicación.

Por ello, el presente trabajo tiene por objeto efectuar un análisis normativo, estadístico y práctico sobre la introducción de la perspectiva de género en las políticas preventivas, y de seguridad y salud laboral de las Empresas.

Al igual que el puesto de trabajo se debe de adaptar a la persona trabajadora, la prevención de riesgos laborales de debe de adaptarse al sujeto objeto de protección. Por ello, dado que hay diferencias entre hombres y mujeres, una política preventiva laboral sin perspectiva de género puede constituir en sí misma, un riesgo para la persona trabajadoraⁱⁱⁱ.



3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Mediante el presente trabajo se pretende valorar la influencia que la perspectiva de género tiene respecto de la seguridad y salud en el trabajo.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Respecto a los objetivos específicos que se pretenden alcanzar con el presente trabajo podemos citar los siguientes:

- Analizar la evolución normativa existente en la materia.
- Analizar cuáles son las obligaciones legales.
- Análisis estadístico.
- Estudio jurisprudencial.
- Identificar puntos débiles de las estructuras preventivas tradicionales.
- Formular propuestas de aplicación práctica en la Empresa que permitan implementar medidas de prevención de riesgos laborales que integren la perspectiva de género.

4. MATERIAL Y MÉTODOS

En la elaboración de este estudio se ha llevado a cabo una estrategia de búsqueda bibliográfica de estudios y documentos sobre prevención de riesgos laborales e igualdad de género. Para ellos se han realizado búsquedas en las siguientes bases de datos y jurisprudencia, portales y webs oficiales como:

- La Ley Digital 360º
- Aranzadi
- Biblioteca Digital Lefebvre
- Dialnet
- <https://www.boe.es/>
- <https://www.ine.es/>
- <https://op.europa.eu/>
- <https://www.igualdadenaempresa.es/>
- <https://www.inmujeres.gob.es>
- <https://www.igualdadenaempresa.es/>
- <https://www.seg-social.es/>
- <https://www.caeb.es/>
- <https://www.osalan.euskadi.eus/>
- <https://dle.rae.es/>
- <https://www.who.int/es/>

Igualmente, se han manejado diferentes libros (monografías, compilaciones, guías y manuales) físicos consultados en la biblioteca de la Universidad, así como en la biblioteca del Colegio de Abogados de Murcia.

Para la elaboración de las gráficas basadas en datos del INE se han cogido como referencia los últimos datos publicados según el área.

En cuanto a la metodología empleada en este proyecto, se ha realizado una investigación normativa, jurisprudencial, estadística y documental sobre el tema de estudio, seguido de una discusión sobre los aspectos más relevantes y la elaboración de unas conclusiones.



5. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 MARCO NORMATIVO

La Constitución Española de 1978^{iv} recoge el derecho a la protección de la salud y de la seguridad e higiene en el trabajo (artículo 40 CE) y el derecho a la igualdad (artículo 14 y 35.1 CE). En concreto, la Carta Magna dispone que los poderes públicos deben velar por la seguridad e higiene en el trabajo y por su parte las personas tienen derecho a trabajar sin que se les puedan discriminar por razón de sexo.

En lo que a la Seguridad y Salud Laboral respecta, el desarrollo exhaustivo de la materia no se produjo hasta la entrada en vigor de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL)^v. De esta norma, podemos destacar, en lo que a la perspectiva de género se refiere, que se trata de una norma de género neutro en la que la única referencia a destacar son las previsiones contenidas en el artículo 26 de la norma relativas a la protección de la maternidad (embarazo y lactancia), donde realmente la protección va dirigida a la madre gestante o lactante pero no a la mujer trabajadora.

En línea con lo anterior, el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante, LISOS)^{vi}, recogió y recoge en su artículo 13.1 como falta muy grave en materia preventiva la falta de cumplimiento por parte del empresario de las medidas específicas de protección de las trabajadoras, pero limitado únicamente a los concretos periodos de embarazo y lactancia.

Por tanto, en lo que a Seguridad y Salud respecta, encontramos por un lado el deber de protección de la persona trabajadora y por otro lado la especial protección de la trabajadora embarazada o lactante y dicha obligación tiene su correlativo tipo infractor.

Por su parte, los incumplimientos relacionados con la discriminación por sexo solo se recogen en dicha norma en relación con las infracciones en materia de relaciones laborales (artículo 8.12 LISOS), pero no en relación con materia preventiva.

Más de una década después de la aprobación de la LPRL, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres^{vii}, consagra la igualdad como principio rector e informador del ordenamiento jurídico español (artículo 4).

Esto significa que la igualdad de trato y de oportunidades entre hombre y mujeres, será un principio que se debe de aplicar a la hora de interpretar el ordenamiento jurídico español.

Pues bien, la citada Ley Orgánica, en su disposición adicional duodécima, introduce una serie de modificaciones en la LPRL, siendo especialmente destacable la inclusión de un nuevo apartado al artículo 5 de la norma ya que incluye las siguientes obligaciones a cumplir por parte de las Administraciones Públicas:

- Promover la efectividad del principio de igualdad y no discriminación entre hombre y mujeres.
- Utilizar en los sistemas de recogida y tratamiento de datos la variable del sexo.
- Detectar y prevenir daños derivados del trabajo vinculados al sexo de la persona trabajadora.
- Utilizar la variable del sexo a la hora de realizar estudios e investigaciones en materia preventiva.

Es, por tanto, a partir de dicho momento en el que por primera vez se recoge en la normativa española la unión y relación del derecho a la igualdad y el derecho a seguridad en el trabajo.

Sin embargo, no deja de tratarse de una mera declaración de principios dirigida a las Administraciones Públicas, pero con una clara vocación de progreso al permitir la obtención de datos disgregada por sexos lo que permite obtener conclusiones y actuar, cuestión que hasta el momento no se tenía en cuenta.

Posteriormente, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación^{viii}, modifica a la LO 3/2007 y establece que la obligación de elaborar un Plan de igualdad se extenderá a las Empresa de cincuenta o más trabajadores a partir del mes de marzo de 2022, tres años después de la publicación de la norma, y que el contenido a incluir en el diagnóstico de situación se desarrollará reglamentariamente.

Fruto de aquella habilitación legal, nace el Real Decreto 901/2020 que, como hemos adelantado, es la primera norma que refleja la obligatoriedad para un determinado perfil de empresas (aquellas con cincuenta o más trabajadores), de realizar un análisis de las medidas existentes en una Empresa en materia de prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género.

Por su parte, en el año 2022, podemos destacar:

- III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025, de 9 de marzo de 2022^{ix}:

“Medida 160: Elaboración de herramientas que faciliten la integración efectiva de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales, en particular en lo relativo a los riesgos de naturaleza psicosocial, prestando especial atención a situaciones de embarazo o lactancia.”

- Ley 15/2022^x, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que nace con intención de la base normativa que contenga las definiciones, principios y garantías básicas del derecho antidiscriminatorio español.

Por su parte, y como no podía ser de otra forma, en la aplicación, interpretación e, incluso, evolución de la normativa expuesta ha jugado un papel fundamental el desarrollo y aplicación de la norma por parte de los jueces y tribunales de justicia tanto españoles (TC, TS y TSJ) como europeos (TJUE). Así pues, ya hay Sentencias en las que se vinculan incumplimientos en materia preventiva llevados a cabo por la Empresa con discriminación por razón de sexo.

A modo de ejemplo, STSJ de Canarias de Las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, Rec. 369/2019, de 2 de julio de 2019^{xi}: En el caso analizado en la sentencia indicada nos encontramos con la impugnación por parte de la Administración de una sentencia de instancia en la que se reduce a 2.046 euros la sanción impuesta inicialmente en 20.491 euros.

La sanción impuesta a la Empresa hotelera es consecuencia de no haber llevado a cabo la evaluación de riesgos ergonómicos para el puesto de camarera de pisos, afectando el incumplimiento a un puesto de trabajo feminizado.

Pues bien, la sentencia de instancia es revocada ya que aplica una serie de criterios atenuantes que no tienen en cuenta la perspectiva de género y que ponen en evidencia la aplicación de estereotipos de género.

En concreto se aplicaron las siguientes atenuantes, con incidencia en el género de la persona trabajadora afectada, en la sentencia de instancia que fueron rectificadas en la sentencia que resuelve el recurso.

- Respecto del incumplimiento legal la sentencia de instancia considera que se trata de un mero incumplimiento formal. Sin embargo, el tribunal considera que realmente se trata de un incumplimiento con impacto constitucional.
- Se aplica como atenuante la escasa peligrosidad del puesto de trabajo, cuestión que es desvirtuada en fase de recurso, ya que se evidencia que el puesto de camarera de pisos implica riesgos para la salud psicológica de las trabajadoras por sobrecarga (riesgo psicosocial) y física por movimientos repetitivos y esfuerzos que provocan el desarrollo de enfermedades musculoesqueléticas de aparición tardía.

Por todo lo expuesto, la sentencia del TSJ considera que no se dan en el caso analizado criterios atenuantes para modular a la baja, la sanción impuesta por infracción de falta grave en materia de prevención de riesgos laborales.

Pues bien, es evidente que la integración de la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa viene recogida por imperativo legal, aunque no se encuentra regulado el alcance y forma en la que se debe materializar.

5.2 INSTRUMENTOS BÁSICOS APLICADOS EN MATERIA DE PRL TENIENDO EN CUENTA LA PRESPECTIVA DE GÉNERO

En un primer estudio sobre la materia, al analizar las previsiones normativas existentes que tengan en cuenta el género de la persona trabajadora podemos destacar dos bloques: por un lado, las medidas relacionadas con las condiciones reproductivas de la mujer (embarazo, maternidad y lactancia) y por otro las relacionadas con el acoso sexual y/o por razón de sexo.

