

## ANÁLISIS DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE PERSPECTIVA DE GÉNERO EN ESPAÑA <sup>12</sup>

*Analysis of occupational risk prevention from a gender perspective in Spain*

**POR: DÑA. MARÍA TERESA VEGA CASADO**

*Consultora, Politóloga y Técnica Superior en Prevención de Riesgos Laborales experta  
en Perspectiva de Género, Igualdad, Diversidad y Gestión de Empresas Saludables*  
[mvega78@hotmail.com](mailto:mvega78@hotmail.com)

**RESUMEN:** Los entornos laborales tienen una función esencial para la vida de las personas, pasamos una gran parte de nuestras vidas trabajando. La relación con el trabajo en ocasiones tiene consecuencias perjudiciales para la salud, pudiendo generar malestar, enfermedades, accidentes e incluso la muerte. Siendo necesario prevenir los riesgos laborales, como base de la seguridad y salud en el trabajo. Mujeres y hombres desempeñan distintas ocupaciones y tareas laborales, fruto de los roles y estereotipos de género, dando lugar a sectores feminizados y masculinizados, generando con ello, una división sexual del trabajo y una segregación laboral (horizontal y vertical). Esta realidad laboral hace que sea necesario integrar la prevención de riesgos laborales desde perspectiva de género, para analizar y valorar los riesgos laborales a los que están expuestos/as todas las personas trabajadoras y de esta manera establecer medidas preventivas efectivas. Hacer prevención de riesgos laborales desde perspectiva de género es hacer visible lo invisible, generando conocimiento y promoviendo una cultura de la prevención de riesgos laborales que promueva la seguridad y salud en el trabajo en el marco de la igualdad y la diversidad. En la presente investigación se analiza la evolución de la prevención de riesgos laborales desde perspectiva de género a nivel histórico-normativo, partiendo de un contexto internacional, la unión europea, para finalmente analizar la situación actual en España.

**PALABRAS CLAVE:** Prevención de riesgos laborales; seguridad y salud en el trabajo; perspectiva de género; segregación horizontal y vertical; división sexual del trabajo; riesgos psicosociales; violencia laboral; conflicto familia-trabajo; doble presencial; violencia de género y prevención de riesgos laborales; ciberacoso laboral y empresa saludable.

---

<sup>1</sup> \* Recibido para publicación: 6 de marzo de 2024

Aceptado para publicación: 2 de mayo de 2024

<sup>2</sup> Abreviaturas empleadas: **Art**, Artículo. **CEDAW**, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. **CIS**, Centro de Investigaciones Sociales. **CIT**, Conferencia Internacional del Trabajo. **EU-OSHA**, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. **GEDI**, Servicio de Género, Igualdad y Diversidad e Inclusión de la OIT. **INSST**, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. **NTP**, Nota Técnica de Prevención. **LPRL**, Ley 31/1995 de PRL. **ODS**, Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. **OIT**, Organización Internacional del Trabajo. **OPS**, Organización Panamericana de la Salud. **OMS**, Organización Mundial de la Salud. **ONU**, Naciones Unidas. **ONU-SWAP**, Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. **PRL**, Prevención de Riesgos Laborales. **SST**, Seguridad y Salud en el Trabajo. **TME**, Trastornos Musculoesqueléticos.

**ABSTRACT:** Workplace environments play an essential role in people lives; we spend most time of our lives working. The relationship with work sometimes has harmful consequences for health and can lead to discomfort, illness, accidents and even death. It is necessary to prevent occupational hazards as a basis for health and safety at work. Women and men carry out different occupations and work tasks, as a result of gender roles and stereotypes, giving rise to feminised and masculinised sectors, which generates sexual division of labour and work-related segregation (horizontal and vertical). This labour reality makes it necessary to cooperate between occupational risk prevention from a gender perspective, in order to analyse and assess the occupational risks in where all workers are exposed and thus establish effective preventive measures. To prevent occupational risks from a gender perspective is essential to make the invisible visible, generating knowledge and promoting a culture of occupational risk prevention that promotes health and safety at work within the framework of equality and diversity. This research analyses the evolution of occupational risk prevention from a gender perspective at a historical-normative level, starting from an international context, the European Union, to finally analyse the current situation in Spain.

