

Implantación de prevención de riesgos laborales en asesoría



AUTOR: GEMMA SÁNCHEZ GÓMEZ

TUTOR: CARLOS JAVIER TRIGUEROS MARTINEZ

RESUMEN

Por medio de este trabajo se estudiará la implantación de previsión de riesgos laborales en una empresa en particular que lleva por nombre “ASESORIA FISCAL DOMENECH, S.L.”, con el objetivo de descubrir cuáles son las medidas de mayor eficacia que pueden designarse para la prevención de riesgos de cada uno de sus trabajadores orientándonos por los requisitos de las instituciones públicas a través de las normativas vigentes y reglamentos institucionales, destacando si estas cumplen con los propósitos declarados. Estudiaremos hasta qué punto las empresas deben cumplir las políticas públicas en prevención de riesgos laborales, así como también la evolución que ha tenido la normativa para responder a los riesgos laborales que suelen presentarse en un entorno laboral respetando el género.

Este es un tema de gran importancia debido a que por medio de este estudio se podrán explorar las distintas críticas que han surgido referentes a este tema y a sus normativas regulatorias. Para llevar a cabo un estudio de este tipo se realizará una investigación de forma descriptiva; teniendo a su vez, un enfoque cualitativo, generando los resultados que especifiquen la evolución, de forma objetiva, que demuestre la evolución en las normativas de aplicación para prevenir los riesgos laborales y como se deben implantar de forma apropiada en una empresa de este estilo.

PALABRAS CLAVE:

Implantación de riesgos laborales, Normativa vigente, Políticas públicas, Reglamento institucional, Ámbito laboral.

ABSTRACT

Through this work, the implementation of occupational risk forecasting in a particular company called "ASESORIA FISCAL DOMENECH, SL" will be studied, with the aim of discovering which are the most effective measures that can be designated for the prevention of risks of each of its workers, guiding us by the requirements of public institutions through current regulations and institutional regulations, highlighting whether they meet the stated purposes. We will study to what extent companies must comply with public policies on prevention of occupational hazards, as well as the evolution of regulations to respond to occupational hazards that tend to occur in a workplace environment respecting gender.

This is an issue of great importance because through this study the various criticisms that have arisen regarding this issue and its regulatory standards can be explored. To carry out a study of this type, a descriptive investigation will be carried out; having in turn, a qualitative approach, generating the results that specify the evolution, objectively, that demonstrates the evolution in the application regulations to prevent occupational risks and how they should be implemented appropriately in a company of this style.

KEYWORDS:

Implementation of occupational risks, current regulations, public policies, institutional regulations, labor environment.

REFERENCIA DE TABLAS

Tabla 1 Evolución de los accidentes y muertes por prevención de riesgos laborales.....	12
Tabla 2 Diferenciación de Género en la historia.....	30



REFERENCIA DE FIGURAS

Figura 1 Causas y Consecuencias de los Riesgos Laborales	18
Figura 2 Mejora Continua en la Prevención de Riesgos Laborales	19
Figura 3 Accidentes Laborales	20
Figura 4 Evolución de los accidentes laborales mortales.....	21
Figura 6 Discriminación horizontal y vertical de Género.....	32



Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	7
1.1. Metodología	9
1.1.1. Metodología para el desarrollo del trabajo	9
1.1.2. Procedimiento de la bibliografía	9
1.1.3. Criterios de inclusión y exclusión	9
1.2. Objetivos	10
1.2.1. Objetivos Generales	10
1.2.2. Objetivos Específicos.....	10
2. MARCO TEÓRICO.....	11
2.1. Antecedentes Historicos	11
2.1.1. Siglo XVII.....	11
2.1.2. Siglo XX	13
2.2. La salud y seguridad laboral.....	16
2.3. Prevención de los riesgos en el trabajo	18
2.3.1. Causantes de accidentes y enfermedades en el trabajo.....	20
2.4. Condiciones legales en España.....	22
2.5. Igualdad de género	26
2.5.1. Evolución del Género en el territorio español	32
2.5.2. Evolución de la violencia de género en la sociedad.....	35
2.5.3. Evolución de género en el entorno laboral.....	39
2.5.4. El género como un factor de riesgo en el área laboral	41
3. Bibliografía.....	42

1. INTRODUCCIÓN

La prevención de riesgos laborales es definida como el conjunto de medidas que toma en cuenta la empresa con el propósito de disminuir los posibles riesgos que se pueden presentar en un espacio laboral independientemente del tipo de labor que realice el trabajador. Por su parte, la gestión de riesgos laborales representa una gran relevancia en las prácticas de la responsabilidad del grupo laboral, dándose mayor énfasis en su estudio de prevención además de la responsabilidad de cada una de las personas en cumplir las medidas pautadas, tomando en cuenta el recurso humano y sus riesgos en cumplir las tareas cotidianas de su trabajo.

El estudio de la implantación de prevención laboral es un tema que ha ido ganando terreno a lo largo de la historia a nivel mundial, y aunque las formas y el volumen en que se ejercen varían de acuerdo a las distintas jurisprudencias, la prevención de riesgo a nivel mundial ha sido calificado como un fenómeno específico de las actividades laborales de la persona y su proceso. Partiendo desde este punto, es donde se establecen los puntos a tratar para garantizar la salud laboral en cada uno de los departamentos sin importar el género.

En relación a esto, no implantar un sistema preventivo que contribuya con la salud del trabajador influyen en que los problemas resulten más difíciles de enfrentar, sin embargo, en los últimos tiempos se ha observado un avance tanto social como jurídico en el enfoque para que la prevención de riesgos sea una obligación donde las empresas deberán tomarlo en cuenta para garantizar la vida laboral de sus participantes, progresando en la inclusión dentro del campo de los “derechos políticos y sociales”, de los “derechos laborales y especialmente de los “derechos humanos”.

A lo largo de la historia se han presentado distintos escenarios que han puesto en evidencia el problema que demostraban las distintas empresas en base a los riesgos laborales que suelen tener en sus actividades cotidianas o en su entorno. Por tal motivo, las distintas instituciones se han visto obligada a estudiar estas situaciones añadiendo la responsabilidad a las empresas y otorgándole el compromiso a los trabajadores colectivos que puedan cumplir las medidas para disminuir los posibles riesgos a los que se encuentran expuestos.

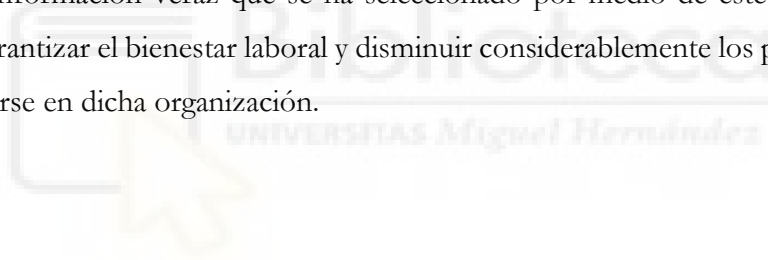
Con respecto a temas como estos, distintas organizaciones a nivel mundial han creado movimientos en base a la prevención de riesgos, donde distintas instituciones se han comprometido en el reconocimiento de esto como un problema estableciéndolo como un tema principalmente político y laboral y no propio.

En cuanto a las políticas públicas sobre riesgos laborales, los distintos gobiernos tienen la obligación y la responsabilidad de promover y avanzar hacia políticas generales en materia de prevención, sanción y radicalización de riesgos por medio de herramientas que garanticen la coordinación y la articulación de las normativas dentro de los establecimientos.

Ante esta perspectiva, el estudio de la prevención de riesgos laborales se ha mantenido abierto a distintos campos de estudio, especialmente anexado a la sociología en el punto de vista de género, al ambiente jurídico y político los estudios realizados han favorecido la identificación de riesgos que puedan presentarse.

Por ello, por medio de este estudio se busca definir cuáles han sido las evoluciones que ha tenido el país en materia laborales, específicamente en la prevención de riesgos, tomando en cuenta las distintas situaciones a las que se encuentren expuestas las personas que han provocado el progreso de este tema.

Por otra parte, es esencial evaluar los posibles riesgos que podrían ocurrir en la empresa ASESORIA FISCAL DOMENECH, S.L. con la finalidad de elaborar un plan preventivo basado en la información veraz que se ha seleccionado por medio de este trabajo con la finalidad de garantizar el bienestar laboral y disminuir considerablemente los posibles riesgos que puedan darse en dicha organización.



1.1. Metodología

1.1.1. Metodología para el desarrollo del trabajo

El presente trabajo se ha llevado a cabo por medio de la elaboración y revisión bibliográfica narrativa que se encuentra apoyada en la investigación y presentación de artículos, revistas y documentos científicos, los cuales han sido escogidos teniendo como fundamento una serie de criterios que nos han permitido eliminar e incluir aquellos que nos sirven, tal y como se expondrá a continuación.

Todos los documentos y artículos abordan el tema de estudio sobre la evolución en las normativas que rigen la prevención de riesgos laborales y la implantación de estas medidas en la empresa.

La orientación metodológica del presente estudio es conformada con los elementos que distinguen una investigación de forma cualitativa, la cual es aquella donde se utiliza de manera académica donde su primordial estudio se centra en lograr las descripciones puntuales en base al tema. Por lo tanto, es esencial tomar en consideración cada una de las fases que cumple la prevención de riesgos laborales en una empresa como ASESORIA FISCAL DOMENECH, S.L.

1.1.2. Procedimiento de la bibliografía

Para llevar a cabo el anteriormente mencionado estudio, es necesario enfocarnos en archivos, documentos y demás revistas que puedan ser útiles y aporten información veraz, por lo que hemos utilizado a las siguientes bases de datos: BOE y Dialnet.

La metodología utilizada para dedicarnos a la búsqueda de información se enfocó en las palabras claves que a su vez contribuyeron de forma positiva en la búsqueda de los artículos en la base de datos, tales como “Implantación de riesgos laborales”, “Normativa vigente”, “Políticas públicas”, “Reglamento institucional”, “Ámbito laboral”.

1.1.3. Criterios de inclusión y exclusión

Para escoger cada uno de los artículos utilizados en este estudio, así como también documentos y revistas más acertados al tema de estudio se ha seleccionado distintos criterios a seguir. De esta forma, se seleccionó aquellos artículos que fundamentaban la investigación desechando algunos que carecían de originalidad o que en su defecto no tenían fundamento científico. Asimismo, se ha desechado aquellos artículos que podrían repetirse o que no tenían vigencia para el estudio.

Al contrario, se ha elegido e incluido aquellos artículos que han sido publicados en los últimos veinte años y todos aquellos estudios de campo que nos beneficien de base para demostrar la evolución de las políticas que rigen la prevención laboral, así como también su uso obligatorio por parte de las empresas para garantizar la salud laboral de sus trabajadores en el país.

En relación a esto, posterior a la primera revisión se ha desechado ciertos artículos para inmediatamente realizar una segunda revisión y de esta forma evidenciar cuáles son los documentos con mayor aporte que funcionarían a conformar nuestro tema de estudio.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivos Generales

El objetivo principal de nuestro estudio es realizar una evaluación de riesgos laborales de la empresa ASESORIA FISCAL DOMENECH, S.L. para posteriormente contribuir con una propuesta de riesgos laborales, orientándonos en la normativa vigente además de la salud laboral y actividades que desempeña cada uno de los trabajadores en la empresa.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Conocer la evolución en tema de prevención de riesgos laborales.
- Orientar el estudio a las bases jurídicas que enmarca la prevención de riesgos laborales
- Realizar un estudio completo de los riesgos laborales que pueden presentarse en la empresa ASESORIA FISCAL DOMENECH, S.L.
- Elaborar una propuesta en relación a la prevención de riesgos laborales que disminuya completamente los riesgos en cada uno de los departamentos de la empresa.