5.2.1 PROTECCIÓN EMBARAZO Y LACTANCIA. ESPECIAL REFERENCIA A LAS TRABAJADORAS EMBAZADAS COMO GRUPO VULNERABLE AL COVID-19.

Como hemos indicado al inicio del estudio, la mayor parte de las medidas preventivas relacionadas con el género de la persona trabajadora, son las dirigidas a la protección de la maternidad y lactancia.



Figura 1: Esquema riesgos durante del embarazo y lactancia.

Fuente: elaboración propia.

Esta especial protección está regulada en el artículo 26 LPRL, que recoge la previsión de que la Evaluación de Riesgos debe de contemplar los posibles riesgos que afecten a la mujer embarazada o de parto reciente, así como durante la lactancia materna. A efectos de detectar los factores de riesgos de origen laboral se debe estar a la clasificación según su naturaleza: físicos, químicos, biológicos y por procedimientos industriales^{xii}.

La norma recoge que, para el supuesto de que se detecten riesgos, el empresario deberá de adaptar el puesto de trabajo, de una forma gradual según las necesidades o limitaciones.

En el caso de que no se puedan eliminar los riesgos, se prevé la posibilidad de suspender el contrato de trabajo, supuestos de riesgos durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

A pesar de que se trata de un derecho esencial, recogido por la Ley y apoyado por la LISOS, hoy es preciso en muchos casos su judicialización por las dificultades prácticas que entraña sobre todo en aquellos casos en los que la evaluación de riesgos es defectuosa. En este sentido, podemos destacar:

- STJUE, de 19 de octubre 2017, C-531/2015, § 59^{xiii}: En el asunto C513/15 se plantea la interpretación del artículo 19 de la Directiva 2006/54/CE^{xiv} y artículo 5.3 de la Directiva 92/85/CEE^{xv} en relación con la denegación a una trabajadora del certificado acreditativo necesario para poder solicitar la prestación económica por riesgo para la lactancia natural.

En el supuesto objeto de análisis, no existía evaluación respecto de los riesgos que presentaba el puesto de trabajo de enfermera de urgencias durante el periodo de lactancia.

Pues bien, la sentencia resuelve declarando supone una discriminación directa por razón de sexo, otorgar un trato menos favorable a una trabajadora por su condición de mujer en periodo de lactancia.

- STS, Sala Cuarta, de lo Social, 102/2021 de 27 Ene. 2021, Rec. 3263/2018^{xvi}: en el supuesto analizado por la Sentencia, nos encontramos con una evaluación que no recoge los riesgos vinculados a la lactancia natural para el puesto de enfermera de un servicio de emergencias sanitarias con trabajo a turnos de 24 horas.

En la demanda realizada por la trabajadora no se acredita que existan riesgos específicos. Sin embargo, señala la Sala que basta con la lectura de la evaluación para cotejar, sin necesidad de grandes conocimientos sobre la materia, la existencia de riesgos físicos (agentes químicos y biológicos) y desarrollo del trabajo a turnos y por la noche.

En línea con lo expuesto, es preciso hacer especial referencia a que durante los últimos años al hilo del COVID-19, dentro los grupos de personas especialmente vulnerables se ha incluido a las mujeres embarazadas. En general, el estado de pandemia mundial supuso la necesidad de elaborar protocolos de actuación que permitieran evitar los contagios en el seno de la empresa y proteger a los trabajadores más sensibles (personas con enfermedades respiratorias, mayores de 60 años, embarazos...) lo ha supuesto que los Servicio de Prevención y empresas tuvieran que elaborar protocolos

Inicialmente nos encontrábamos con un nuevo virus, del cual se desconocía su forma de contagio y cura, pero que se expandía rápidamente y saturó hospitales, arrasando con más de 110.187 fallecidos y 13.3014.863 casos notificados en España^{xvii}.

Pues bien, ante esta situación las medidas que se fueron desarrollando en las empresas para evitar los contagios fueron, entre otras:

- Implantación del teletrabajo.
- Mantener distancia de seguridad entre personas trabajadoras en el centro de trabajo.
- Uso de mascarillas.
- Uso de gel hidroalcohólico.
- Establecimiento de turnos de trabajo y cuarentenas para evitar los contagios.
- Restricción de horarios de apertura al público y habilitación de canales telemáticos.
- Prohibición del uso de cocinas en centros de trabajo, acompañado de la realización de jornadas intensivas.

Sin embargo, a lo largo de estos dos años, los protocolos, instrucciones y medidas preventivas han ido evolucionando de forma paralela a la evolución de los contagios, saturación de hospitales y de centros de atención primaria, y de la vacunación de la población.

A este respecto podemos destacar que el Ministerio de Sanidad publicó y ha ido actualizando (21 revisiones y modificaciones) el “PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES FRENTE A LA EXPOSICIÓN AL SARS-CoV-2”^{xviii}. Este procedimiento se crea con la finalidad de proteger a aquellos trabajadores especialmente sensibles ante el COVID y ayudar a las Empresa a gestionar los nuevos riesgos derivados de la pandemia.

En lo que a las trabajadoras embarazadas respecta, durante muchos meses han sido desconocidos los efectos que sobre el embarazo podría provocar el contagio con el virus de la trabajadora gestante.

En aquellos casos donde ha sido posible por la naturaleza del trabajo a desarrollar, se ha escogido como medida para la adaptación del puesto de trabajo de la empleada embarazada, la realización de la prestación de servicios mediante teletrabajo.

En aquellos otros casos donde no ha sido posible la modificación del puesto de trabajo ni el cambio de este, la solución ha sido la suspensión del contrato de trabajo y la prestación por riesgo durante el embarazo. En este sentido, podemos destacar las siguientes sentencias

- SJS Núm. 1 de Albacete, 19/2022, Proc. 618/2021, de 14 de enero de 2022: supuesto de una médica FEA de Obstetricia y Ginecología de la GAI de Almansa, especialmente sensible al COVID-19 y la contraindicación del uso de mascarillas por otras limitaciones médicas.
- SJS N°. 1 de Ciudad Real, 115/2022, Proc. 524/2021, de 14 de marzo de 2022: supuesto de una enfermera en servicio de urgencias de un centro hospitalario., especialmente sensible al COVID-19.

Por tanto, podemos concluir que el artículo 26 LPRL otorga una protección específica a nivel preventivo de la trabajadora embarazada o en proceso de lactancia natural que se debe adaptar y transformar según sean los riesgos a los que se expone la trabajadora, sin necesidad de habitación legal adicional alguna.

5.2.2 ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El artículo 48 de la LO 3/2007, recoge la obligación de las empresas de arbitrar procedimientos específicos para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y dar cauce a las denuncias que se pudieran formular en esta materia en el seno de la Empresa. De esta todas las Empresas, independientemente de su tamaño, tiene la obligación de tener un protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

Sin embargo, el 29%^{xix} de las Empresas aún no tiene protocolo de acoso (datos referidos a encuesta realizada a más de 30.000 Empresas sobre las principales materias de interés sobre igualdad y diversidad).



Figura 2: Empresas con y sin protocolo de acoso.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos Encuesta III Observatorio de Igualdad, The Adecco Group Institute.

A este respecto cabe indicar que, en la web de Ministerio, igualdadenaempresa.es, hay publicados dos modelos (uno pensado para empresa con obligación de tener Plan de Igualdad y otro para empresas de menos de 50 trabajadores) de protocolo en formato editable^{xx}: “Modelo de protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo”.

No obstante, para conocer el alcance y finalidad de este tipo de protocolos, es preciso partir de la definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo, ambas definiciones vienen recogidas en el artículo 7 apartados 1 y 2 de la LO 3/2007:

- Acoso sexual: *“cualquier comportamiento, 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.”*
- Acoso por razón de sexo: *“cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”*

En cuanto al contenido del protocolo, a efectos de que sean prácticos y útiles en la realidad actual de la empresa, dichos protocolos de actuación deben de recoger medidas: preventivas, procedimentales y reactivas.

En relación con las medidas preventivas, el propio artículo 48.1 párrafo segundo de la LO 3/2007, recoge ejemplos de medidas tales como:

- Desarrollar, aplicar y difundir en la Empresa códigos de buenas prácticas.
- Realización de campañas de sensibilización e información.
- Realización de acciones formativas.

El citado precepto indica expresamente que dichas medidas deben ser negociadas con los representantes de los trabajadores.

Por tanto, la obligación no consiste únicamente en tener un protocolo de actuación, sino que pretende un cambio de fondo que parte de la declaración pública por parte de la Empresa del rechazo a este tipo de conductas intolerables e inaceptables, y que debe de ir acompañado de una sensibilización de la plantilla que se puede articular a través de formación e información.