**KEYWORDS:** Prevention of occupational risks; safety and health at work; gender perspective; horizontal and vertical segregation; sexual division of labor; psychosocial risks; workplace violence; family-work conflict; double presence; gender violence and prevention of occupational risks; workplace cyberbullying and healthy company.

**SUMARIO:** I.- INTRODUCCIÓN. II.- CONCEPTOS. III.- INVESTIGACIONES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE PERSPECTIVA DE GÉNERO. IV.- MARCO NORMATIVO. V.- ANÁLISIS DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ESPAÑA. VI.- CONCLUSIONES. VII.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

## **I.- INTRODUCCIÓN**

La relación entre el trabajo y salud da lugar a una disciplina multidisciplinar, la seguridad y salud laboral en el trabajo (SST), que tiene como objetivo principal prevenir las consecuencias negativas del trabajo a nivel físico y psíquico, y se centra en:

- La promoción del bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras en todas las ocupaciones y sectores.
- La prevención de los riesgos, o efectos adversos en la salud como consecuencia de las condiciones de trabajo, con especial atención a las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.
- La protección en el lugar de trabajo frente a los riesgos o efectos negativos para la salud.
- El mantenimiento de un entorno laboral en condiciones y que se adapte a las necesidades mentales y físicas de las personas trabajadoras.

En este contexto surge en el año 1995, en la Conferencia de Organización Nacional de las Naciones Unidas (ONU) de Pekín, la necesidad de valorar las diferentes condiciones

y posiciones de la mujer y del hombre en la sociedad, la política y los entornos laborales, dando lugar a lo que se denominó perspectiva de género. Con el objetivo principal de eliminar las desigualdades y contribuir a la igualdad real entre mujeres y hombres necesaria para el avance económico y social.

Mujeres y hombres fruto de la socialización de género y derivado de los roles y estereotipos de género, realizan ocupaciones, responsabilidades y tareas laborales distintas, dando lugar a sectores de producción feminizados y masculinizados, generando una división sexual del trabajo y a una segregación laboral (horizontal y vertical). Situación que hace necesaria la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales generando conocimiento, y analizando los riesgos laborales a los que están expuestas todas las personas trabajadoras, para establecer medidas preventivas reales y efectivas a los riesgos laborales a los que están expuestos/as.

La prevención de riesgos laborales es la acción que se concreta en las empresas, y requiere de la voluntad y el compromiso de los/as implicados/as. Genera la necesidad de una política nacional en la materia, creando un sistema de seguridad y salud en el trabajo (SST), con un programa específico y cultura de la prevención de riesgos laborales. (OIT, La perspectiva de género en la salud y seguridad en el trabajo, pág. 5). En la presente investigación se contextualiza la prevención de riesgos laborales desde perspectiva de género a nivel histórico-normativo desde el marco internacional, la UE, para finalmente analizar la situación en España, donde actualmente y derivado de la Estrategia Española de Seguridad y Salud 2023-2027, del Ministerio de trabajo y con la inclusión del Objetivo 5: Introducción de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud laboral, adquiere actualidad y relevancia.

Hacer prevención de riesgos laborales desde perspectiva de género, es una gestión de los riesgos laborales de manera holística, integrando diversidad, igualdad y la inclusión de todas las personas trabajadoras. Y contribuyendo no solo a un sistema de prevención de riesgos laborales efectivo, sino al cuidado de la salud (física y mental) de las personas trabajadoras de las plantillas, con un impacto directo en la mejora de la productividad, la reducción de costes laborales derivados del absentismo, reducción de la accidentabilidad, la prevención de las enfermedades profesionales, la retención del talento etc... Además de generar un impacto social mejorando la responsabilidad social de las organizaciones y siendo un motor de cambio para la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres.