2. MARCO TEÓRICO

En primer lugar, vamos a estudiar los distintos términos que se han dado a lo largo de la historia relacionados con el género, la igualdad en las oportunidades y la prevención de riesgos laborales, para conceptualizar los términos esenciales principalmente relacionados con el sistema que forman parte de la construcción de lo que hoy conocemos como sociedad y de la cultura preventiva actualmente.

La igualdad de oportunidades entre ambos géneros conforma parte de un factor esencial en la construcción tanto político, social como económico de la sociedad en general. De acuerdo con esto, se ha establecido como principio que beneficia no solo a las mujeres, sino que favorece a la sociedad al completo, al garantizarles tanto a hombres como mujeres las mismas oportunidades en la participación de distintas actividades tanto públicas como privadas sobre la base de la igualdad y la equidad entre ambos grupos.

Para lograr establecer este principio dentro de la sociedad como una práctica, se han ido estableciendo mecanismos y estrategias fundamentadas como medidas específicas o de acción positiva, siendo en los últimos tiempos una de las principales prioridades dentro de la “Unión Europea” en materia de prevención.

2.1. Antecedentes Historicos

2.1.1. Siglo XVII

A principios del siglo XVII se comenzó a tomar a los accidentes que se generaban en las actividades laborales como un riesgo que perjudica notablemente a la sociedad y a la producción de la empresa, originalmente la seguridad laboral es derivada de códigos higiénicos que se encontraban estipulados por la religión, la política y la ética. (Francisco López, 2004)

Asimismo, se puede demostrar los textos como lo eran el “código de Hammurabi de la antigua Babilonia”, donde demuestran las consecuencias por los accidentes provocados por la mala ejecución de las actividades en el trabajo, específicamente en trabajos de construcción. (Serrano Maillo, 1992) Durante los tiempos antiguos, la prevención de riesgos laborales que en su momento se comprendía como el estudio de las “enfermedades del trabajo” inició en los siglos V y IV a.c. en la antigua Grecia.

Todo surgió por problemas en la distinción de hombres libres quienes eran considerados por poseer poder y brindar protección, las mujeres por considerarse personas que solo eran funcionales para tareas domésticas y esclavos quienes no tenían ningún derecho. Uno de los

principales estudios en base al tema se dio gracias a los trabajos mineros, durante estos tiempos no se conocieron documentaciones más allá del sector minero trabajados por esclavos (Pretel Pretel & Ruiz Bremón, 1999)

Con el paso del tiempo y mientras la cantidad de trabajadores esclavos disminuía y ascendía el de trabajadores libres del sector minero, se fueron creando “médicos de trabajo”, creándose obligatoriamente distracciones para que los trabajadores pudiesen disfrutar de su tiempo libre. (Francisco López, 2004).

En la edad media se mantuvo las mismas obligaciones, aunque durante este tiempo aparecieron evidencias impuestas por la “Corona de Aragón” quienes mantenían una ordenanza donde “obligaban a los barcos a darles a sus trabajadores carne tres veces a la semana y una ración de vino al día para la comida y la cena”. Para 1359 se exigió que se mantuviese personal encargado para la higiene y revisión medicinal de los trabajadores por parte de “Pedro IV” (Francisco López, 2004)

Desde esa época se comenzaron a observar registros como “Libro del Consulado del Mar (1260), las Ordenanzas de Burgos (1538) o las de la Casa de Contratación de Sevilla (1566)” que demostraban la formación de organizaciones e instituciones que se encontraban involucradas a la prevención en el trabajo, todas destinadas al “comercio marítimo”. (Francisco López, 2004). Para el siglo XIV fueron apareciendo las primeras normas de higiene en el sector industrial, para posteriormente integrarse en las ciudades.

Para los años 60 el “Ministerio del Trabajo” fue organizando su reglamento donde se fueron extendiendo las nuevas funciones en base a la seguridad e higiene en el ámbito laboral. Durante este tiempo se pasó de hacer actividades de divulgación de estudios y preparación de distintos proyectos legislativos.

Posteriormente tres años más tarde se promulgo la “Ley de Bases de Seguridad Social”, por medio de un decreto de 1966 quien inició con la prevención de riesgos laborales que en ese instante paso a depender de la seguridad social. De esta manera se pasó de forma completa a la rehabilitación y reparación de las medidas que previniesen accidentes como los que se habían observado hasta la fecha

Tabla 1 Evolución de los accidentes y muertes por prevención de riesgos laborales.

AÑO	Número de accidentes	Población ocupada	Índice de accidentalidad (por cada mil de trabajadores)	Índice de mortalidad (por cada mil de trabajadores)
1961	1.008.969	11.665,6	86,6	83,1
1962	955.971	11.766,3	81,2	70,7

1963	1.008.850	11.828,4	85,2	68,4
1964	1.038.537	11.891,0	87,3	64,1
1965	1.009.242	11.993,9	84,1	71,3
1966	1.004.307	12.118,0	82,8	83,0
1967	1.003.383	12.173,5	82,4	91,3
1968	990.917	12.280,0	80,6	122,1
1969	968.383	12.410,0	78,0	130,1
1970	1.090.166	12.539,3	86,9	122,5
1971	1.115.248	12.608,7	88,4	110,4
1972	1.118.017	12.672,7	88,2	115,8
1973	1.181.017	12.764,5	92,5	137,7
1974	1.189.157	12.856,3	92,4	131,8
1975	1.102.191	12.948,1	85,1	122,5

Fuente: Evolución del número total de accidentes de trabajo e índice de accidentalidad y de accidentes mortales. Fuente: AbaMontes, Baigorri Matamala y Berriatua San Sebastián, 1976, pp. 342 y 356

2.1.2. Siglo XX

2.1.2.1. Ámbito Internacional

Dentro del sistema europeo, desde los inicios del siglo XX se pueden observar distintas normas y acuerdos internacionales con una inquietud en la integración de la mujer dentro del mercado laboral y sus consecuencias tanto en la vida familiar y laboral como en la sociedad. En este sentido, la “Organización Internacional de Trabajo (OIT)”, en 1919 llevo a cabo UN ACUERDO NÚMERO3 internacional referente al empleo de las mujeres antes y después del parto, ratificado en 1952 por España; el acuerdo de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE TRABAJADORES Y TRABAJADORASO número 156 de 1981, en base a los trabajadores que tuviesen responsabilidades familiares tomando en cuenta por primera vez en la historia el arreglo de la vida laboral y familiar (JIMÉNEZ, 2009); acuerdo número 183 con referente a la protección materna en el año 2000. En 1948 se aprobó la “Declaración Universal de los derechos humanos”, y con ello el “derecho a cuidados y asistencia especiales para la maternidad y la infancia”.

En las “Naciones Unidas de la ONU” de 1979 se conversó sobre la eliminación de todo tipo de discriminación hacia la mujer y estrategias para facilitar los arreglos entre la vida laboral y la familiar de ambos géneros. El “tratado de Roma” de 1957 hace énfasis en el principio de igualdad de remuneraciones entre ambos sexos; la “Carta Social Europea” en 1961 recoge la necesidad de darle a la familia una protección completa; la “Carta Comunitaria de Derechos

Fundamentales” de 1989 en el que se desarrollan las medidas que le permiten a ambos sexos realizar las obligaciones laborales y familiares. El “Tratado de Ámsterdam” de 1997 en el que se prohíbe las discriminaciones entre ambos sexos en remuneración, condiciones laborales y rangos.

Entre las iniciativas a nivel europeo podemos destacar europeos el “Programa de Acción Comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres” (2001-2005), en el que se benefician la igualdad de oportunidades entre ambos géneros. El “Informe 2004 sobre la igualdad de sexos”, llevado a cabo por la “Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Económico y Social y al Comité de las Regiones”.

En este sentido, se puede decir que la comisión europea ha jugado un papel importante dentro de la evolución de los derechos de protección entre la familia y el trabajo.

2.1.2.2. **Ámbito nacional**

En el caso del territorio español, se ha observado la evolución que ha tenido la sociedad y el procedimiento de transformación que ha vivido el país dentro de su conformación en la UE. Una de las principales referencias a la igualdad se halla estipulada en la Constitución Española; sin embargo, como sociedad somos conscientes de que aún falta corregir una gran cantidad de desigualdades quedando en la mayoría de los casos la figura femenina en una situación de inferioridad con respecto al hombre.

Sigue siendo habitual encontrar situaciones donde la mujer deja su vida profesional para dedicarse al hogar o en muchos de los casos la mujer y el hombre ocupan cargos y tiempo laborales similares y aun así estas reciben remuneraciones inferiores y no llegan a los altos cargos como es el caso de los hombres, recordando de esta manera lo que se comentaba anteriormente como era la segregación vertical y el techo de cristal. Este tipo de situaciones que deben ser perseguidas y elimina desde el Estado Social y democrático de derecho, se han convertido en una asignatura pendiente y en un logro que puedan ganar los ciudadanos junto a la evolución que ha demostrado la UE a mitad del siglo XIX, pero que no llegó a darse sino hasta el siglo XX. (COOPERACIÓN, 2007)

Durante el siglo XX se pudieron conseguir ciertos avances alcanzando solo algunos espacios (BALAGUER, 2006); con todo esto es importante comentar que durante estos tiempos el Estado privaba a la mujer de cualquier derecho que fuese alcanzado, una clara referencia de esto es el “Código de Napoleón de 1805” donde se dejaba a la mujer en un puesto inferior

al hombre. Hasta 1931, ningún de las constituciones españolas aprobaba la igualdad y la no discriminación de género.

No obstante, con la Constitución Republicana fue cuando se progresó un poco en este tema, reconociéndose la igualdad jurídica de género, siendo estos logros desechados por la época franquista a partir de 1936 retrocediendo los avances que se habían conseguido. Con respecto al ámbito laboral, se volvió a restringir su acceso.

Uno de los avances más significativos que se ha dado en el territorio español fue con la Constitución de 1978 que reconoce el principio de igualdad y el principio de no discriminación. Una de las normas que hace referencia al principio de no discriminación es la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el que establece que los trabajadores deberán ajustarse a los criterios que establezcan la no discriminación entre ambos sexos.