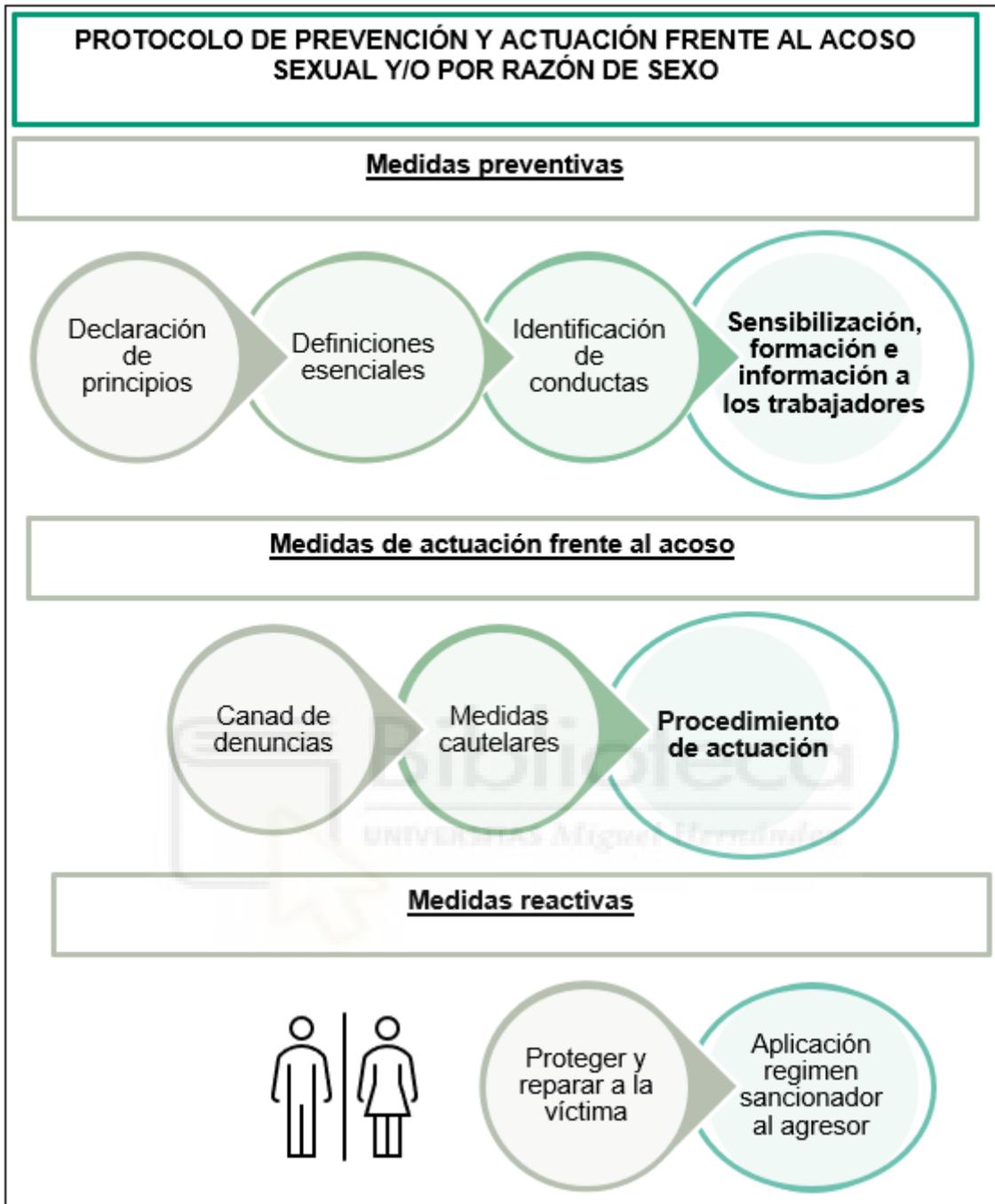


Figura 3: Esquema contenido protocolo de acoso.

Fuente: elaboración propia.

Igualmente, podemos destacar que hay Sentencia en las que se obliga a la Empresa a indemnizar a la trabajadora por los daños y perjuicios ocasionados por el hecho de no activar el Protocolo de acoso cuando llega la denuncia de la trabajadora.

En este sentido, STSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, 46/2020 de 17 Ene. 2020, Rec. 694/2019^{xxi}, recoge una conexión causal entre los daños a la salud sufridos por una trabajadora (*“trastorno por estrés postraumático derivado de la conflictividad laboral”*) y el hecho de que la Empresa no aplicara con agilidad y puntualidad el protocolo. Como criterio orientador para la cuantificación la indemnización por daños y perjuicios se utiliza el Baremo existente para valorar los daños y perjuicios causados en accidente de circulación.

También es importante destacar que en los supuestos de incapacidad laboral derivada de un acoso moral sufrido en el trabajo la contingencia de la baja sería laboral al derivarse de un accidente laboral, pudiendo desencadenar en su caso en una invalidez permanente total consecuencia del estrés laboral generado por el acoso moral (STSJ de Cantabria, Sala de lo Social, 1095/2006, Rec. 919/2006, de 23 de noviembre de 2006^{xxii}).

Pese a la dejadez e incumplimiento de algunas empresas, posiblemente demasiadas ya que hablamos de casi un 30%, el acoso y la violencia de género sobre la mujer trabajadora, no solo provoca un daño sobre las víctimas, sino que supone un daño colectivo, que afecta al estatus de las mujeres como grupo^{xxiii}.

5.3 IMPACTO DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PRÁCTICA PREVENTIVA

Como indicábamos al inicio del presente trabajo, la incorporación de la mujer al mercado laboral es una realidad. Así pues, si se analiza la tasa de empleo anual en España, se puede ver como los porcentajes, en líneas generales, se van igualando; si bien todavía la presencia del hombre es superior a la de mujer.

En la inclusión de la mujer al mercado laboral, en lo que a la Seguridad y Salud respecta, son dos tipos de diferencias las que afectan: diferencias biológicas derivadas de su condición sexual y desigualdades sociales vinculadas al género^{xxiv}.

Según la OMS, el “sexo” hace referencia a las características biológicas y fisiológicas que definen a hombres y mujeres, mientras que el “género” se refiere a los roles, conductas, actividades y atributos construidos socialmente que una cultura determinada considera apropiados para hombres y mujeres.^{xxv}

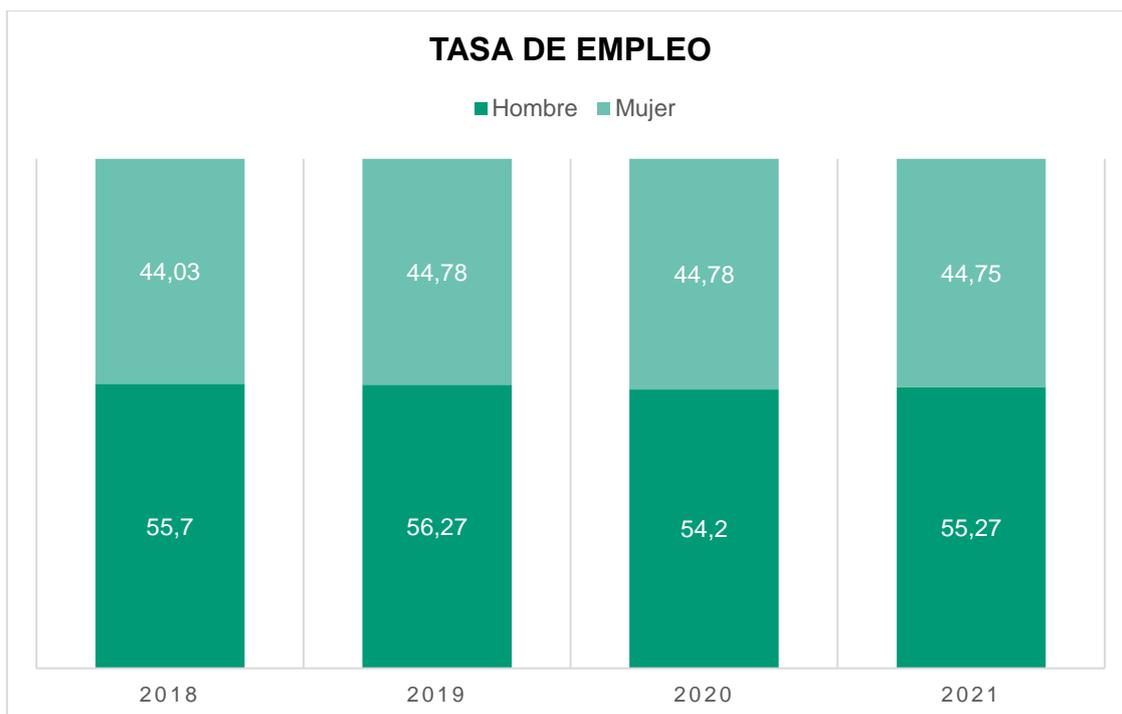


Figura 4: Tasa de empleo periodo 2018 a 2021.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos por el INE. Publicación Mujeres y hombres en España. ISSN 2255-0402.

En los siguientes apartados procedemos analizar como las diferencias ente hombres y mujeres tienen su reflejo a nivel preventivo desde un triple espectro: físico, laboral y sociocultural.

5.3.1 CARACTERÍSTICAS FÍSICAS

Dentro de las diferencias físicas y biológicas, relacionadas con el sexo de la persona trabajadora, podemos destacar por su incidencia en la salud laboral y la posibilidad de anticipar el riesgo: la antropometría, composición corporal, ciclos hormonales y salud reproductiva^{xxvi}.

- La antropometría es la disciplina que estudia de las proporciones y medidas del cuerpo humano.^{xxvii}

En lo que respecta a la Empresa y la actividad preventiva, se trata de una disciplina esencial que deberá tenerse en cuenta a la hora de diseñar y organizar los puestos y espacios de trabajo, de forma que sean seguros y permitan desarrollar las funciones y movimientos a la persona trabajadora de una forma cómoda y productiva.

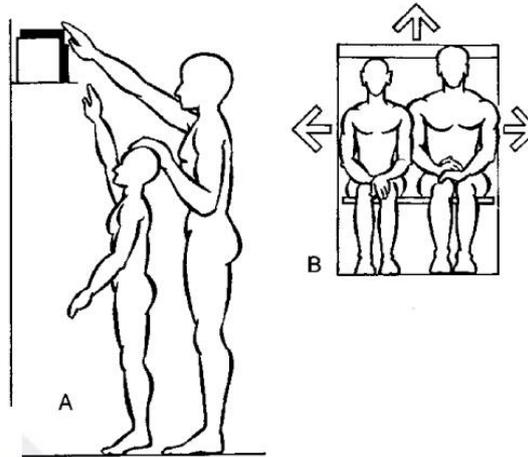


Figura 5: Ejemplos de utilización de percentiles para alcance en altura y dimensiones internas.