El presente documento de investigación se inicia con una metodología cualitativa, a través de un análisis documental y de investigaciones previas en la materia, combinando esta información con el análisis de datos en España, a través de la metodología cuantitativa, para obtener una visión real y actualizada, que permita argumentar evitando los sesgos en el análisis de la prevención de riesgos laborales desde perspectiva de género en España).

## II.- CONCEPTOS

Es necesario para la presente investigación, definir conceptos clave previos al análisis de la PRL desde perspectiva de género.

### a) División sexual del trabajo

Se entiende por género la construcción social y cultural de la feminidad y masculinidad, tanto en lo referente a las características psicológicas que se atribuyen a cada sexo como a las pautas de comportamiento normalizado. La diferencia sexual se normaliza, así el sexo remite a los caracteres biológicos que diferencian a la hembra del macho, y el género implicaría las emociones, conductas, valores morales etc. A esta relación entre lo biológico y lo cultural se le ha denominado sistema sexo-género. (Ranea, 2020, pág. 119)

La identidad de género se refiere al grado de identificación que alguna persona siente con respecto a su sexo biológico, y lo que se espera en la sociedad de su comportamiento en función de él. Es por ello que sexo y género no son sinónimos, y no tiene por qué existir una correspondencia entre ellos. La perspectiva de género, se refiere al comportamiento de las personas en función de su identidad de género, y desde este concepto se estudian las desigualdades entre los géneros, para establecer los cambios necesarios para una igualdad.

La división sexual del trabajo entre hombres y mujeres está basada en los roles de género marcados por la sociedad. (OSALAN, 2021, pág. 23). La distribución de espacios y tareas laborales entre hombres y mujeres provoca que el trabajo asociado al espacio privado-doméstico sea asignado a las mujeres y el trabajo espacio público y productivo sea asociado a los hombres. Distribución que se mantiene mediante la socialización de género y se mantiene a través de un sistema patriarcal basado en la coerción.

Durante el último siglo, con la incorporación de la mujer al mercado laboral, se ha producido una transformación de los roles femeninos y así como de los modelos familiares. Esta situación, no ha eliminado la segregación de género, si no que se ha trasladado al espacio público y al ámbito laboral, lo que provoca:

-Segregación horizontal: como consecuencia de una mayor presencia de las mujeres en determinados sectores de producción. Dando lugar a sectores feminizados y masculinizados. (feminismo, 2020, pág. 71) Este nuevo rol público no ha significado la desactivación del rol asociado a las responsabilidades del cuidado por parte de las mujeres (Nuño, 2009), ni al trabajo doméstico. Estas tareas son desarrolladas de manera gratuita en el ámbito privado y carecen de remuneración económica y prestigio social. Representan una producción invisible para la economía social, con la pretensión de suplir tal deficiencia con las denominadas cuentas satélite que permiten incorporar a la contabilidad oficial aquellos aspectos no monetizados que forman parte de la riqueza nacional, ignorados en las mismas, porque carecen de capacidad de intercambio en el mercado. Según algunas estimaciones dicha producción supera la mitad del valor del PIB de cada país (Duran, 2012). Los sectores feminizados se caracterizan por una precariedad laboral, generando las brechas salariales de género.

-Segregación vertical: es la dificultad de las mujeres al acceso a cargos de responsabilidad o de decisión en los entornos laborales, a esta dificultad se le denomina techo de cristal. Los hombres ocupan la mayor parte de los puestos de mando, y las mujeres la mayor parte de los trabajos no cualificados tanto en empresas feminizadas como en masculinizadas. En los últimos años se han incorporado mujeres a puestos de responsabilidad, pero según los datos, siguen estando infrarrepresentadas.