En lo que respecta a la prevención de riesgos laborales, recogiendo el mandato constitucional del artículo 40.2 de la Constitución Española,¹ destaca una serie de artículos dentro de la Ley del Estatuto de los Trabajadores con el propósito de establecer prevenciones que abarca a ambos sexos en cuanto al cumplimiento del espacio laboral.²

Asimismo, en el territorio europeo se han diferentes leyes a lo largo de los tiempos para irse ajustando a los términos de igualdad que ha ido estableciendo la UE, como es el caso de la *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*³. En 2003 se ajustaron medidas que valoraran los esfuerzos por las organizaciones con las normas del gobierno la organización clásica y la “cultura jerárquica”, cuando se designe proyectos de ley o aprobaciones de normas, esto se aprobó la *Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno*⁴. Y posteriormente la “Ley Orgánica 3/2007”, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en materia de igualdad de derechos entre ambos sexos, que a su vez, incorpora dos directivas *Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la*

¹ Constitución Española en su artículo 40.2 en la protección de la salud y la seguridad. Citado en http://www.madrid.org/dat_capital/impresos_pdf/GuiaPlanificacionPreventiva.pdf

² Ley del Estatuto de los Trabajadores. Prevención de riesgos laborales. Citado en <https://www.iberley.es/temas/prevencion-riesgos-laborales-estatuto-trabajadores-63893>

³ Ley sobre la conciliación de la vida familiar y laboral; citado en http://www.unav.ws/common/sa/info-sector/laboral/normas_laborales/norma4.shtm

⁴ Ley de medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno. 14 de octubre de 2003 citado en <https://boe.es/buscar/pdf/2003/BOE-A-2003-18920-consolidado.pdf>

aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (Texto pertinente a efectos del EEE), sobre la aplicación del principio de igualdad en cuanto al acceso laboral, las condiciones y prevenciones; y la Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro, que al igual que la anterior también trata sobre el principio de igualdad, pero en este caso hace referencia al acceso de bienes y servicios. (MORAGA, 2007)

Todo esto es gracias a la ejecución del “Principio de Igualdad” que toma en cuenta a ambos géneros en todas las políticas que se lleven a cabo en el territorio español, tanto a nivel estatal como autonómico y local que se generó con el apoyo del “Instituto de la Mujer” fundada en 1983.

Como resultado de estas políticas se puede decir que tanto a nivel nacional como también a nivel europeo se han llevado a cabo las medidas necesarias para que la igualdad entre ambos sexos en términos laborales pueda darse de forma completa.

2.2. La salud y seguridad laboral

La salud en el ámbito laboral ha pasado por ciertos cambios y seguimientos que han modificado la forma en la que logramos observar la seguridad dentro de una jornada laboral, para comprenderlo es necesario que analicemos los antecedentes históricos que han permitido la evolución de la salud laboral y sus prevenciones.

Desde el comienzo en que las personas han realizado trabajos se han expuesto a distintos peligros que ponen en riesgo su salud personal, bien sea por sufrir ciertos accidentes en el momento que cumplen sus horas de trabajo o mientras realizan algún tipo de labor, contraer enfermedades nuevas para su organismo o en su defecto, desmejorar sus condiciones de salud. Es importante tomar en cuenta que el trabajo que es realizado por el ser humano es algo que se encuentra relacionado al desarrollo personal siendo una forma de sustento, donde la persona realiza este tipo de actividades remunerativas para conseguir los medios con los que puedan cubrir sus necesidades básicas además de cubrir otros aspectos que involucren a su vida.

Partiendo desde una perspectiva social la salud se encuentra relacionada a distintas variantes que pueden pasar desde lo personal a lo grupal, en este caso, (García Baglietto, 2012) determina las siguientes variantes:

- Pensamiento político-legal: se toma en cuenta a la salud personal como un derecho inherente al ser humano, concebido en el derecho penal.
- Pensamiento económico: se estima a las condiciones de salud de la sociedad intervienen en la productividad que la persona demuestre, es decir en el mejoramiento del medio económico. Partiendo desde este punto, es más conveniente actuar con medidas que puedan prevenir problemas en la salud de las personas que con medidas sanatorias.
- Pensamiento social: los problemas de salud no son temas que solamente perjudican a la persona quien la padece o quien la sufre, sino es un problema que perjudica a la sociedad en general.

En otras palabras y para entender un poco más a fondo el concepto de salud se puede exponer la definición brindada por la “Organización Mundial de la Salud” quien por medio de esta organización ha expuesto que *“La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”* (OMS, 2014). Esta definición se ha conseguido por medio de la “constitución que rige la Organización Mundial de la salud”, acogida por la *“Conferencia Sanitaria Internacional celebrada en Nueva York del 19 de junio al 22 de julio de 1946, y firmada el 22 de julio de 1946 por los representantes de 61 estados entrando en vigor el 7 de abril de 1948”* (OMS, 2014)

Como resultado de los distintos estudios y tomando los diferentes puntos de vista que han participado y estudiados temas como estos, la salud es comprendida a lo largo de la historia bajo dos terminaciones que la caracterizan, principalmente por el bienestar físico y mental, sin embargo, esta no puede dejar de relacionarse con la sociedad, política, la economía, las relaciones interpersonales; debido a que estas pueden intervenir en la salud de la persona.

La salud persona se conforma por medio de un ambiente adecuado, que cuente con las condiciones justas, donde las personas se sientan que pueden llevar a cabo sus actividades cotidianas en perfecto estado sin sentir que puedan ser afectadas. En efecto, se debe entender a la salud como un proceso que se encuentra en constante evolución y no mantiene una estabilidad en el tiempo, debido a que es una situación o condición que puede ser ganada o perdida.

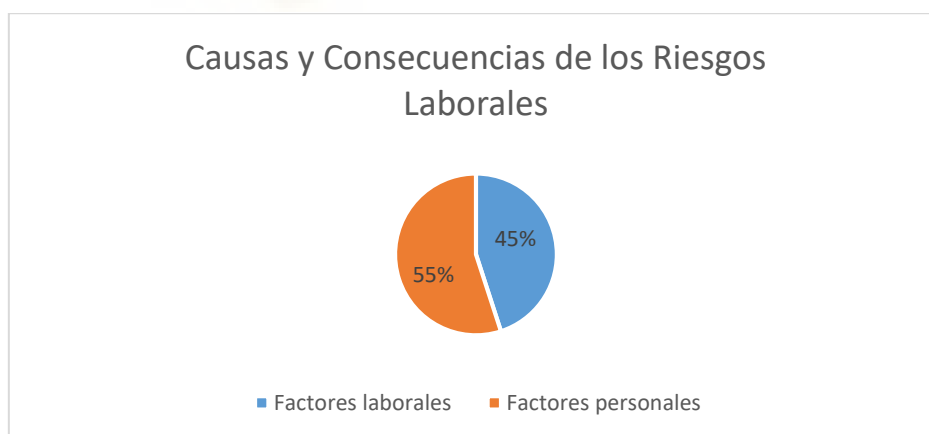
La salud y las actividades laborales se encuentran relacionadas con la sociedad, debido a que las labores mantienen un gran peso en la vida y desarrollo de cada una de las personas, por tal motivo lo que pueda afectar las actividades de las personas en el ámbito laboral influirán

directamente en la salud del individuo, asimismo lo que pueda afectar a la persona en la salud tanto emocional como física puede verse reflejado en las actividades laborales de la misma.

En relación a esto, el trabajo al que se dedique cada persona puede influir de forma negativa en la vida y en la salud laboral de quien la realiza, estas pueden darse por situaciones inapropiadas o por ambientes de trabajo no aptos para la persona. En base a estas observaciones es de gran relevancia comentar la preocupación de situaciones donde se presentan anualmente accidentes laborales, enfermedades originadas por ambientes o condiciones laborales, además de muertes relacionadas con el trabajo, donde en el ámbito de prevención de riesgos laborales se le conoce como “riesgo profesional”.

Se deben tomar mayor precaución con situaciones como estas, ya que su prevención traerá beneficios mutuos tanto para la persona que cumple laboralmente las actividades como también para la organización quien mantiene al trabajador, debido a que el trabajador que mantenga una buena salud laboral podrá considerarse como un trabajador más “feliz”, ya que un trabajador que se encuentre sano y estable emocionalmente podrá aumentar la productividad de la empresa. Asimismo, garantizar buenas condiciones laborales a la persona tendrá resultados positivos en la sociedad, tanto así que psicológicamente las personas que se encuentran sin una ocupación laboral en la actualidad tienen más riesgos de padecer de una enfermedad a comparación de quien trabaja.

Figura 1 Causas y Consecuencias de los Riesgos Laborales



2.3. Prevención de los riesgos en el trabajo

La prevención de riesgos laborales se entiende como el “conjunto de medidas” que han sido estudiadas con anticipación por la organización y previstas tomando en cuenta cada uno de los departamentos y actividades que se cumplen dentro de la empresa con el propósito de prevenir o evitar unos riesgos que puedan estar relacionados directamente con el trabajo. Las circunstancias laborales se entiende que son todas aquellas actividades que impactan

directamente al trabajador o a su entorno laboral, bajo el punto de vista de (Saldaña Lusarreta, 2012) estas pueden ser clasificadas de la siguiente manera:

- **Contratos:** Los tipos de contratos pueden influir emocionalmente en la persona ya que los contratos indefinidos simbolizan una estabilidad emocional más alta y una seguridad que los temporales no transmiten.
- **Salarios:** los trabajadores que perciben salarios más convenientes al tipo de actividad que realizan en una empresa se mantendrán positivos con satisfacciones mayores que los trabajos mal pagados.
- **Situaciones:** Las situaciones tanto económicas como productivas que surgen dentro de la organización y el buen funcionamiento de las mismas representan seguridad y salud sobre todo a nivel psicológico y mental para la persona.
- **Entorno:** el entorno laboral o en su defecto las condiciones en las que son realizadas las actividades laborales, además del clima organizacional y el tipo de actividades influyen en la seguridad y la salud de los trabajadores.
- **Relaciones:** las relaciones entre el grupo de trabajo en todos los niveles forman parte de las condiciones laborales, ya que un buen clima organizacional genera mayor satisfacción lo que a su vez representa una mejor salud para cada uno de los trabajadores.

En relación a estas condiciones laborales anteriormente planteadas por (Saldaña Lusarreta, 2012), es importante que la organización pueda estudiar y adoptar las medidas que mejor represente la seguridad y la salud de sus trabajadores; la prevención de riesgos laborales se encuentra orientado en la identificación de las condiciones laborales que perjudiquen a los participantes, evitar las condiciones laborales perjudiciales, estudiar los posibles riesgos que no hayan podido evitarse, programar las mejoras de las condiciones de trabajo en base a la seguridad y salud.

Figura 2 Mejora Continua en la Prevención de Riesgos Laborales



Fuente: (Saldaña Lusarreta, 2012)

Por medio de este círculo denominado “mejora continua” señalado por Saldaña es mucho más sencillo estudiar los posibles riesgos para adoptar medidas favorables que puedan mejorar las condiciones laborales previniendo los posibles riesgos que se presentan en cada actividad.

2.3.1. *Causantes de accidentes y enfermedades en el trabajo*

En términos generales, son muchas las causantes que pueden generar un accidente o en su defecto producir una enfermedad en una persona a raíz de un trabajo, debido a que en la actualidad y dependiendo del tipo de actividad que se encuentre realizando la persona pueden causar numerosas causas de riesgos que juntos pueden producir un daño colateral a los trabajadores.

Entre las diferentes causas que pueden provocar accidentes como los que anteriormente se mencionan, se encuentran los siguientes:

- Factores materiales: instalaciones, maquinarias, herramientas, sustancias tóxicas, entre otras. Este tipo de causas pueden producir resultados inmediatos producido por “accidentes”
- Factor ambiental: sustancias químicas, biológicas o físicas como pueden ser el ruido, las iluminaciones, entre otras. En efecto es importante estudiar la dosis que cada trabajador reciba dentro de sus horarios laborales, ya que las consecuencias suelen notarse a largo plazo.
- Organización: formación de la empresa, sistema de telecomunicación, procesos, medidas; en este punto es importante agregar el efecto psicológico al cual es sometido al trabajador que pueden producir efectos psicológicos producidos por el estrés.
- Factores personales: en relación a este punto se pone en juego la aptitud y conocimientos que demuestren los trabajadores, los cuales deben estudiarse en mayor medida los elementos que puedan desarrollar condiciones en las que se produzca una enfermedad laboral o un accidente.