Fuente: ANTROPOMETRÍA. Centro Nacional de Nuevas Tecnologías. INSHT.

Pues bien, el sexo de la persona trabajadora establece diferencias en las dimensiones corporales. En concreto, como dispone la publicación realizada por el INSST en relación con la Antropometría, las diferencias en las dimensiones corporales derivadas del sexo de la persona pueden representar hasta un 20% de media.^{xxviii}

A nivel ergonómico y biomecánico, será esencial tener en cuenta dicha diferencia a efectos de poder conseguir puestos de trabajo accesibles y seguros tanto para hombres como mujeres, así como a la hora de adquisición de máquinas y herramientas de trabajo.

- Composición corporal: hombres y mujeres tienen diferente cantidad y disposición de tejido adiposo.

A modo de ejemplo de cómo puede afectar esta circunstancia a los riesgos y patologías sufridos como consecuencia del trabajo, podemos indicar que la mayoría de los alteradores endocrinos son liposolubles, lo que implica que el comportamiento de la piel como barrera a los agentes químicos será diferente entre hombres y mujeres^{xxix}.

- Procesos hormonales y salud reproductiva: hay determinadas patologías que únicamente las sufren las mujeres pero que apenas hay estudios acerca de su exposición a agentes tóxicos (endometriosis, pubertad precoz, cáncer de mama, cáncer de ovarios, alteraciones del ciclo menstrual y fertilidad, efectos en la descendencia etc.)^{xxx}

Las diferencias expuestas, que el grado de sensibilidad o respuesta ante un riesgo laboral es distinto, la autora Vallejo Da Costa^{xxxi} destaca los siguientes ejemplos: mayor sensibilidad de la mujer a sustancias químicas, mayores alteraciones en la salud de la mujer provocadas por el estrés, mayor predisposición a sufrir el síndrome del túnel carpiano, y la maternidad y lactancia como situación de especial sensibilidad.

5.3.2 DIMENSIÓN SOCIOCULTURAL

Tradicionalmente, la mujer se ha quedado en casa cuidando de los hijos y dedicándose a las labores del hogar, y el hombre trabajaba y proporcionaba sustento económico a la familia. En esa disposición de tareas, se tenía la concepción que las tareas de mayor esfuerzo físico (trabajo fuera del hogar) y responsabilidad (remuneración por el empleador) se asociaban al hombre, y las tareas más livianas y de supuesto menor esfuerzo intelectual se asociaban a la mujer.

Con la entrada de la mujer al mercado laboral, el citado rol se instauró y reflejó tanto en los sectores de actividad como en los puestos de trabajo a los que optan las mujeres, de esta forma nace la segregación horizontal y la segregación vertical. Además, como norma general y según los datos que se analizarán en las siguientes páginas, a pesar de su inclusión en el mercado la mujer sigue llevando las cargas relacionadas con el cuidado de los hijos y la llevanza de las tareas del hogar.

Pasamos a analizar con datos la segregación vertical, la segregación horizontal y la doble jornada/doble presencia:

- Por segregación horizontal se entiende la “*distribución diferenciada de hombres y mujeres en ocupaciones y sectores de actividad económica, pudiéndose distinguir entre sectores que tienden a ser feminizados y masculinizados*”^{xxxii}.

Pues bien, según los datos de población ocupada por sector de actividad en 2021, podemos diferenciar como sectores masculinizados la agricultura, la industria y la construcción; y como sectores feminizados el sector servicios.

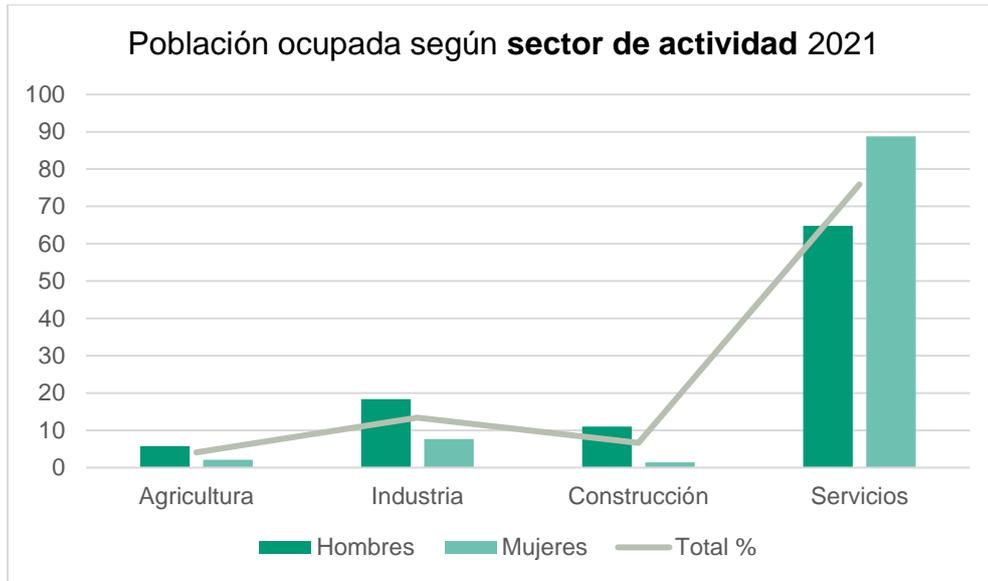


Figura 6: Población ocupada según sector de actividad 2021.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE

Según los datos de población ocupada según rama de actividad en 2020, podemos diferenciar como ramas masculinizadas como la agricultura, industria extractivas y manufactureras; y como ramas feminizadas las actividades de los hogares, y actividades sanitarias y de servicios sociales.

- A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
- B Industrias extractivas
- C Industria manufacturera
- D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
- E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación
- F Construcción
- G Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas
- H Transporte y almacenamiento
- I Hostelería
- J Información y comunicaciones
- K Actividades financieras y de seguros
- L Actividades inmobiliarias
- M Actividades profesionales, científicas y técnicas
- N Actividades administrativas y servicios auxiliares
- O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria
- P Educación
- Q Actividades sanitarias y de servicios sociales
- R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
- S Otros servicios
- T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio

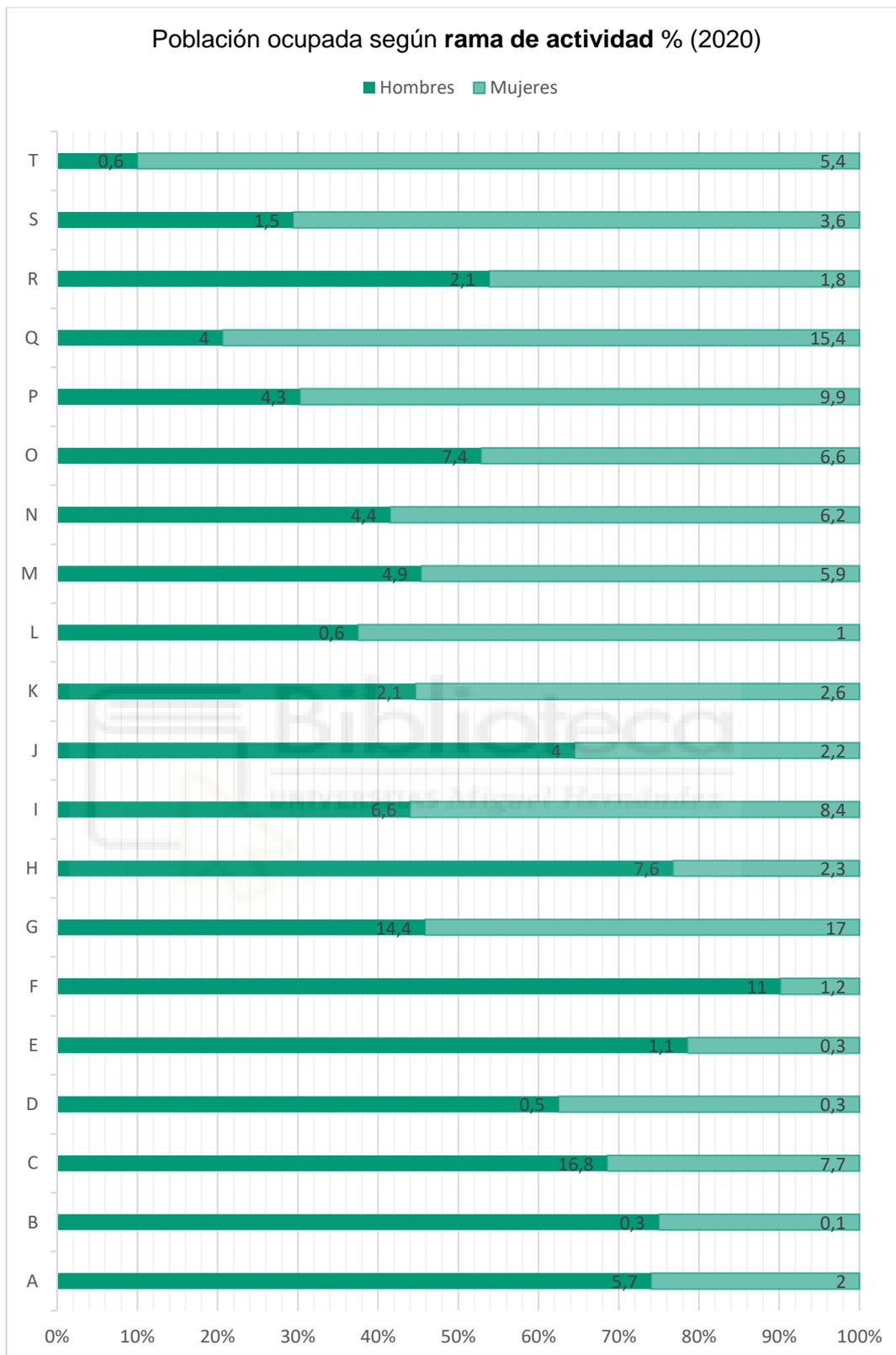


Figura 7: Población ocupada según rama de actividad.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE.