La socialización de género es visible y cuantificable en los entornos laborales, donde los roles y estereotipos de género, llevan a las mujeres a formarse en mayor medida en cualificaciones cercanas a los roles de los cuidados, como el sector sanitario o la

educación, y los hombres a formarse en aquellas actividades cercanas a trabajos tecnológicos entre otros.

#### **b) Socialización de género.**

El género como construcción sociocultural aparece estrechamente vinculado a los estereotipos y roles de género, que se definen como creencias compartidas socialmente y atribuidas a las personas por el hecho de ser mujeres u hombres. Influyen en la interpretación del mundo, las instituciones y las relaciones sociales. Se aprenden a edades tempranas y se refuerzan a lo largo de la vida, son categorías que influyen en la construcción, interpretación y procesamiento de la información. Proyectando la idea de que las mujeres están dotadas para la reproducción y el cuidado, y los hombres están dotados especialmente para las tareas productivas y las acciones centradas en el éxito y el logro individual. Los estereotipos de género serían los mecanismos teóricos e ideológicos necesarios para el mantenimiento de esa desigualdad entre hombres y mujeres, y los roles de género los mecanismos prácticos necesarios para el desempeño de papeles tradicionales en la vida cotidiana, consensuados y valorados socialmente como los adecuados por el hecho de ser hombre o mujer (feminismo, 2020, págs. 90-91)

La socialización de género, conforma la identidad masculina y femenina y es transmitida en la sociedad a través de valores y creencias (estereotipos y roles de género). Las normas sociales recibidas, se transforman en hábitos y entran a formar parte de la vida cotidiana de tal manera que se reproducen sin necesidad de tener que pensarlas. Se trata también de un sistema de referencia de los significados de las cosas, los hechos y los fenómenos universales que los seres humanos elaboran consciente o inconscientemente y que comparten. Dichos significados pasan a formar parte del acervo cultura de cada sociedad y generan unas expectativas concretas. Cuando esas expectativas se focalizan en las personas se traducen en los roles sociales que estas han de interpretar a lo largo de sus vidas. (Millán, 2011, pág. 127).

#### **c) Prevención de Riesgos Laborales (PRL)**

La PRL tiene como objetivo principal la promoción de la seguridad y salud de todas las personas trabajadoras. Para ello, analiza todos aquellos riesgos laborales, estableciendo si es posible, medidas preventivas para eliminarlos, y si no es posible, minimizarlos en los márgenes de la tolerabilidad de la seguridad y salud. El riesgo laboral es la posibilidad de sufrir un daño relacionado con el trabajo, y puede manifestarse de distintas maneras: lesión, enfermedad profesional, o patología. Por lo que dependiendo de la actividad laboral que se desarrolle pueden generar distintos tipos de riesgos laborales, es por ello, que deben ser planificados para evitar o minimizar su gravedad, y son estudiados por las distintas especialidades preventivas (medicina del trabajo, ergonomía y psicología, seguridad e higiene industrial) y pueden agruparse en:

- Riesgos ergonómicos: aquellos que se refieren a movimientos repetitivos, trastornos musculoesqueléticos (TME), vibraciones, posturas forzadas, y características asociadas al entorno laboral físico como son: la iluminación, la temperatura, luz, ruido etc.
- Riesgos del medioambiente: físicos, químicos, biológicos y del lugar de trabajo.
- Riesgos psicosociales: estrés, burnout o síndrome de estar quemado en el trabajo.

La gestión de la PRL en las empresas no es solo el cumplimiento de normativas, deberes empresariales o subsanación de los riesgos laborales existentes, sino que debe integrarse en el conjunto de las actividades de manera transversal y en todos los niveles jerárquicos de las estructuras empresariales. Para crear con ello, una cultura preventiva, donde es importante tener en cuenta el tamaño de la empresa, la actividad, los centros de trabajo, los riesgos laborales, la perspectiva de género, de edad, diversidad y todas aquellas cuestiones a tener en cuenta en materia preventiva. La herramienta que permite integrar la actividad preventiva en el sistema de gestión de la empresa es el plan de prevención y los instrumentos para su aplicación son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