Figura 3 Accidentes Laborales



Fuente: (García Baglietto, 2012)

La prevención de los riesgos laborales en cualquier sector conlleva una cantidad de gastos que deben ser asumidos por la organización con la finalidad de acarrear gastos mayores referentes a un accidente o a una enfermedad adquirida en una jornada laboral. Partiendo desde una perspectiva social y corporativo la “no prevención” de los posibles riesgos que puedan ocurrir dentro de una empresa en particular pueden producir unos gastos más altos que en la prevención, además que garantizaría una mejor seguridad a los trabajadores.

Según, (Hunt Ortiz, 2009) quien para el momento se encontraba desempeñando el papel como director de la “Organización Internacional del Trabajo” destacaba que anualmente se habían presentado accidentes o enfermedades mortales entre los trabajadores de distintos sectores empresariales del país, siendo las pérdidas del PIB mayormente relacionadas a las muertes laborales, ocurriendo lesiones, enfermedades cardiacas. Una de las causas que acarrea mayor preocupación es el padecimiento de cáncer con un 32% del total de los casos reportados, mientras el 60% de los días laborales que han perdidos son por causas de estrés entre los trabajadores.

Figura 4 Evolución de los accidentes laborales mortales



Fuente: Ministerio de trabajo, España

Tomando en cuenta estas cifras, a lo largo del tiempo fueron muchos los empresarios que no encontraron dentro de la “Prevención de Riesgos Laborales” una rentabilidad, debido a estas situaciones que se fueron presentando se fueron formando ciertos incentivos económicos por parte del Estado que contribuyera a que las empresas tomaran estas medidas como una obligación dentro de sus organizaciones.

Por medio de estas razones se les ha hecho ver a las empresas los costos indirectos que representa la prevención de accidentes y enfermedades que puedan ocurrir dentro de su

entorno laboral representando medidas legales que obliguen al empresario a garantizarle al trabajador completa seguridad y condiciones laborales estables.

2.4. Condiciones legales en España

La “Ley 31/1995”, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales es la encargada de regular las actividades laborales de ambos géneros dentro del ámbito laboral para de esta manera garantizar la seguridad de ambos. Desde la promulgación de esta ley de PRL han ido sancionando decretos y reformas a su articulado que han modificado ciertas partes de esta ley, entre estos cambios podemos destacar es el “Real Decreto” emitido en 2010⁵

Existe la necesidad de desarrollar una política de protección a la salud laboral por medio de un conjunto de medidas para la protección de riesgos laborales y se encuentra fundamentada en la presente “Ley 31/1995”, en ella se desarrollan las acciones de prevención influenciadas por las decisiones de la UE que en los últimos tiempos han manifestado su iniciativa en el mejoramiento de las condiciones laborales.

La LPRL detalla cada uno de los deberes y derechos de los empresarios y los trabajadores para garantizar la seguridad en sus espacios de trabajo, así como también aprueba a los organismos de actuación para que cada una de estas pautas puedan cumplirse con el propósito de evaluar los riesgos laborales y destacar las medidas correspondientes para prevenirlos, como ya se ha mencionado anteriormente, partiendo desde el punto de vista de género que debe ser un factor esencial dentro de la prevención de riesgos laborales, al igual que la salud laboral.

La realidad de esto es que tanto hombres como mujeres que trabajan o no dentro del mismo sector y ocupan cargos similares están expuestos a padecer enfermedades o a sufrir accidentes laborales distintos que han demostrado este factor, tomando en cuenta que los riesgos laborales no son los mismos y cuando son iguales perjudican de forma diferente con respecto a cada género. (Gallego, Mulas, & Bustos, 2007)

Además, los mismos estudios han manifestado que las investigaciones y el marco normativo con respecto a la salud laboral se ha realizado centrándose principalmente en aquellos riesgos laborales que perjudican mayormente al sexo masculino en el ámbito laboral y posteriormente estos se han trasladado a toda la sociedad trabajadora con un punto de vista

⁵ Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado. Citado en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-2161>

central y que a su vez, las mujeres hasta hace pocos años se han ido tomando en cuenta de forma completa en situaciones como el embarazo o la lactancia. (González, 2011)

El “Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades” establece que las características y los riesgos que más detallan las actividades laborales realizadas por las mujeres son:

“Exigencia de agilidad, velocidad, atención y precisión (no se necesita fuerza física, pero sí tensión muscular, concentración, atención visual...). Monotonía, sedentarismo y poca creatividad. Trabajos en posturas forzadas, sentadas o de pie, sin posibilidad de desplazarse, con una cadencia elevada y sin posibilidades de pausas. Trabajo a destajo (muchas veces realizado en el propio hogar para combinarlo mejor con las tareas domésticas) en los que se precisa mucha rapidez y destreza manual ayudadas por tecnología rudimentaria o nula. Responsabilidad hacia el cuidado y la atención de otras personas (enfermeras, azafatas, educadoras, ayuda a domicilio...). Trabajos, poco cualificados y, por tanto, alejados de la responsabilidad de la toma de decisiones. Inseguridad en el puesto de trabajo” (IMIO., 2010)

De esta manera, advierte que estos tipos de riesgos laborales han permanecido “invisibles” y que estas situaciones se van acumulando hasta tener resultados negativos a largo plazo. Asimismo, demuestra que las desigualdades en el ámbito laboral que padecen las mujeres gracias a los salarios menores, contratos temporales, inseguridad en el trabajo, falta de promoción y oportunidades de formación, dobles jornadas, circunstancias de acoso y discriminación, son situaciones que ponen en riesgo a que las mujeres puedan sufrir estrés. (IMIO., 2010)

Tomando en cuenta que el “Ministerio de Empleo y Seguridad Social” ha reconocido las situaciones planteadas por el “Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en sus Notas Técnicas de Prevención” en cuanto a la prevención de riesgos laborales con respecto a los agentes químicos y físico vinculados a las cargas físicas laborales relacionadas a las condiciones del ambiente laboral o por factores naturales psicosociales diferentes a los criterios de cada sexo. (Garrigues, 2017)

Actualmente, existen una cantidad de bases técnicas para impulsar las líneas de actuación en este espacio importante para el desarrollo social y productivo; en este caso, (Garrigues, 2017) destaca que por medio de las conferencias de la OIT, de distintos informes y comunicaciones constantes con la UE, se plantea la necesidad de tomar más en cuenta la salud y seguridad en el ámbito laboral de las mujeres.

La Ley 3/2007 tiene como finalidad la igualdad entre ambos sexos y la eliminación de toda discriminación por razones de sexo reconociendo a todas las personas en base al disfrute del derecho de la igualdad en lo laboral, donde obliga a toda persona tanto natural como jurídica a cumplir y a trabajar en materia de igualdad en cuanto a las aprobaciones de las políticas públicas además esta ley legitima a las instituciones públicas con competencias en materia del sexo femenino a accionar en determinados procesos judiciales para administrar justicia e igualdad en relación a la discriminación laboral que puedan generar posibles riesgos laborales.

Esta ley es de gran importancia para nuestro estudio ya que incorpora las medidas necesarias para eliminar y corregir las desigualdades sociales en los distintos sectores suponiendo por medio de ella la ausencia de todo tipo de discriminación ya sea de forma directa o indirecta siendo un principio informador del ordenamiento jurídico como se puede observar en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

En la normativa española se hace énfasis a la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que abarca la integración del principio de igualdad dentro de las políticas de salud, la integración de los principios y causas de riesgos en relación al género basados en las políticas de PRL de los comercios especificadas en la “Ley 54/2003”⁶, y en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. No obstante, también especifica que *“a pesar de estas bases –tanto legales como de políticas de acción–, a fecha de hoy aún no puede hablarse de mejoras normativas en el Derecho español que recojan la integración de la dimensión de género en los riesgos laborales en general, ni en los psicosociales, en particular, ni tampoco la adopción de estrategias preventivas específicas de género”* (Garrigues, 2017).

Tomando en cuenta estas observaciones, (Rivas, 2008) venía advirtiéndolo desde 2008 *“que tampoco puede afirmarse que constituya una realidad en las empresas españolas”*. Observaciones que han sido investigadas en los últimos tiempos como las de (Vicent, 2018) quien culmina su estudio sobre precariedad en las contrataciones y en las condiciones laborales destacando que *“la situación de las mujeres que deben compaginar una mala situación laboral con la responsabilidad de las tareas domésticas y de cuidados que implica su posición en la reproducción, es más comprometida en materia de salud”*.

De esta forma, los hombres y mujeres junto con las situaciones más regulares en el ámbito laboral y con el propósito de prevenir de forma apropiada los riesgos laborales, se debe detectar las diferencias que existen con referencia a la salud de ambos sexos en el trabajo.

⁶ Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. Citado en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-22861>.

Por ello, se ha considerado que las propuestas realizadas por (González, 2011) siguen siendo apropiadas, al igual que la Guía en materia de salud laboral de la “Fundación Mujeres para el Ministerio de Igualdad” (2010), y que han tenido las mismas alineaciones que los propósitos de acción por parte del gobierno español de Mariano Rajoy en el 2015 por medio de la publicación “Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2015-2020)”, las cuales las estrategias con mayor importancia son las de potenciar y revalorizar a las instituciones públicas que se dedican a la prevención de riesgos laborales orientando sus funciones a las demandas actuales, al igual que la información hacia las empresas destacando la importancia de la prevención de riesgos laborales como un mecanismo que contribuya con la salud laboral de la sociedad española para el desarrollo y el crecimiento de una estabilidad que pueda innovarse con la finalidad de ir mejorando sus políticas.

Estas estrategias se han puesto en práctica en los últimos años en el territorio español teniendo buenos desarrollos de acuerdo a los objetivos estratégicos establecidos en estas medidas.⁷ Tomando en consideración cada una de estas acciones como principales ideas de forma apropiada, no solo para su posible ejecución dentro de las administraciones públicas y en las actividades de prevención, sino también son ideas correctas para que las empresas desarrollen programas de PRL dentro de sus políticas de igualdad y de discriminaciones laborales.

En el ámbito laboral suelen presentarse distintos tipos de acosos que representan riesgos laborales como lo es el acoso por sexting o acoso sexual por razón de sexo. Por una parte, el acoso sexual es un tema que fue regulado por primera vez en el ordenamiento jurídico por medio del Código penal de 1995, donde el contexto con referente al delito por acoso sexual fue agregado en la reforma orgánica 11/1999⁸, donde la Ley Orgánica 3/2007 establecen los derechos laborales tanto de hombres como mujeres haciendo incapie en uno de sus espacios lo que se entiende por acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

⁷ Los objetivos específicos de la “Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2015- 2020)” son: Objetivo 1: Mejorar la eficiencia de las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales. Objetivo 2: Potenciar actuaciones de las Administraciones Públicas en materia de análisis, investigación, promoción, apoyo, asesoramiento, vigilancia y control de la prevención de riesgos laborales. Objetivo 3: Promover, con la participación de los Interlocutores Sociales y las Comunidades Autónomas, la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en sectores, actividades, colectivos y empresas de mayor riesgo. Objetivo 4: Fortalecer la participación de los Interlocutores Sociales y la implicación de los Empresarios y Trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo (2015: p.18).