Una de las fórmulas a aplicar para frenar este tipo de segregación se encuentra en la educación a impartir desde las escuelas y colegios a niños y estudiantes; de forma que decidan de una forma libre todas las opciones laborales sin que les limite su sexo. Igualmente, las Empresas, que en muchos casos tienen dificultades para captar talento, podrían invertir en un mayor apoyo en centros de formación y universidad para potenciar la presencia femenina en sectores masculinizados.

- La segregación vertical entiende la distribución diferenciada de hombres y mujeres en diferentes puestos de trabajo.

En la siguiente gráfica se analizan la distribución por puestos en base a cuatro categorizaciones, se puede apreciar como en los puestos de responsabilidad y mayor retribución están masculinizados, mientras que en el puesto fase está feminizado.

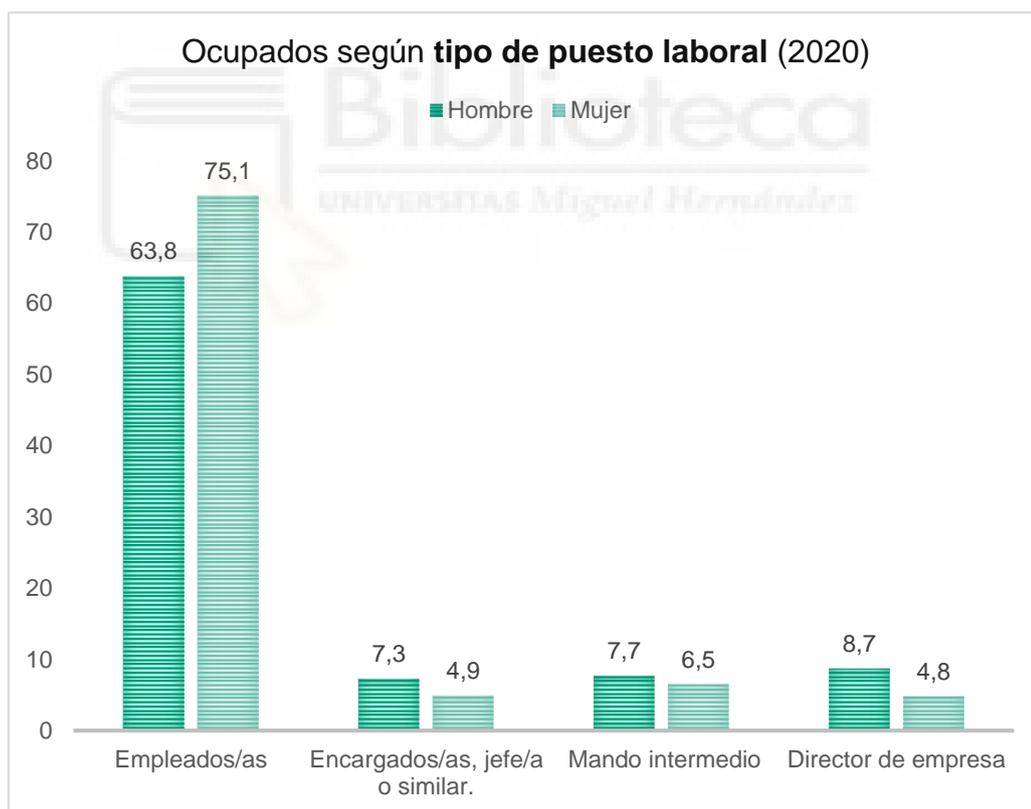


Figura 8: Ocupados según tipo de puesto laboral (2020).

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE.

Así pues, existe un “techo de cristal” que hace evidente la dificultad de las mujeres para ocupar puestos de gestión y dirección. Posiblemente, solo con acciones de discriminación positiva se podrá luchar contra este tipo de discriminación.



Figura 9: Población ocupada según ocupación 2021.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE.

Doble jornada o doble presencia: factor de riesgo psicosocial asociado a la necesidad de responder simultáneamente a las demandas de trabajo asalariado y a las demandas del trabajo doméstico-familiar; y puede derivar en trastornos psiquiátricos, problemas cardiovasculares, alteraciones psicósomáticas (digestivas, mareos, cefaleas), trastornos musculoesqueléticos y baja percepción de salud.^{xxxiii}.

Según datos recogidos en 2015 por la encuesta de condiciones de trabajo realizada por el INE, las mujeres realizan de media 8 horas al día de trabajo no remunerado relacionado con el cuidado de familiares y actividades del hogar; lo que supone casi el doble que el hombre.

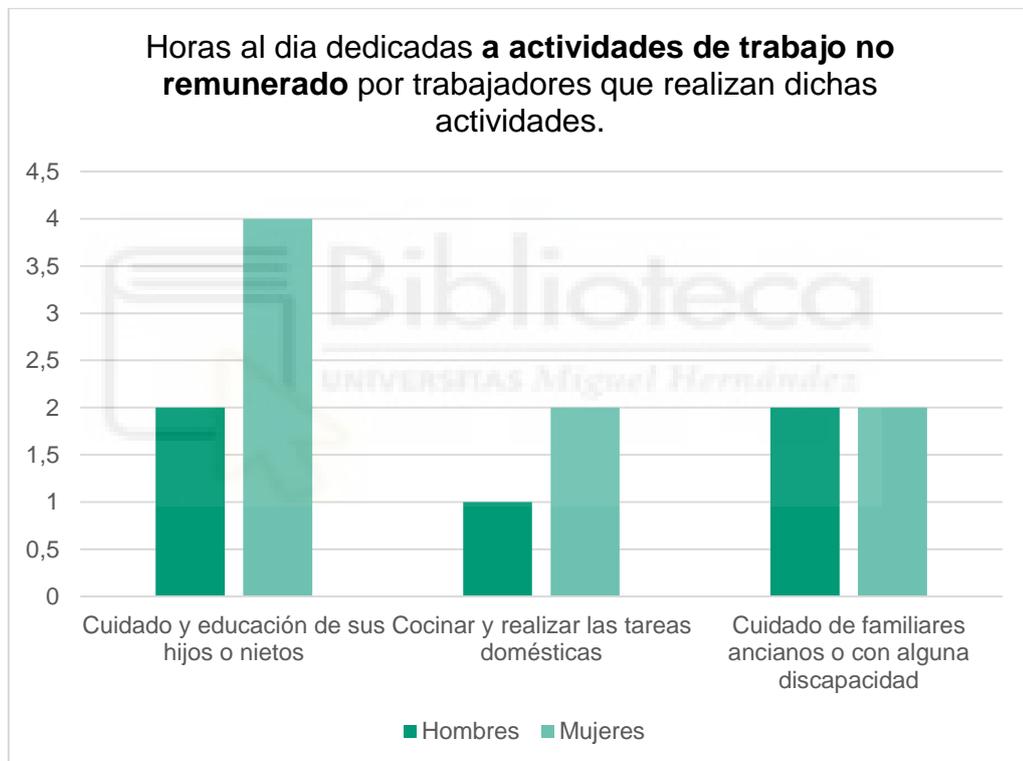


Figura 10: Horas al día dedicadas a actividades de trabajo no remuneradas por personas trabajadoras.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE

Ello se debe a que la incorporación de la mujer al mercado laboral no ha tenido el mismo ritmo que la implicación del hombre en relación con las labores del hogar y cuidado de personas dependientes. La doble presencia provoca una bajada del rendimiento laboral, aumento del riesgo de sufrir accidentes laborales, absentismo, absentismo e incluso puede provocar el abandono de la Empresa.

En línea con lo expuesto, las mujeres que son madres, además del permiso de maternidad suelen solicitar excedencias por cuidado de hijos, mientras que los hombres únicamente solicitan el disfrute del permiso por paternidad.

Los datos demuestran que la maternidad penaliza la permanencia de las trabajadoras en la Empresa y así como su progresión y desarrollo en las mismas, tal y como demuestran los datos sobre incidencia en el empleo por la existencia de hijos.