La evaluación de riesgos laborales es realizada el servicio técnico de PRL de la empresa, según la modalidad preventiva (propio, ajeno o mancomunado) y es quien lleva a cabo la estimación de la magnitud de los riesgos, donde se evaluarán las condiciones del lugar y del puesto de trabajo, a través del método binario de probabilidad-severidad y estableciendo las medidas preventivas que el empresario/a deberá adoptar, según el grado de peligrosidad del riesgo evaluado. La evaluación de riesgos es un documento vivo y dinámico que dará lugar a una planificación en virtud de la magnitud del riesgo evaluado.

#### **d) Perspectiva de género**

Tras la Cuarta Conferencia sobre la Mujer en el año 1995, celebrada en Pekín, se establece la perspectiva de género como principio para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. La inclusión de la perspectiva de género lleva implícito reconocer que existen relaciones de poder entre los géneros, donde la mujer está en situación de desventaja. Estas relaciones de poder han sido construidas socialmente, y están presentes en el entramado social, es por ello que para eliminar las desigualdades es necesario la transversalidad de la perspectiva de género. (Pérez, 2022, pág. 20). Según Marcela Lagarde, la perspectiva de género contribuye a la construcción subjetiva y social de una nueva configuración a partir de la re-significación de la historia, la sociedad, la cultura y la política desde las mujeres y con las mujeres. (Lagarde, 1996, págs. 13-38). La ONU en el año 2008 indica que además de la inclusión de la perspectiva de género de manera transversal, es necesario llevarla a cabo incluyendo la equidad de género, como una forma de lograr la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo a sus necesidades, para de esta manera corregir las desigualdades existentes, es por ello que requieren un trato distinto. (ONU, 2008, págs. 20-22)

La perspectiva de género, además de llevar implícita la igualdad y equidad, según el OIT, debe de ir unida a la inclusión y la diversidad. Las personas trabajadoras deben sentir que son valoradas, respetadas, tratadas de manera justa y empoderadas mediante prácticas empresariales inclusivas, una cultura organizativa inclusiva y un liderazgo inclusivo. La inclusión es lo que impulsa la igualdad de resultados para personas de todos los orígenes en el trabajo (OIT, Transformar las empresa mediante la diversidad y la inclusión. , 2021, pág. 5) La inclusión plena se produce cuando los individuos experimentan un equilibrio entre el sentido de pertenencia con los demás en el trabajo, sentir que forman parte de la empresa en su conjunto, y el ser vistos, comprendidos y valorados como individuos (OIT, Transformar las empresa mediante la diversidad y la inclusión. , 2021, pág. 89), independientemente de su identidad de género, sexual, diversidad corporal, etnia, religión, discapacidad, edad etc.

### III.- INVESTIGACIONES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE PERSPECTIVA DE GÉNERO

Para la realización de presente documento de investigación, se analiza un gran volumen de bibliografía y documentación sobre PRL y perspectiva de género. A continuación, se presentan las ideas más relevantes, visibilizando y difundiendo su aportación científica:

**-Laura Balbo**, socióloga italiana, experta en sociología del trabajo y género, investigadora que en el año 1978 publicó un artículo titulado "La doppia presenza" (doble presencia). Hasta entonces el término más utilizado para hablar de carga de trabajo, de las tareas de los cuidados y las tareas del hogar realizadas por las mujeres era el concepto de doble jornada, concepto que entiende dos jornadas una remunerada y otra no remunerada. El término propuesto por Laura Balbo, doble presencia, contextualiza de manera distinta la realización de estas tareas, en un mismo espacio, tiempo y jornada. (Balbo, 1978). En la actualidad es un término utilizado como punto de partida científico, en la elaboración de las Notas Técnicas (NTP) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) siendo utilizado como un sinónimo de lo que denominan conflicto familia-trabajo, en concreto en la NTP 1185 Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Marco conceptual y consecuencias y en la NTP 1186, Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Evaluación y medidas preventivas. Ambas elaboradas por un grupo multidisciplinar de mujeres: Aitana Garí Pérez y Marina Ortiz López, del centro nacional de nuevas tecnologías, Neus Moreno Saenz del Centro Nacional de condiciones de trabajo y Clara Llorens Serrano del Instituto sindical de trabajo, ambiente y salud, donde se trata ...“el abordaje de los riesgos psicosociales con una perspectiva de género requiere tener en cuenta el conflicto trabajo-familia (CTF) o doble presencia en el actual contexto socioeconómico...” (INSST, NTP 1185: Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Marco conceptual y consecuencias, 2023)