⁸ Ley Orgánica 11/1999 de 30 de abril, de modificación del TÍTULO VIII del libro II del CODIGO PENAL, aprobado por la ley orgánica 10/1995 de 23 de noviembre. Boletín oficial del Estado. 01 de mayo de 1999, número 104 pp. 16099-16102

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo representan un riesgo laboral que sufren mayormente las mujeres bien sea simplemente por acoso por parte de los compañeros de trabajo o por la vulnerabilidad que describe a la mujer y la dominación por parte del hombre; se debe tomar en cuenta que aunque los avances en materia de género hayan avanzado aun se pueden observar circunstancias en las que se presenta la segregación vertical y en muchas ocasiones las mujeres para lograr llegar a los puestos que desean tienen que sufrir dichos acosos por parte de sus jefes.

Por otro lado, el acoso en el ámbito laboral ha ido evolucionado a medida de que las tecnologías han entrado a la vida de los seres humanos, presentándose acosos por sexting. En la actualidad son muchas las personas que comparten sus vidas personales por las redes sociales y son muchos los pervertidos que aprovechan este medio para generar este tipo de acoso que generalmente les produce estrés a las personas afectadas.

Es importante que el Estado pueda involucrarse más en impulsar medidas que puedan prevenir este tipo de acosos de género que puedan producir estrés a la víctima o poner en peligro la salud laboral por lo tanto, es esencial seguir innovando con el propósito de garantizarle la salud laboral tanto a las mujeres como a los hombres enfocándonos además en los riesgos que puedan correr dentro de su jornada laboral, además las correctas prevenciones laborales generaran un mejor resultado social y económico en el país.

2.5. Igualdad de género

En primer lugar, vamos a estudiar los distintos términos que se han dado a lo largo de la historia relacionados con el género, la igualdad en las oportunidades y la violencia de ambos sexos, tomando en cuenta que, *“una buena teoría genera una buena práctica”*, para conceptualizar los términos esenciales principalmente relacionados con el sistema “sexo-género”, que forman parte de la construcción de lo que hoy conocemos como sociedad y de la cultura actualmente.

La igualdad de oportunidades entre ambos géneros conforma parte de un factor esencial en la construcción tanto político, social como económico de la sociedad en general. De acuerdo con esto, se ha establecido como principio que beneficia no solo a las mujeres, sino que favorece a la sociedad al completo, al garantizarles tanto a hombres como mujeres las mismas oportunidades en la participación de distintas actividades tanto públicas como privadas sobre la base de la igualdad y la equidad entre ambos grupos.

Para lograr establecer este principio dentro de la sociedad como una práctica, se han ido estableciendo mecanismos y estrategias fundamentadas como medidas específicas o de

acción positiva, siendo en los últimos tiempos una de las principales prioridades dentro de la “Unión Europea”.

La igualdad entre ambos sexos es un requisito indispensable para lograr conseguir un desarrollo humano real que pueda mejorar significativamente la calidad de vida y las oportunidades de cada individuo. Para comprender esto de forma más completa es necesario partir de los análisis teóricos donde se pueda explicar el origen del patriarcado y sus resultados en las relaciones sociales.

Tomando en cuenta que el patriarcado es el causante de las desigualdades de género, donde mayormente fortalecían el dominio y la violencia hacia la mujer, además de ello se busca establecer una clara definición entre los conceptos de sexo y de género para establecer un análisis adecuado sobre las diferencias entre ambos sexos, resaltando que estos son producto de una estructura histórica y cultural realizada por la sociedad.

Origen del Patriarcado

Este estudio parte de la definición de que el patriarcado es un régimen diverso y de dominación del sexo masculino sobre las mujeres; el origen no está identificado con claridad, pero parece que se inició en el momento en que el ordenamiento social comenzó a regirse por la producción y la recolección de bienes que llevó a los sectores y a la supuesta “necesidad” de proteger el territorio y la mano de obra en los campos. La división sexual en el trabajo era las tareas distintas que los hombres y mujeres realizaban, lo que recuerda el tradicional esquema hombre-cazador frente a la mujer-recolectora. Tomando en cuenta que la caza necesitaba de una mayor velocidad y fuerza por lo que sería un trabajo natural del hombre, mientras que por su parte la recolección de alimentos sería un trabajo más natural de la mujer y las limitaciones que se imponían por la familia.

Según este modelo, la división por el tipo de sexo en el ámbito del trabajo sería causado por las distinciones biológicas que estaban vinculadas al sexo de cada persona, es decir, a las particularidades de su naturaleza. Aunque, en el momento que se busca reconstruir las conductas de los seres humanos desde la sociedad prehistórica los datos son muy escasos, tanto que distintos especialistas en el tema expresan que de estas conductas solo pueden extraerse suposiciones. (Pateman, 2016)

Inicio de la propiedad privada y la recolección de bienes en el siglo XIX se da también inicio a la dominación hacia las mujeres por parte de los hombres y a su vez, a la justificación del patriarcado. De esta manera la mujer pasa a ser parte de la propiedad privada de los hombres

, principalmente por el padre y consecutivamente a través del matrimonio (Engels, 1884); de esta forma es que las mujeres van perdiendo prestigio a nivel social, político y subordinándose a completar tareas domésticas.

En este sentido se puede definir al patriarcado como “...un sistema de relaciones sociales sexo-políticas basadas en diferentes instituciones públicas y privadas y en la solidaridad intercalases e intragénero instaurado por los varones, quienes como grupo social y en forma individual y colectiva, oprimen a las mujeres también en forma individual y colectiva y se apropian de su fuerza productiva y reproductiva, de sus cuerpos y sus productos, ya sea con medios pacíficos o mediante el uso de la violencia.” (Castells, 1999)

En este sentido, el patriarcado se define tanto biológica como socialmente superior a la mujer, y de esta manera toma el control, llevando la delantera en el desarrollo social, económico y político; las principales características del patriarcado fueron transferidas de generación en generación por medio de la costumbre, las tradiciones y las normas en la familia, entre otros.

A lo largo de la historia en la década de los setenta y ochenta los distintos aspectos simbolizaban el patriarcado, tales como los aspectos socioeconómicos, los psicológicos y los culturales se fueron definiendo. Desde el punto de vista socioeconómico, se podían tomar en cuenta los estereotipos y roles que definían a ambos sexos, la falta de independencia femenina y la desigualdad en el trabajo, donde las mujeres realizaban los trabajos no remunerados o en su defecto, realizaban los mismos trabajos que el hombre, pero por menos dinero.

En cuanto al aspecto psicológico, se basaba primordialmente en la falta de autoestima por parte de las mujeres, transmitidas a través de la educación, la sociedad y el entorno, el temor a la libertad, la falta de metas y la sensación de ser un sexo débil a comparación del hombre. A nivel cultural, jugaron un papel primordial los sistemas hereditarios, que eran, producto de la educación androcéntrica que colocaba a la figura masculina como centro de todas las cosas menospreciando a la mujer y la estructura de la familia. (Castells, 1999)

Conceptualización de Sexo y Género

Es relevante realizar una diferenciación entre los conceptos de sexo y de género para así comprender más a fondo sus significados; para ello, es esencial que iniciemos tomando en cuenta que el sexo se entiende como las diferencias de nivel biológico que poseen tanto hombres como mujeres *“El sexo está determinado por las características genéticas, hormonales,*

fisiológicas y funcionales que a los seres humanos nos diferencian biológicamente.” (Tubert & Fraisse, 2003); Por una parte se entiende que el género es el grupo de personas que demuestran características generales iguales mientras que, el sexo no es el que determina las conductas entre ambos sexos, sino que es el género quien realiza esta labor por medio de un conjunto de características sociales, culturales, políticas, legales y financieras que son asignadas a través del sexo y puestas en práctica durante el procedimiento de socialización.

De acuerdo con esto, se establece que es el género quien determina el valor de una mujer o de un hombre, caracterizado por una serie de normas y conductas que son aprendidas, transformándose en naturales para cada sexo. Partiendo desde esta perspectiva, se puede decir que esta es una de los principales caracteres diferenciadores entre ambos géneros, donde se le atribuye identidades sociales, significados, poderes, funciones que fortalecen el rango y la discriminación de nivel social.

Correspondiendo de esta forma a *“Los atributos sociales y las oportunidades asociadas con el ser femenino y masculino y las relaciones entre mujeres y hombres, niñas y niños, como también entre las mujeres y entre los hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones están contruidos socialmente y son aprendidos a través de procesos de socialización, y varían según el contexto social y temporal. El género determina lo que puede esperarse, lo que es permitido y valorado en una mujer o un hombre en un contexto dado.”* (Castells, 1999)

Tomando en cuenta que el género se ha establecido dentro de las distintas estructuras sociales, políticas y culturales que se han ido definiendo por la sociedad de forma jerárquica, generando así las desigualdades, restricciones y dominación hacia la mujer. Sin embargo, en la gran mayoría de las sociedades la distinción entre ambos sexos ha sido constituida en una jerarquía moral, donde el sexo masculino demuestra una superioridad hacia las mujeres que son consideradas dependientes de él. Asimismo, por medio de esto han establecido un espacio y lugar específico al que pertenece cada sexo siendo las mujeres conformadas en el espacio privado y domestico definido por la reproducción y la crianza familiar; y para los hombres el espacio público y de producción donde nace el poder político, social y cultural que le diferencia de la mujer. Destacando estos roles como un sistema de diferenciación que determinan la feminidad y la masculinidad de cada una de las personas que pertenece a una sociedad estructurada.

Los prototipos de género son establecidos y determinados por la historia y la cultura de la sociedad, partiendo desde este punto y destacando lo establecido anteriormente donde se

especifican las conductas que puede tomar cada sexo, siendo limitaciones naturales impuestas por la sociedad, basadas en la aceptación de estas diferenciaciones.

El género se ha conocido por ser aprendido dentro de las sociedades de las que formamos parte, donde sus características van cambiando con el paso del tiempo y que no se dan de forma similar en cada uno de los territorios a nivel mundial, debido a que van variando entre las culturas, ya que cada cultura se encuentra conformada por un sistema normativo, por distintas creencias y actitudes que tienen en común los miembros de la sociedad. (Beck, 2006)

Con respecto a esto, el género a nivel social es el grupo de normas que se encuentran establecidas para cada sexo, orientadas principalmente por la sociedad en base a las necesidades e impuestas asimismo hacia las personas desde el momento en que llegan a este mundo como un modelo de identidad. (Hogg, Graha, & Vaughan, 2010)

Por lo tanto, esto crea una relación característica, al contenido de un código en que las personas deben mantener un comportamiento que no sea similar al de otras culturas y periodos de tiempos; sin embargo, las distintas sociedades demuestran un factor similar entre ellas, como es la organización social en base al sexo, es decir que prácticamente todas las sociedades a nivel mundial hacen hincapié en la división social con relación al trabajo. Por lo que es evidente, que las acciones que han realizados las sociedades han sido constructoras en el entendimiento y el desarrollo del género.