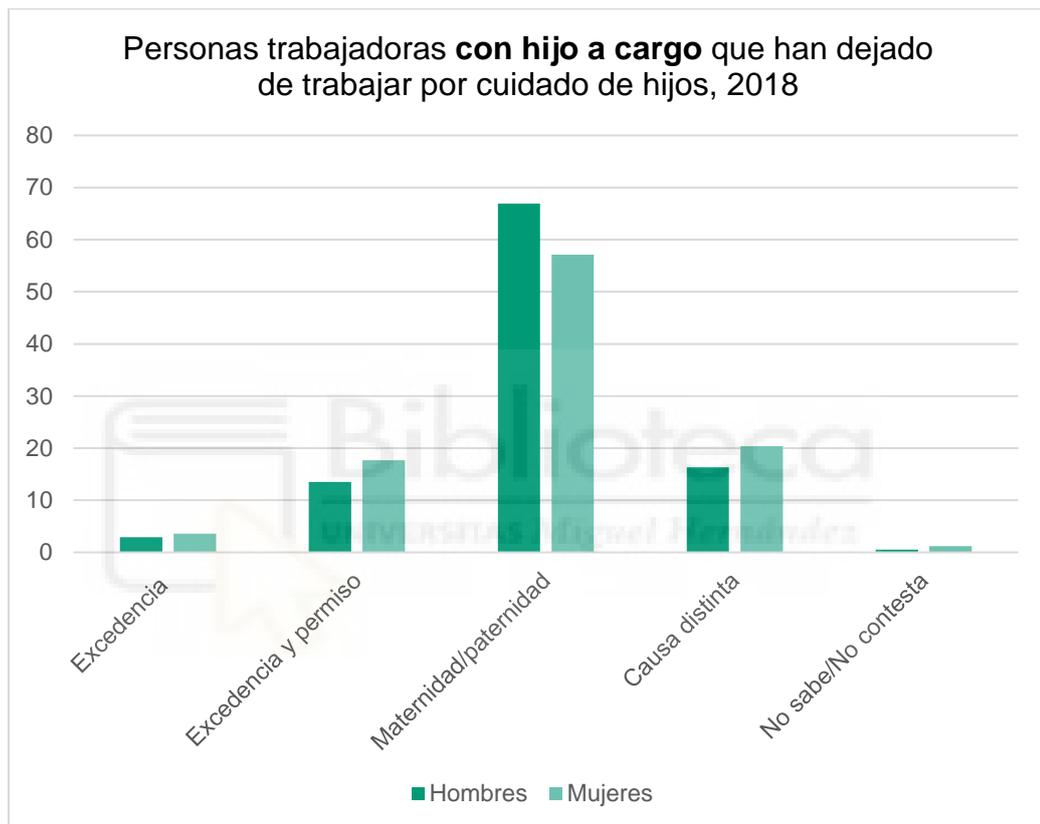


Figura 11: Personas trabajadoras con hijo a cargo que han dejado de trabajar, datos de 2018.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE

Desde la Empresa, las medidas preventivas a aplicar a este respecto son el desarrollo de políticas de conciliación y la inclusión de este riesgo en la evaluación de riesgos psicosociales.

Los factores expuestos en este apartado suponen un riesgo psicosocial para la trabajadora.

5.3.3 CONDICIONES DE TRABAJO

Según demuestran los datos, las condiciones de trabajo de las mujeres son peores que las de los hombres, y ello incide de manera directa en la seguridad y salud de las trabajadoras.

Pasamos a analizar las principales diferencias y las consecuencias que pueden tener en la seguridad y salud laboral:

- Diferencias salariales entre hombres y mujeres. Según los datos recogidos por el INE relativos a 2019, el salario medio del hombre a jornada completa asciende a 29.501 euros y el de la mujer a 26.939 euros.

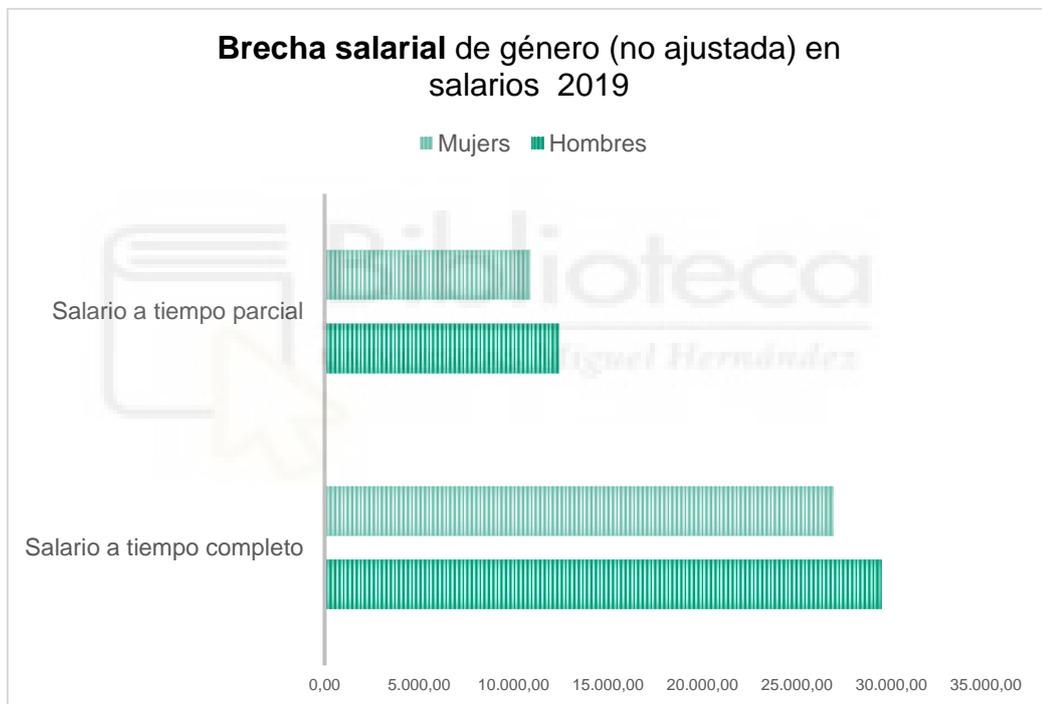


Figura 12. Brecha salarial de género 2019.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE

Pues bien, la retribución mínima para un determinado puesto de trabajo viene regulada por los convenios colectivos sectoriales y por el salario mínimo interprofesional. No obstante, siempre que se respeten dichos límites, el salario es negociable entre empresa y trabajador, como también lo son determinados complementos de muy variadas categorías (incentivos, productividad, complemento del puesto de trabajo, antigüedad, complemento graciable...) que se pueden pactar de forma individual con cada trabajador.

- El porcentaje de trabajadoras con contrato a tiempo parcial es superior al de los hombres y el porcentaje de trabajadoras con contrato temporal es superior al de los hombres.

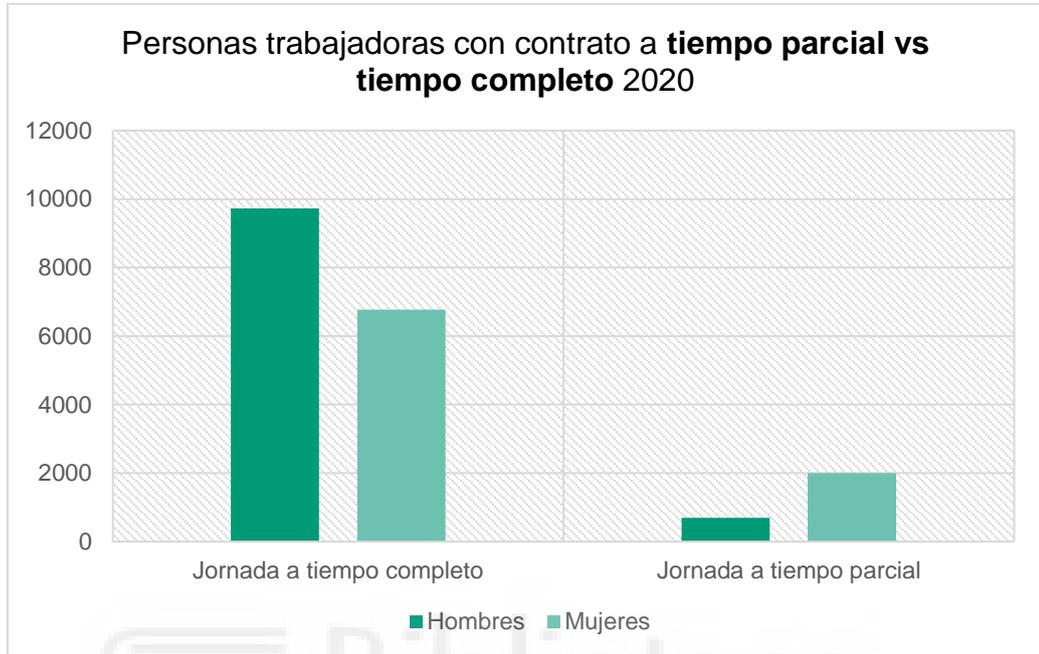


Figura 13. Tipo de jornada laboral distinguiendo entre hombres y mujeres.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE

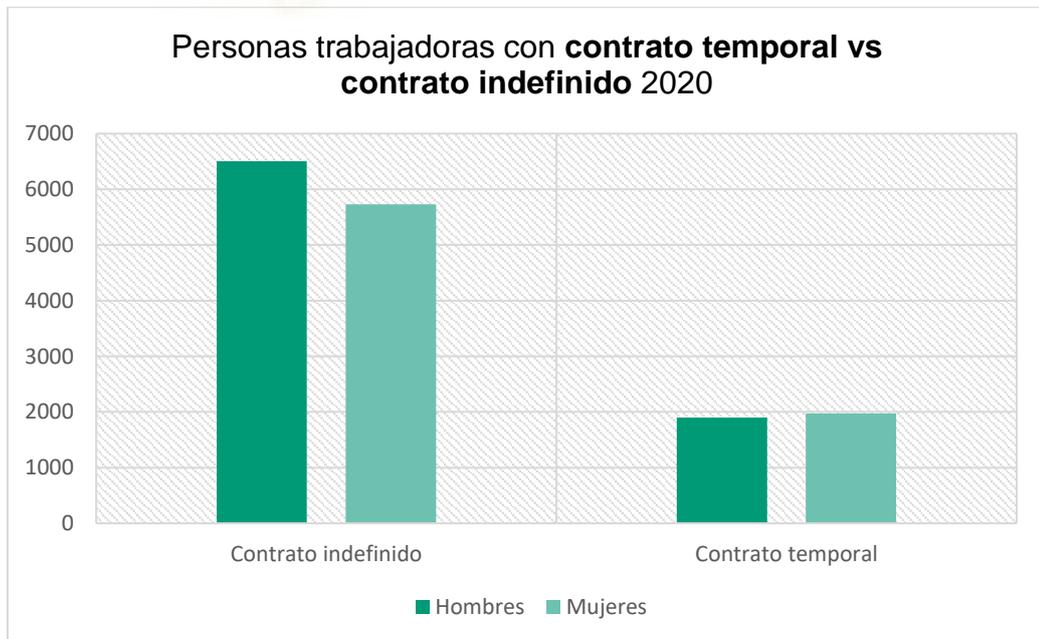


Figura 14. Tipo de contrato de trabajo distinguiendo entre hombres y mujeres.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE

Muchas mujeres compatibilizan el trabajo con la llevanza del hogar familiar y el cuidado de hijos o mayores dependientes. Ello se debe en parte, a que ante una necesidad como la expuestas, en la unidad familiar, sea más rentable que sea la mujer quien reduzca su jornada laboral ya que son ellas quienes tienen salarios inferiores.