**-Karen Messing**, destaca por sus investigaciones científicas sobre mujer y ergonomía en los puestos de trabajo, siendo pionera en la relación entre género, trabajo y salud, recibiendo varios premios de reconocido prestigio por sus contribuciones a esta disciplina. En el año 1999, habló en sus estudios del concepto de círculo vicioso de las actividades de prevención en el trabajo de las mujeres. Donde los riesgos laborales derivados del trabajo estático (de pie o sentado) o los movimientos repetitivos entre otros, asociados a las tareas laborales realizadas por mujeres, son considerados menos graves que los cortes con una sierra o la caída de un andamio, accidentes asociados a profesiones masculinizadas. Generando con esta situación lo que denomina el círculo vicioso de las actividades de PRL, de esta manera se parte de la idea, que los entornos laborales feminizados son más seguros en comparación con los masculinizados. (Messing, 1999). Dando lugar a la invisibilización de los riesgos asociados a determinadas tareas laborales desarrolladas principalmente en sectores feminizados, generando una carencia de programas de prevención adecuados.

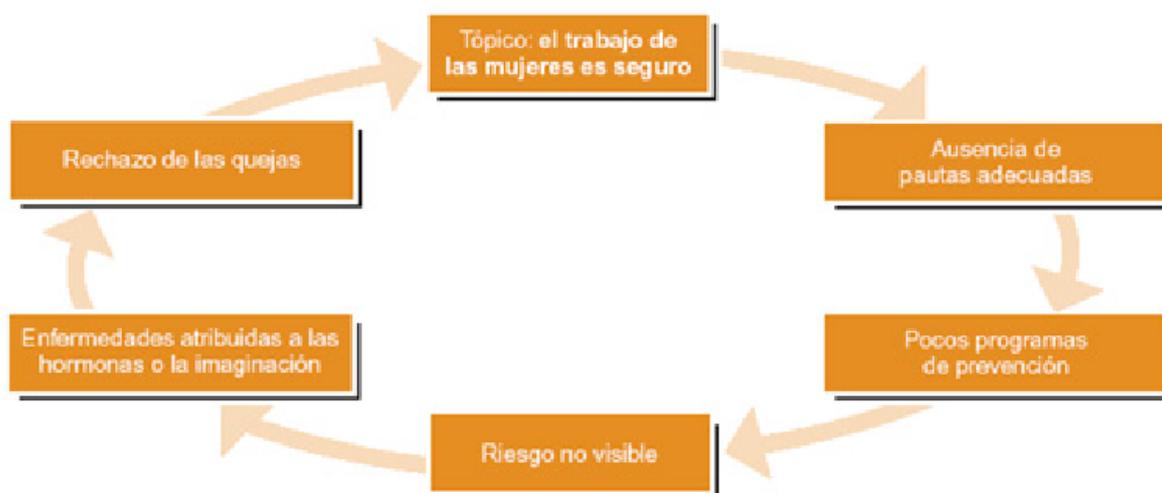


Figura 1: NTP 658 del INSST, el círculo vicioso de las actividades de prevención en el trabajo de las mujeres, Karen Messing, 1999