“La cultura configura el modelo social en el que están definidos los comportamientos normalizados que dan identidad de pertenencia al individuo dentro del grupo”. (Hogg, Graha, & Vaughan, 2010)

Para explicar todo esto debemos fijarnos en las distintas socializaciones características de cada sociedad, para ello debemos acudir a dar una definición mucho más exacta de la socialización. La socialización se refiere a los distintos factores que relacionan las pautas de la conducta, costumbres, conocimientos, creencias y valores característicos del sexo, por lo que hace énfasis en la atribución de los diferentes roles y en la generación de estereotipos entre ambos sexos que deben tomar en cuenta para ajustarse a los patrones establecidos por la sociedad atribuyéndolos en base a cada sexo para que estos no sean discriminados. Para usar las determinaciones adecuadas se tomarían en cuenta los procedimientos de socialización diferencial, considerando que los hombres y las mujeres son individuos completamente diferentes, y en consecuencia cuentan con oportunidades diferentes:

Tabla 2 Diferenciación de Género en la historia

SEXO MASCULINO	SEXO FEMENINO
----------------	---------------

Es el sexo fuerte.	Es el sexo débil y secundario.
Es el sexo seguro.	Es un sexo inseguro.
Eran poco afectivos.	Eran más afectivas
Demuestran mayor iniciativa frente a los desafíos y retos sociales.	Demostraban una menor iniciativa frente a los desafíos y retos sociales.
Tienen idealismo.	No poseían un idealismo.

Elaboración propia, 2020.

Discriminación del Género en el Ámbito Laboral personales, y grupales

En el espacio laboral se debe hacer énfasis en la existencia de una doble discriminación, la discriminación horizontal y vertical.

- La discriminación horizontal, se produce en el momento en que las mujeres se encuentran concentradas en ciertos sectores laborales, mientras que otros destacan por su falta, subrayando que ciertos empleos que son “naturales” de la mujer conlleven un menor reconocimiento social y financiero.

Esto es causante directo de los papeles que han jugado la sociedad en el momento en que emergieron los trabajos específicos para ambos sexos, la discriminación horizontal la podemos encontrar dependiendo del sector económico, observando que la mujer tiene mayor presencia en sectores de servicio, en comparación al sector industrial que se destaca por tener mayor presencia del sexo masculino. En cuanto a la agricultura nos encontramos frente a una destrucción del empleo en los últimos tiempos siendo irrelevante si es hombre o mujer, aunque de cierta forma es el hombre quien conserva más estos empleos que las mujeres. De acuerdo con esto, se puede decir que los hombres se encuentran mucho más repartidos y tienen una mayor representación en las actividades laborales que las mujeres.

- Discriminación Vertical, en este caso se hace referencia al llamado “techo de cristal” que mantiene una relación de forma directa con la discriminación vertical, el cual toma referencia a las dificultades que debe enfrentar la mujer al momento de desarrollar una carrera profesional y ocupar puestos de alto rango.

Teniendo presente que es mucho más habitual encontrar al sexo masculino en puntos con mayor rango, ocupando así por parte de la mujer puestos más inferiores; y en ocasiones suelen aislar a la mujer de cargos de este tipo por distintas preocupaciones, destacando que estas no serán capaces de invertir todo su tiempo y esfuerzo en este tipo de ocupaciones por

lo que se cree que no serán capaces de realizarlas con éxito. En distintas empresas se ha podido observar las diferencias entre ambos géneros según el puesto de trabajo.

Figura 5 Discriminación horizontal y vertical de Género



Fuente: INE

Por ello, la igualdad de género dentro del mercado laboral mantiene relación con una necesidad de igualdad financiera. Desde los comienzos de igualdad de oportunidades se demanda una igualdad plena entre las personas de ambos sexos en el espacio laboral, tanto de forma vertical como horizontal; al igual que se reclama la igualdad en el trato ofrecido y en el salario que reciben estas personas, de tal forma de que ningún individuo pueda cobrar menos que el otro realizando ambos una misma ocupación y a su vez, se denuncian todas las maneras de discriminación, bien sea de forma directa o indirecta que en su mayor parte son las mujeres quienes lo padecen.

2.5.1. Evolución del Género en el territorio español

Actualmente existe una notable tendencia al feminismo, aunque aún no se ha tomado consideración de lo que esto realmente representa.

Siglo XIX

En el siglo XIX marcada por la era de la “revolución industrial”, las mujeres comenzaron a incorporarse en el mundo laboral, sin embargo, no poseían las mismas condiciones del hombre en muchos sentidos, ya que no tenían los mismos derechos laborales y las remuneraciones laborales eran menores.

En este siglo caracterizado por las grandes diferencias de clases sociales, era mucho más notable las situaciones desfavorables y las desventajas que desarrollaba la mujer en comparación con el hombre en todos los sectores, laborales, económicos, educativos, etc.

A finales del siglo comienza una incorporación progresiva de la mujer al mundo laboral a la llegada del desarrollo industrial junto a la creación de escuelas para niñas⁹. En la que se destacan las mujeres que pertenecían a la clase baja debían trabajar para ayudar a mantener a sus familias siendo muy pocas las oportunidades laborales, a comparación de las mujeres de otras clases quienes seguían las mismas tradiciones impuestas por el matrimonio.

Con respecto a la educación, las mujeres de clase alta se les permitía estudiar hasta los quince años, debido a que la misión de estas mujeres era alcanzar la mayoría de edad para contraer matrimonio con hombres que eran elegidos por sus padres, posterior al matrimonio sus vidas se restringían a las labores del hogar y a la crianza de sus hijos, aunque estos en la mayoría de los casos contrataban un personal que les contribuyera con estas labores.

En cambio, las mujeres de clase media eran las que más debían asistir a los colegios ya que por medio de ellos aprendían a realizar las labores del hogar para que se encontraran preparadas al momento de contraer matrimonio. Se puede decir que durante esta época las mujeres se encontraban dominadas completamente por el hombre, principalmente por sus padres y después por el matrimonio.

Siglo XX

A comienzos de este siglo aún se mantenía la imposición hacia la mujer de cumplir con el matrimonio, esto se mantuvo hasta finales de este siglo donde el hecho de ser esposa o madre no era una acción que se le imponía obligatoriamente. Posteriormente, con la creación de la “Asociación Nacional de Mujeres Españolas (ANME)” en el año de 1918, se pudo demostrar los avances de la mujer durante la época siendo en este caso su presidenta María Espinosa de los Monteros, quien solicitaba que se realizaran cambios políticos y se agregaran intereses femeninos.

Tomando en cuenta la situación internacional junto al estallido de la Primera Guerra Mundial donde se incorporaron hombres para luchar y a las mujeres a cumplir las labores del hogar; en este caso, como eran los hombres quienes mantenían económicamente el hogar las mujeres se vieron en la obligación de cumplir con las labores del mismo y a su vez, trabajar para mantener sus hogares por lo que este hecho fue denominado como “superwoman” (Jiménez, 2009)

⁹ Real Cédula de 11 de mayo de 1783. En ibídem, p. 43. LÓPEZ CORDÓN, María Victoria: op. cit., 1982, p. 94.

Aunque de cierta forma España quedo aislada de la guerra, esto tuvo grandes resultados políticos, económicos y sociales que se dieron tras el golpe de estado de 1923 dominado por la restauración de la dictadura de Primo Rivera que duro desde el golpe de estado hasta 1930.

Durante su periodo, fueron muy pocos los progresos que se lograron para las mujeres, siendo con la llegada de la II República en 1931 hasta 1939 dándole paso a la dictadura franquista, donde se inició la incorporación de normas que establecían la igualdad de sexos. Durante esta fase se pudo conseguir el voto femenino en el año de 1936 y se estableció que los grupos feministas irían consiguiendo avances; sin embargo, no se pudo obtener los resultados esperados debido a la llegada de la dictadura Franquista, esto provocó retrocesos en los derechos de las personas y en los progresos conseguidos por la mujer en tiempos pasados. (GARCÍA, 2016)

Gracias a la llegada de la dictadura Franquista al territorio, el retroceso de los derechos conseguidos fue resultado de los ideales patriarcales que aún se mantenían dentro de la sociedad española, donde se anularon las normas de igualdad que anteriormente se había promulgado, tales como la “ley del divorcio de 1932” aprobada en 1932 durante la II República, o el “derecho al voto femenino”. En esta época se realizaron cambios políticos y normativos que aislaban a la mujer del mercado laboral. (ALONSO & FURIO, 2007)

Asimismo, se fueron eliminando las escuelas mixtas y estableciéndolas nuevamente por sexos, posteriormente, tras la finalización de la época franquista en 1975 fue establecido por la ONU como el “Año Internacional de la Mujer”, naciendo en Madrid la red de organizaciones de mujeres como la “Federación de Organizaciones Femeninas” en enero, la “Coordinadora Feminista de Barcelona” en febrero, “I Jornadas de la Dona del País Valenciano” en octubre y “I Jornadas de la Mujer en Euskadi” todas en 1977; que se enfocaban en la liberación de la mujer, en el que se tocaron todo tipo de temas incluyendo la igualdad laboral entre ambos sexos.

Con la llegada de la democracia el 15 de junio de 1977, los hombres no reconocieron los intereses femeninos dentro de los partidos políticos, por lo que se vieron obligadas a la creación de sus propias organizaciones como “Asociación Democrática de la Mujer” fundada en el año 1977, aunque no fueron muchos los avances obtenidos se pueden destacar que algunas mujeres formaron parte del gobierno de Adolfo Suarez.

Con la aprobación de la Constitución española de 1978 las leyes tuvieron que adaptarse al orden constitucional, también las leyes laborales y las que no reconocían la igualdad, la

igualdad fue reconocida en la CE como un derecho fundamental, desarrolle este punto, es esencial para entender todo lo que ocurrió a nivel legislativo.

Tras la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980, se fueron eliminando los reglamentos, normas y discriminaciones en materia laboral. Con respecto al Código Civil, se debió modificar como todas las leyes para adaptarlas a la CE modificar las leyes sobre la “ley del matrimonio” en 1983 y la “ley del divorcio” en junio de 1981. En el Código Penal, se aprueba el aborto en casos específicos. A finales del siglo XX y comienzos de siglo XXI, la situación de la mujer fue mejorando significativamente a raíz de la situación de estabilidad que brindó la democracia en el país.

Siglo XXI

Un punto relevante que marcó esta época en la evolución de género fue la posibilidad de que la mujer entrara en cargos tanto públicos como privados, aunque no se alcanzaran los cargos ocupados por los hombres.

Si bien como puede observarse, en este tiempo se consiguieron grandes progresos en temas de igualdad entre géneros como “Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres” fue publicada en el BOE el 23 de marzo de 2007, Las Fuerzas Armadas reconocen la labor de sus mujeres con el premio "soldado Idoia Rodríguez", las medallas olímpicas para nuestras mujeres deportistas de élite crecen, y aunque aún son pocas, aumentan lentamente las vocaciones técnicas y científicas en las jóvenes, sin embargo, este tema sigue siendo un objetivo fundamental lograr que la mujer pueda conseguir una misma posición que el hombre, ya no solo en temas laborales sino también en el espacio familiar.

2.5.2. Evolución de la violencia de género en la sociedad

Desde los años ochenta se ha ido reconociendo cada vez más a nivel internacional que la violencia de género forma parte de un gran problema, no solo en el tema de las mujeres sino también para el logro de igualdad, el desarrollo y la paz. (NU, 1986) Este asunto se ha considerado prioritario, dentro de las organizaciones de mujeres en el territorio y al mismo tiempo en las Naciones Unidas, para la mujer, al igual que ha llamado la atención de los gobiernos.¹⁰ En el año 1979 la “Asamblea General de las Naciones Unidas” Aprobó un acuerdo sobre la eliminación de todas las maneras de discriminación en contra de la mujer y ratificado por 189 Estados¹¹, donde se incorporó a las mujeres en el ámbito de los “derechos

¹⁰ América Latina: el desafío de socializar el ámbito doméstico (LC/L.514), septiembre de 1989

¹¹ «United Nations Treaty Collection». treaties.un.org (en inglés). Consultado el 2020-05-04.

humanos”, sin embargo, por medio de los derechos humanos hacia la mujer solo se toma en cuenta de forma tangencial el problema de la violencia contra la mujer y una de sus debilidades es la falta de esclarecimiento de la violencia de género.