Estas circunstancias provocan un mayor estrés laboral por el trato desigual existente y desencadena en una peor calidad de vida de la mujer respecto de hombre.

5.4 SINIESTRALIDAD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Derivado de todos los factores y condicionantes expuestos y como así refrendan los datos, mujeres y hombre no enferman y se accidentan de manera similar.

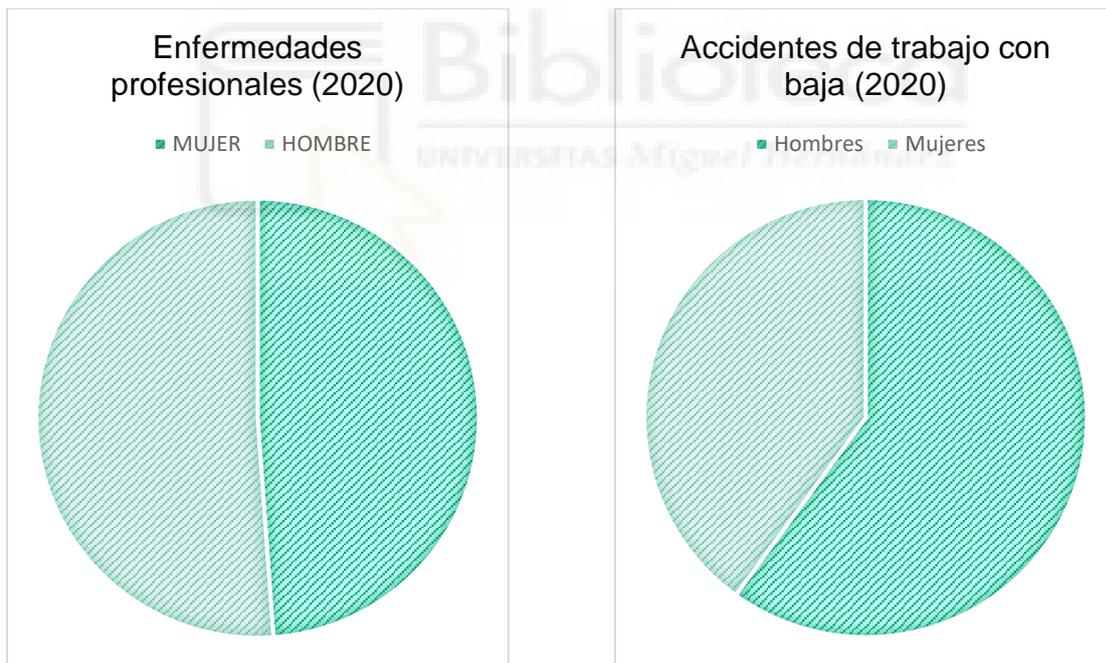


Figura 15. Enfermedades profesionales vs accidentes.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE.

Entre las mujeres es más habitual el desarrollo de enfermedades profesionales que tiene un desarrollo más lento y retardado, lo que dificulta su prevención y asociación al trabajo desarrollado.

Por su parte, entre la población masculina, la principal fuente de siniestralidad son los accidentes laborales.

A estos efectos, cabe destacar que, durante los últimos años, una de las campañas esenciales de la inspección de trabajo ha sido disminuir la accidentalidad laboral y llegar a al objetivo 0 accidentes de trabajo en la Empresa.

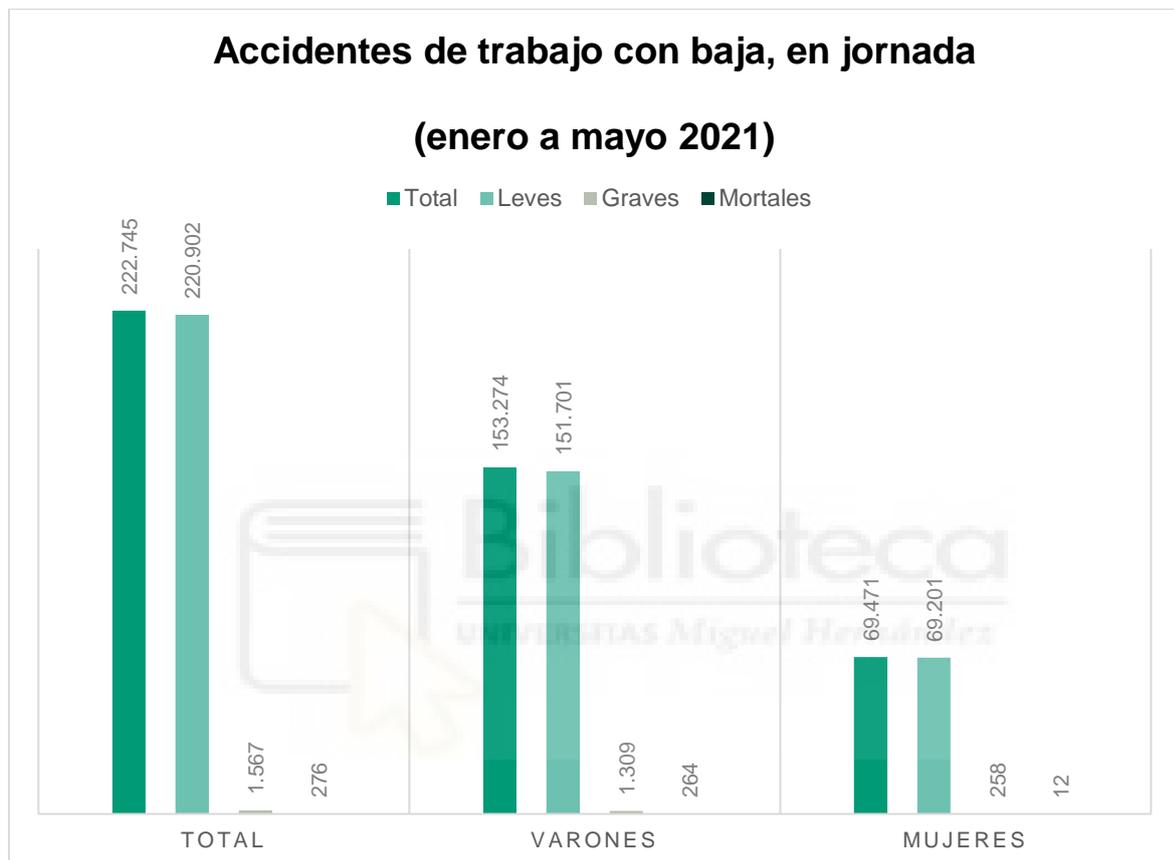


Figura 16. Accidentes de trabajo en 2022.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE.

Los datos expuestos nos podrían llevar a sacar la conclusión errónea de que los trabajos desarrollados por mujeres son más seguros que los desarrollados por los hombres ya que el índice de siniestralidad es inferior. Como hemos indicado, las trabajadoras desarrollan puestos de trabajo con mayor riesgo de enfermedades profesionales ocasionadas por los siguientes tipos de riesgos:

- Riesgos ergonómicos: trastornos y enfermedades musculo esqueléticas.
- Riesgos psicosociales: acoso, depresión, estrés.

- Riesgo químico: sensibilidad química y enfermedades relacionadas con la salud reproductiva.
- Riesgo biológico: enfermedades infecciosas y de la piel.

Sin embargo, actualmente, existe cierto desconocimiento relacionado con las enfermedades que se desarrollan en aquellos sectores feminizados o de aquellas enfermedades que o bien únicamente se desarrollan por mujeres o afectan a estas de una forma más gravosa que al hombre.

A este respecto, hay que destacar que las enfermedades tardan más años en desarrollarse y evolucionar lo que dificulta su detección y la propia actuación preventiva.

5.5 APLICACIÓN PRACTICA: AUDITORIA DE GÉNERO EN MATERIA PRL

Como hemos indicado en varias ocasiones a lo largo del presente estudio, dentro del diagnóstico de situación del pan de igualdad, uno de los puntos a analizar es el relativo a las *“medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género”*.

Por ello, el presente apartado se subdivide en dos: “Diagnostico de situación” donde recogemos aquellas cuestiones que nos permitirán identificar las posibles deficiencias en la política preventiva, y “acciones de mejora” en el que se recogen una serie de propuestas que permitan la inclusión en la política de empresa de medidas preventivas desde la perspectiva de género.

5.5.1 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

En primer paso a realizar por la Empresa consistiría en analizar la política preventiva de la Empresa a efectos de desglosar el listado de medidas en materia preventiva que tienen un enfoque de género.

En concreto, respecto a los puntos a revisar, podemos destacar las siguientes cuatro preguntas esenciales:

- ¿Existe una declaración de principios o compromiso por parte de la Empresa en la que se recoja la necesidad de tener en cuenta las diferencias de género y sexo en relación con la seguridad y salud laboral?