La “CEDAW” está considerada como uno de los documentos internacionales más relevantes a nivel histórico en la lucha contra todas las formas de discriminación de la mujer en el que describe la discriminación por las que ha sufrido el sexo femenino estableciendo de esta manera una hoja de ruta nacional para ponerle fin al tema de la discriminación en todos los sentidos.

A principios de los 80 la preocupación por la violencia de género desembocó en la “I Conferencia Mundial de la mujer” en México 1975 donde se aprobó un plan de acción, durante la que se proclamó El Decenio de las Naciones Unidas para la mujer” (1975.1985) que acogió la resolución denominada "*La mujer maltratada y la violencia en la familia*", en este punto se inician las observaciones de forma directa en cuanto a la violencia de género.

Desde ese momento las Naciones Unidas emprende distintos encuentros de grupos capacitados sobre la violencia de género y a su vez, toma medidas con el propósito de que se pueda prestar la apropiada atención a este tema por medio de distintas organizaciones. La comisión para la “Eliminación de la Discriminación contra la Mujer” en 1989, exigió que los estados miembros realizaran un estudio sobre la violencia de género y las medidas aplicadas a nivel estatal para anularla. (Unidas, 1994)

La “Comisión Económica para América Latina y el Caribe” en base a la resolución denominada “Mujer y Violencia”¹² y la resolución 45/114 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, "*Violencia en el hogar*"¹³ señalaron por medio de sus documentos y recomendaciones de las políticas en base a la violencia de género como uno de los problemas para mejorar la situación de la sociedad femenina en los países y asimismo, lograr el progreso a través de un proceso de igualdad entre los géneros.

Además, distintas organizaciones feministas han impulsado distintas actividades con el propósito del reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres, donde lograron destacarse en la “Conferencia Mundial de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, realizada en Viena en junio de 1993”. A través de esta reunión el movimiento feminista

¹² Mujeres, culturas, desarrollo (Perspectivas desde América Latina) (LC/L.596), marzo de 1991

¹³(1990), Resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General durante el cuadragésimo quinto período de sesiones (18 de septiembre a 21 de diciembre de 1990) (A/45/49), vol. 1, Asamblea General, documentos oficiales, suplemento N° 49, Nueva York

propuso que la declaración mundial de los derechos humanos se relacionara a la protección de la violencia de género, el cual no se restringe únicamente a las mujeres sino, que comprende a la sociedad en general.

En base a estos movimientos los gobiernos latinoamericanos del momento establecieron que el Estado debe darle prioridad a las acciones que contribuyan con el reconocimiento de los derechos de género de las mujeres a la condición de su participación en todos los espacios del Estado, bien sea en el ámbito laboral, profesional y social y a la igualdad de oportunidades con la finalidad de que se descarte la discriminación basada en culturas y costumbres impuestas por la sociedad.

En el caso de España, la evolución de la lucha contra la violencia de género después de arrancar de la democracia se comenzaron a tomar en cuenta los movimientos feministas que tuvieron como principal propósito demandar diferentes causas, derechos y libertades que debían ser equitativos. Uno de esos movimientos con mayor apoyo durante la época fue el de la lucha contra la violencia de género que se vivía. (Presencio, 2019)

La violencia de género es una violencia que afecta a las mujeres por su naturaleza, sin embargo, los sistemas del momento aún califican a la violencia de género como resultados de “crímenes pasionales”; esto quiere decir que los acusados se enfrentaban a sanciones mucho menores que hoy en día y que temas tan importantes como estos no se trataban con la apropiada atención que esto implicaba.

Gracias a los distintos movimientos y a la necesidad de avanzar en cuanto a esta materia en base a una sociedad feminista, se inicia la creación de distintas organizaciones que se dedicaban completamente a luchar por la igualdad de derechos entre los géneros, como lo era el “FUPDM” fundada en 1935.

Durante los noventa, esta lucha se va expandiendo de forma progresiva entre más organizaciones feministas en el territorio español, con el objetivo de que al agruparse podrían promover la promulgación de una ley que pusiese en valor los derechos de forma igualitaria, sin discriminación en ningún área o cargo a nivel laboral, social o doméstico. Aunque, los movimientos que se llevaron a cabo durante la época no era suficiente para conseguir los apoyos necesarios para llevar a cabo este objetivo.

En la década de los 2000, la sociedad se enfrentaba a una gran preocupación por los resultados generados por la violencia de género, donde el Instituto de la Mujer fundado el 24 de octubre de 1983 comienza a coleccionar diferentes datos de abusos especialmente al sexo

femenino por ser víctimas directas de la violencia de género. De esta forma, se comienza a reconocer en España el problema que generaba en la sociedad, gracias a esto se comienza a tomar conciencia de la necesidad de que se tomaran las medidas adecuadas para atender este problema.

La “*Ley Integral Contra la Violencia de Género*” es aprobada en diciembre de 2004 con el apoyo de todo el Parlamento.¹⁴ Recogía que la violencia de género no es un problema que perjudica al espacio privado, sino que representa la desigualdad que existe en la sociedad española, la cual va mayormente dirigida a la comunidad femenina por el simple hecho de serlo, por ser considerado de esta manera por sus agresores, donde escasean los derechos de libertad y respeto. Por lo tanto, se tomó en cuenta el artículo 15 de la Constitución Española donde se establece el derecho a la vida y a la integridad física y moral, vinculando además a todos los poderes públicos y solo por ley puede regular su ejercicio.

Tomando en cuenta los reconocimientos realizados por la “Organización de las Naciones Unidas en la IV Conferencia Mundial” en el año de 1995, definiéndola como una manifestación en las relaciones de poder desiguales entre ambos sexos por medio de maltrato en el seno de las relaciones de pareja, agresión sexual en la vida social y acoso en el medio laboral.

Partiendo de este punto, cabe destacar que la realidad española en base a este tema mantiene un especial desenlace, existiendo hoy una mayor concienciación que en tiempos pasados, gracias en gran parte a los movimientos ~~por parte~~ de las organizaciones y a su lucha contra todas las formas de violencia de género, generando así este hecho como un delito visible ante la sociedad.

Esto significó un gran paso en materia de igualdad de género jamás antes vista en el territorio español, se crea la “Delegación de Gobierno para la violencia de género”, se crea por mor del artículo 29 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, la cual es entidad estatal cuya finalidad era darles apoyo a las víctimas de la violencia de género para eliminar completamente este problema de raíz.

Posteriormente, el año 2017 se aprueba el “Pacto Contra la Violencia de Género”,¹⁵ donde los partidos políticos realizaron un acuerdo que marcaría la historia esperando erradicar la

¹⁴ Ley Integral en contra de la violencia de género. 28 de diciembre de 2004. Citado en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2004/BOE-A-2004-21760-consolidado.pdf>

¹⁵ Pacto Contra la Violencia de Género 25 de julio de 2017 citado en: https://elpais.com/politica/2017/07/24/actualidad/1500883885_958602.html

violencia de género; esto se dio gracias a los resultados expuestos sobre el maltrato generado en el territorio; este acuerdo es un paquete de medidas estratégicas que ayudaran a prevenir la violencia de género y a su vez, ayudar a aquellas personas que han sufrido algún tipo de violencia de este tipo en España por medio de leyes que distingan su trabajo.

De esta manera, el 8 de marzo del 2018 tuvo lugar en el país una de las primeras huelgas feministas, hecho que conto con un gran apoyo por parte de la sociedad teniendo así gran peso en la comunidad internacional.

2.5.3. Evolución de género en el entorno laboral

Si comparamos los avances que se han generado en base al tema con las políticas públicas como es el caso del último decreto en relación a la igualdad de sexo en el ámbito laboral “RDL 6/2019”¹⁶, habría que situar dos pensamientos y procesos de estudios, donde actualmente aún se sigue evolucionando en esta materia.

Las políticas de igualdad de género se han visto orientadas a la necesidad de reconocer las distintas condiciones de las mujeres para lograr la efectividad de dicho principio. Igualmente, las diferencias en cuanto a las condiciones en la vida del sexo femenino se reconocen distintas y variadas; junto a esto se definen los principales puntos de vistas del “feminismo jurídico”. (Nájera, 2010)

Las separaciones de las partes privadas tienen su origen en la modernidad, donde se acentúan tras la llamada “revolución industrial” y en las sociedades, en el que actualmente es el causante de ciertos aspectos en las desigualdades de acuerdo a los empleos entre los géneros. Las distintas observaciones anteriores nos conducen a realizar un análisis en que el que se estiman las políticas de igualdad en las oportunidades; las políticas de igualdad laboral; las políticas de salud laboral y prevención de riesgos laborales; las políticas de arreglos en los tiempos de trabajo y atención familiar; y las políticas de igualdad en la educación.

A lo largo de la historia, en las comunidades españolas se ha desempeñado la realización de leyes que se dediquen a la protección de la violencia de género en el ámbito laboral. Partiendo del derecho constitucional a la igualdad de género expuesto en nuestra Constitución Española en su artículo 14 en el que se recoge que *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra*

¹⁶ ESPAÑA: RDL 6/2019 de medidas para el fomento de la igualdad en el ámbito laboral Citado en: <https://www.auxadi.com/news/espana-real-decreto-ley-6-2019-de-igualdad-laboral/>

*condición o circunstancia personal o social*¹⁷; se aprueba la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (LOI)¹⁸, con el propósito de atacar todas las manifestaciones que tengan como base a la discriminación, a promover la igualdad y de destituir cualquier tipo de obstáculo que impida alcanzarlo.

La “Ley Orgánica de Igualdad”(en adelante LOI), teniendo como principal propósito cumplir con los artículos constitucionales (art. 9.2 y 14 CE); a lo largo de su ordenación se ocupa principalmente de la erradicación de la discriminación del sexo femenino y regula desde el punto de vista de género, los derechos y deberes de los ciudadanos tanto públicos como privados destacando medidas destinadas a la eliminación y correcciones en los sectores públicos y privados en base a la discriminaciones por razones de sexo.

Particularmente en el ámbito laboral, por medio de la LOI se establecen distintas normas, en el art. 5 establece la igualdad de trato y de oportunidades en cuanto al acceso del empleo, tanto en la formación y en la promoción de los profesionales, así como también en las condiciones laborales incluyendo las productivas y las de despido en el espacio privado y público del estado; y particularmente en el “título IV” en los artículos 42 a 50, dedicados al “derecho del trabajo y a la igualdad de oportunidades”.

La LOI dedica su “título II” a las políticas públicas de igualdad, iniciando esto en su capítulo I con sus “principios generales” de acción de los poderes públicos del Estado en la igualdad y posteriormente en su “CAPITULO II” con la “ACCIÓN ADMINISTRATIVA PARA LA IGUALDAD”, que es donde se puede observar el rol más importante que desempeñan las administraciones públicas en base a la igualdad de género.

Sin embargo, actualmente esta ley no ha resultado ser suficiente y por medio de ella se puede observar en su apartado II de la exposición de motivos las leyes han sido necesarias para el fortalecimiento de la igualdad de género en temas de trabajo, aunque en la exposición de motivos justifica su aprobación para lograr el pleno equilibrio de ambos géneros se ha demostrado insuficiente para lograr este propósito.

Cabe destacar que la participación de hombres y mujeres con las mismas oportunidades de igualdad en la toma de decisiones que perjudican a la sociedad, poseen su fundamento dentro de nuestro sistema democrático y forma parte de las condiciones más significativas de la LOI,

¹⁷ Artículo 14 de la Constitución Española Citado en: <https://www.derechoshumanos.net/constitucion/articulo14CE.htm>

¹⁸ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Citada en http://www.mtramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/ExtraIgualdad07/Docu01.pdf

la cual exige la igualdad de ambos sexos dentro de los espacios de decisión del Estado, tanto en el ámbito público a través de cargos electorales y administrativos, como en el ámbito privado a través de cargos empresariales que anteriormente eran ocupados exclusivamente por el sexo masculino. Además de ello, los partidos políticos han ido aceptando esta condición, aunque de forma lenta tanto a nivel público como en el ámbito privado.

Si analizamos desde los términos laborales, la productividad y eficacia, y los patrones de vida desde el punto de vista del género comprobamos que son distintos para hombres y mujeres, debido a que esto no se orienta en privilegiar al sexo femenino, sino de pedir que las políticas sean completamente neutrales para ambos sexos y que puedan administrar justicia. De acuerdo con esto, desde la “Cumbre de Lisboa” celebrada en el año 2000, la UE se ha basado en diseñar políticas públicas de empleo para que los Estados miembros puedan suscribirlas o no en su sistema político, teniendo como principales prioridades el aumento de la tasa de actividad especialmente en las mujeres y disminuir la tasa de paro, sosteniendo la igualdad de oportunidades entre ambos sexos, estableciendo como objetivo único, mejorar la calidad de vida, la seguridad, los salarios y las condiciones laborales.

2.5.4. El género como un factor de riesgo en el área laboral

El “Género”, como lo conceptualiza la OMS, toma referencia a “las funciones, comportamientos, actividades y atributos socialmente establecidos, que una sociedad considera adecuados para hombres y mujeres” (OMS, 2010); las desigualdades forman parte de la sociedad en el momento en que ellas tratan de diferenciar a cada individuo, perjudicando su naturaleza de funcionamiento y de trabajar en igualdad.

En este sentido cabe destacar que las relaciones de género dentro de la sociedad son dinámicas y susceptibles de transformar por medio de las motivaciones humanas. Uno de los cambios significativos dentro de la sociedad es el de las mujeres en el mundo laboral, tomando en cuenta que gracias a las políticas que han ido ganando terreno tanto en la UE como también en el territorio español las mujeres han ido aumentando su participación en los distintos empleos a nivel nacional, representando un porcentaje alto en ciertos sectores como lo son el de sanidad, la educación o comercio. (Almodóvar, ML., Hervás, & Pinilla, 2013)

Hoy en día, las mujeres poseen niveles más altos de estudios en comparación con los hombres, al igual que siguen existiendo ciertas diferencias dentro de las condiciones de trabajo de ambos sexos que a su vez, caracterizan y condicionan sus oportunidades laborales

en cuanto a salarios, rangos de responsabilidad, reparto de cargas familiares o participación en trabajos no remunerados, entre otras condiciones. (ÁLVAREZ, 2019)

En relación con las medidas de protección en el ámbito laboral se promueven políticas de protección y prevención igualitarias sin atender a razones de sexo o género, salvo en aquellas situaciones en las que la mujer necesita de una especial protección como es el caso de la maternidad laboral, dictándose medidas encaminadas a la protección integral del trabajador, sin olvidar las diferencias biológicas y fisiológicas haciendo necesario un nuevo enfoque en materia de salud laboral y prevención de riesgos, ya que distintos estudios han confirmado que tanto hombres como mujeres con las mismas ocupaciones y la misma exposición se accidentan de forma diferente y con factores que no solo relacionan el sexo, sino también los puestos laborales que pueden influir en la salud propia de cada uno de los individuos. (Alfonso & MC., 2012)

Por otra parte, el aumento de agresiones al personal sanitario es mayor entre las mujeres que entre los hombres, pudiendo ocurrir esto por dos razones, una de ellas sería por disponer de una mayor cantidad de mujeres en el sector sanitario dejando a un lado el personal masculino y otra, por lo que históricamente se conoce como la violencia de género, que a su vez, fomentan la desigualdad y favorecen la discriminación. (Mayorca, Lucena, Cortés, & Lucera, 2013)

La “Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública” en su artículo 32 expone “*La salud laboral tiene por objeto conseguir el más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores en relación con las características y riesgos derivados del lugar de trabajo, el ambiente laboral y la influencia de éste en su entorno, promoviendo aspectos preventivos, de diagnóstico, de tratamiento, de adaptación y rehabilitación de la patología producida o relacionada con el trabajo*”.¹⁹

Se considera que el género es un factor de riesgo ya que mayormente las mujeres se encuentran propensas a distintas situaciones en las que puedan dañar su salud psicológica como es el caso de las violencias verbales, el acoso y la discriminación en los puestos de trabajos factores generadores de estrés.

3. Bibliografía

Alfonso, C., & MC., S. (2012). *La investigación de los accidentes de trabajo*.

¹⁹ Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública” en su artículo 32. Pág. 20; citado en <https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-15623-consolidado.pdf>

Almodóvar, a., ML., G., Hervás, P., & Pinilla, F. (2013). *VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. Obtenido de [http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20\(VII ENCT\).pdf](http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20(VII%20ENCT).pdf)

ALONSO, M., & FURIO, L. (2007). El papel de la mujer en la sociedad española.

ÁLVAREZ, P. (2019). *EL PAÍS*. Obtenido de INFORME OCDE: Ellas tienen más estudios y ellos, más trabajo: https://elpais.com/politica/2015/01/19/actualidad/1421666442_720236.html

BALAGUER, M. L. (2006). *Mujer y Constitución. La Construcción jurídica del género*, Madrid, 2005, pág. 81 citada en MORAGA, M. A.: *La Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Constitución Española de 1978*, . Universidad de Alicante.

Beck, U. (2006). *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad* .

Castells, M. (1999). *La Era de la información: economía, sociedad y cultura*.

COOPERACIÓN, M. D. (2007). Instituto Europeo de la Igualdad de Género, 2007, . Lituania.

Engels. (1884). "El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado". Marxist Internet Archive, 2000.

Francisco López, R. (2004). Los orígenes de la Prevención de Riesgos Laborales en España y el comienzo del intervencionismo del Estado hasta 1989. En *Historia de la Prevención de Riesgos Laborales en España*. (págs. 17-79). Madrid : INSHT, Fundación Francisco Largo Caballero.

Gallego, E. M., Mulas, . S., & Bustos, . Á. (2007). *Código de género*. España.

García Baglietto, S. (2012). *Implantación de un Sistema de Seguridad y Salud Laboral . OHSAS 18001*. Logroño: Universidad Internacional de La Rioja.

GARCÍA, A. E. (2016). *La discriminación de la mujer en el ámbito laboral*. Universidad.

Garrigues, A. (2017). *Hacia un nuevo paradigma (no androcéntrico) en la prevención de riesgos laborales: la necesaria e inaplazable integración normativa y técnica del diferencial de sexo y de género*. *Derecho de las Relaciones Laborales*, mensual.

- Hogg, M. A., Graha, . H., & Vaughan, . M. (2010). *Psicología social / Social Psychology* .
- Hunt Ortiz, J. (2009). El papel histórico de la OIT en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. . *España : La Mutua-Fraternidad*, 21, 5-10.
- IMIO. (2010). *La salud laboral de las mujeres*. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Madrid.
- Jiménez. (2009). *Las mujeres en la Primera Guerra Mundial*.
- JIMÉNEZ, M. (2009). *La mujer en la esfera laboral a lo largo de la historia*. Universidad.
- Mayorca, I., Lucena, S., Cortés, M., & Lucera, M. (-j. (2013). *Violencia contra trabajadores sanitarios en un hospital de Andalucía, ¿Por qué hay agresiones no registradas?* España: *Medicina y Seguridad en el Trabajo*. Obtenido de Recuperado de <http://scie>
- MORAGA, M. A. (2007). *La Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Constitución Española de 1978*, . Universidad de Alicante.
- Nájera, E. (. (2010). *¿Feminismo de la igualdad y feminismo de la diferencia?. Feminismo/s*. Obtenido de [Feminismo/s](http://web.ua.es/es/cem/publicaciones/feminismos/numerospublicados/feminismo-s-15feminismo-de-la-igualdad-y-feminismo-de-la-diferencia.htm), 15. Recuperado de: <http://web.ua.es/es/cem/publicaciones/feminismos/numerospublicados/feminismo-s-15feminismo-de-la-igualdad-y-feminismo-de-la-diferencia.htm>
- NU. (1986). *Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer*. Nueva York: Departamento de Información Pública.
- OMS. (2010). *Ambientes de trabajo saludable: un modelo para la acción*. . Suiza:OMS/OPS.
- OMS. (5 de Marzo de 2014). *Definición de Salud de la OMS*. . Obtenido de Acceso el 5 de marzo de 2014 de <http://goo.gl/IzuAgq>
- Pateman, C. (17 de Octubre de 2016). *Mujeresconsciencia.com*. Obtenido de <https://mujeresconsciencia.com/2016/10/17/pasado-ilustra-perspectiva-genero-debate-la-division-sexual-del-trabajo/>
- Presencio, A. I. (2019). *Concepto jurídico de violencia de género*.
- Pretel Pretel, A., & Ruiz Bremón, M. (1999). *De Hipócrates a Ramazzini. La medicina del trabajo antes de la Medicina del Trabajo*. . Madrid: : Fundación Mapfre Medicina.
- Rivas, P. (2008). *Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral*. . *Revista Ministerio de Trabajo e Inmigración*, extra 74, .

- Saldaña Lusarreta, A. (2012). Condiciones de Seguridad y Salud. Fundamentos de las técnicas de mejora de las condiciones de trabajo y ámbito jurídico de la prevención. Logroño: Universidad Internacional de La Rioja.
- Serrano Maillo, A. (1992). Los delitos y las penas en el código de Hammurabi. . Revista de Derecho Penal y Criminología, 2, .
- Tubert, S., & Fraisse, . (2003). Del sexo al genero: los equívocos de un concepto .
- Unidas, N. (1994). *Resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General en la primera parte de su cuadragésimo octavo período de sesiones (21 de septiembre-23 de diciembre de 1993) (GA/8637)*, . Nueva York, Departamento de Información Pública: Servicios de Noticias.
- Vicent, L. (2018). Precariedad laboral en la economía española. Una perspectiva de género. El mercado de trabajo en los primeros años del siglo XXI (tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid. . Madrid : Facultad de ciencias económicas y empresariales. Departamento de economía aplicada I .

Leyes citadas

- Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado. Citado en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-2161>
- Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. Citado en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-22861>
- Ley Orgánica 11/1999 de 30 de abril, de modificación del TÍTULO VIII del libro II del CODIGO PENAL, aprobado por la ley orgánica 10/1995 de 23 de noviembre. Boletín oficial del Estado. 01 de mayo de 1999, número 104 pp. 16099-16102