- ¿Se utiliza un lenguaje inclusivo en las comunicaciones, políticas y documentación en materia preventiva (es decir, se habla de trabajadores o de personas trabajadoras)?
- ¿Se incluyen en la toma de datos en materia preventiva el desglose entre hombre o mujeres (encuestas, evaluaciones, siniestralidad...)?
- ¿Cuenta la empresa con protocolos de actuación en materia de seguridad y salud laboral a aplicar a trabajadoras embarazadas?
- ¿Cuenta la empresa con protocolo de acoso?
- Además de las expuestas, ¿Qué medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género existe en la empresa?

Pues bien, entendemos que de dichas preguntas se puede extraer información valiosa y útil a efectos elaborar un plan de actuación y establecer acciones de mejora.

5.5.2 ACCIONES DE MEJORA

A continuación, pasamos a formular propuestas de aplicación práctica en la Empresa que permitan implementar medidas de prevención de riesgos laborales que integren la perspectiva de género.

Podemos destacar las siguientes:

- Elaboración de una declaración de principios por parte de la Empresa en el que se recoja la necesidad de tener en cuenta las diferencias de género y sexo en relación con la seguridad y salud laboral.
- Realización de campañas de publicidad interna de dicha política de forma que sea conocida por todas las personas trabajadoras.
- Realización de cursos de sensibilización de la plantilla.
- Formación al departamento de RRHH, mandos intermedios y representantes de los trabajadores (miembros del Comité de Empresa o delegados del personal) en materia de igualdad y cuestiones relacionadas con la PRL.
- Adaptación de toda la documentación preventiva desde la perspectiva del uso de un lenguaje inclusivo en las comunicaciones, políticas y documentación.

- Elaborar un protocolo de actuación de libre acceso en el que la trabajadora puedan conocer cómo puede afectar el trabajo desarrollado en su puesto de trabajo al embarazo y a la lactancia natural.
- Habilitación de salas de lactancias cuando las mismas sean necesarias.
- Diseñar planes que permitan una mejor conciliación de la vida laboral y personal: flexibilidad horaria, teletrabajo, jornada intensiva.
- Formación e información a las personas trabajadoras de los riesgos del puesto de trabajo atendiendo al sexo de la persona trabajadora.
- Actualización en su caso del protocolo de acoso en la Empresa.
- Formación en materia de igualdad y acoso a los miembros que forman la comisión negociadora en el plan de igualdad.
- Elaboración de encuestas de riesgos psicosociales que incluyan la perspectiva de género e igualdad.
- Incluir en la evaluación de riesgos aquellas cuestiones que puedan verse afectadas dependiendo del sexo de la persona trabajadora.
- Revisar que los puestos de trabajo son cómodos y accesibles para trabajadora.
- Realizar la vigilancia de la salud teniendo en cuenta el sexo de la persona trabajadora.
- Elaboración de encuestas a las trabajadoras en materia preventiva (por ejemplo: respecto de los EPIS, puestos de trabajo, posibles riesgos, clima laboral...) para identificar posibles discriminaciones.
- Potenciar la investigación de enfermedades profesionales en puestos de la empresa feminizados.
- Revisar si los EPIS que se entregan a los empleados son aptos y seguros para hombres y mujeres, o identificar si es necesario obtener EPIS distintos.

Por último, es preciso indicar que las medidas a adoptar se pueden incluir tanto en la planificación preventiva de la Empresa como en su plan de igualdad.

6. CONCLUSIONES

Con la nueva regulación de los planes de igualdad dada por el RD 901/2022, toma una especial relevancia el análisis y estudio de la política de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.

Hasta el momento, eran tres las obligaciones esenciales de la Empresa respecto de la mujer trabajadora: su protección durante el embarazo, su protección durante la lactancia y contar con protocolo de acoso. Sin embargo, en la actualidad se busca la transversalidad del derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo en todo el ordenamiento español incluida la seguridad y salud en el trabajo.

Así pues, es una realidad que hombres y mujeres enferman y se accidentan de forma y en proporción distinta. Por ello, una correcta política preventiva debe de tener un enfoque de género para que pueda cumplir su fin último: proteger a la persona trabajadora de los riesgos a los que se expone durante la prestación de servicios para la empresa.

Por ello, el enfoque de la Prevención de Riesgos Laborales desde una perspectiva de género, que tenga en cuenta las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, las desigualdades sociales (doble presencia, peores condiciones laborales y salariales) y la distinta exposición a ciertos riesgos (segregación horizontal y vertical) es uno de los retos de la Seguridad y Salud Laboral en las Empresas.

vii Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, núm. 71, de 23 de marzo de 2007, pp. 12611 a 12645.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

viii 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. Boletín Oficial del Estado, núm. 57, de 7 de marzo de 2019, pp. 21692 a 21717.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-3244-consolidado.pdf>

ix Ministerio de Igualdad, Instituto de las mujeres (2022). *Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025, de 9 de marzo de 2022.*

<https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1824.pdf>

x Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Boletín Oficial del Estado, núm. 167, de 13 de julio de 2022, pp. 98071 a 98109.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2022/BOE-A-2022-11589-consolidado.pdf>

xi Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Canarias de Las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, Rec. 369/2019, de 2 de julio de 2019.

xii Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2020). *Guía de ayuda para la valoración del riesgo laboral*, 3ª Edición, pp. 58.

https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/e91e61c5-7559-4ce9-9440-a4bfe80e1df2/GU%C3%8DA+RIESGO+EMBARAZO_on+line_3%C2%AA+E.pdf?MOD=AJPERES

xiii Sentencia Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Quinta, de 19 de octubre 2017, C-531/2015.

xiv Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO 2006, L 204, p. 23).

xv Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (DO 1992, L 348, p. 1).

xvi Sentencia Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, 102/2021 de 27 de enero 2021, Rec. 3263/2018.

xvii Ministerio de sanidad (2022) *Situación actual: La actualización de casos de COVID se realiza 2 veces a la semana. Datos actualizados a 22-07-2022*

<https://www.sanidad.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/situacionActual.htm>

xviii Ministerio de Sanidad (junio 2022). *PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES FRENTE A LA EXPOSICIÓN AL SARS-cov-2.*

["https://www.sanidad.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/Proteccion_Trabajadores_SARS-CoV-2.pdf"](https://www.sanidad.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/Proteccion_Trabajadores_SARS-CoV-2.pdf)

xix Blasco de Luna, F.J.; Blázquez Agudo, E.Mª. y Perez del Pardo, D. (8 de junio de 2022). Encuesta III Observatorio de Igualdad, The Adecco Group Institute, pp 45

https://www.adeccoinstitute.es/wp-content/uploads/2022/06/IIIObservatoriodelaIgualdad_Adeccoinstitute_2022-01-Final.pdf

xx Ministerio de Igualdad (s.f.). Instituto de las mujeres *Acoso sexual y acoso por razón de sexo*

<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/home.htm>

xxi Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, 46/2020, Rec. 694/2019, de 17 de enero de 2020

xxii Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social, Sentencia 1095/2006, Rec. 919/2006, de 23 de noviembre de 2006.

xxiii Argüelles, A.R. (2019). Violencia de género en el trabajo: conceptualizando el acoso a las mujeres. Revista del ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social, pp. 241

xxiv FOMENT DEL TREBALL NACIONAL (marzo 2022). Guía práctica para profesionales de la prevención de riesgos laborales. *Integración de la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral* pp. 5.

<https://www.caeb.es/wp-content/uploads/2022/04/GUIA-FOMENT-INTEGRACI%C3%93N-DE-LA-PERSPECTIVA-DE-G%C3%89NERO-EN-LA-GESTI%C3%93N-DE-LA-SALUD-LABORAL.pdf>

xxvOMS (agosto 2018). Género y salud.

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>

xxvi FOMENT DEL TREBALL NACIONAL (marzo 2022). Guía práctica para profesionales de la prevención de riesgos laborales. Integración de la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral pp. 5.

<https://www.caeb.es/wp-content/uploads/2022/04/GUIA-FOMENT-INTEGRACI%C3%93N-DE-LA-PERSPECTIVA-DE-G%C3%89NERO-EN-LA-GESTI%C3%93N-DE-LA-SALUD-LABORAL.pdf>

xxvii Real Academia Española, 2021.

<https://dle.rae.es/antropometr%C3%ADa>

xxviii Valero Cabello, E. (s.f.). ANTROPOMETRÍA Centro Nacional de Nuevas Tecnologías. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

<https://www.insst.es/documents/94886/524376/DTEAntropometriaDP.pdf/032e8c34-f059-4be6-8d49-4b00ea06b3e6>

xxix INSS. TNTP 758 (2007) Alteradores endocrinos: exposición laboral, pp. 3.

<https://www.insst.es/documents/94886/327740/758.pdf/7c55687a-8593-48ce-94d7-a2d4f02727b3>

xxx Ayuntamiento de Zaragoza. Universidad de Sevilla Exposición Disruptores Endocrinos. *Contaminantes Hormonales*.

<http://www.zaragoza.es/contenidos/medioambiente/contaminantes-hormonales.pdf>

xxxi Vallejo Da Costa, R. (2019). Salud laboral, igualdad y mujer. Aspectos jurídicos. Editorial Bomarzo.

xxxii Alicia Arenas y equipo de investigación de Laogen (2022) RETOS DE GÉNERO Y SALUD FÍSICA. Universidad de Sevilla.

<https://www.juntadeandalucia.es/empleoformacionytrabajoautonomo/webiapr/sites/default/files/archivos/Retos%20G%C3%A9nero%20y%20salud%20f%C3%ADsica%20FINAL.pdf>

xxxiii Marquina, M. (2000) Doble Presencia como factor de riesgo psicosocial. FICHA DIVULGATIVA. FD-157