Los estudios e investigaciones de Karen Messing, han sido referencia para otras investigadoras en la materia, es por ello que Sofía Vega Martínez, Licenciada en Psicología, y miembro del Centro Nacional de Condiciones de trabajo que usó el término de círculo vicioso de las actividades de prevención en el trabajo de las mujeres en la redacción de la NTP 658: Los trastornos musculoesqueléticos de las mujeres (II): recomendaciones preventivas del INSST publicada en el año 2000. Argumentando que el trabajo de las mujeres es entendido como ligero y seguro, y donde las mujeres son más débiles y tienden a quejarse más a menudo lo que lleva a pensar que no hay que estudiar nada más porque cualquier diferencia será atribuida a las diferencias biológicas o psicológicas. (INSST & Vega Martínez, 2000, pág. 1). Y donde la inclusión de los riesgos laborales de las mujeres es entendida como aquellos riesgos laborales en el embarazo.

En Abril del año 2023, K.Messing, asistió como ponente al V Congreso Internacional de SST que organizó Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (OSALAN) en Bilbao, donde fue entrevistada. Destacan sus declaraciones sobre su visión actual de la prevención de riesgos laborales desde perspectiva de género, donde hace las siguientes declaraciones basadas en sus estudios científicos que se transcriben de manera textual,..“Los trastornos musculoesqueléticos afectan a las mujeres un 50% más que a los hombres, a las mujeres se les suele asignar trabajos que requieren movimientos repetitivos muy rápidos, o que exigen mover a personas con movilidad reducida o que no pueden moverse. Mover personas no es como mover cajas, porque las personas se mueven, se pueden resistir, incluso, pueden llegar a ser violentas” ... “La otra área en la que se incluye a las mujeres recientemente es la agresión psicosocial, en la que se demuestra que las mujeres son más propensas a sufrir acoso sexual, a estar más expuestas a acoso psicológico, y sexista, y a que se les asignen trabajos de alta demanda y bajo control, y a sufrir falta de respeto en el trabajo...”<sup>3</sup>.

**-Investigación sobre “Las cuestiones de género en relación con la seguridad y salud en el trabajo”**, publicada en el año 2003, a través de la Agencia Europea para la

<sup>3</sup> <https://osalancongress.com/karen-messing/>

Seguridad y Salud en el trabajo (EU-OSHA). Con una autoría multidisciplinar de un grupo de mujeres investigadoras de países de la UE, son: Kaisa Kauppinen y Riitta Kumpulainen, FIOH (Finlandia) Irene Houtman, TNO Work and Employment (Países Bajos), Sarah Copley, Anneke Goudswaard (Países Bajos), Maria Castriotta, ISPESL (Italia), Alan Woodside, OSHII (Irlanda), Birgit Aust, AMI (Dinamarca), Veerle Hermans, Prevent (Bélgica), Karl Kuhn, BAuA (Alemania) Ellen Zwink, BAuA (Alemania) y la Dolores Solé (España). Es un estudio de investigación de referencia en materia de PRL y perspectiva de género. En el citado documento acuñan el término “neutro” al referirse a la incorporación de la perspectiva de género en la PRL en los países miembros de la UE. Entendiendo la inclusión de la perspectiva de género, a las cuestiones referidas a la maternidad y los riesgos laborales. Este concepto “neutro” tiene como consecuencias que la ausencia de la integración de la perspectiva de género en la PRL genere lagunas de conocimiento, subestimando la magnitud de los riesgos que afectan a las mujeres, prestando menos atención a algunos ámbitos de investigación relacionados con mujeres, lo que supone menos participación de las trabajadoras en los procesos de toma de decisiones en materia de SST, por lo tanto, no se proporcionan soluciones preventivas adecuadas a los riesgos. (EU-OSHA, 2003, pág. 11). Donde la PRL está basada en los datos de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y accidentabilidad, mayores en los sectores masculinizados. Invisibilizando los riesgos laborales que afectan a las mujeres en profesiones feminizadas.

Según el estudio, el interés a nivel de PRL y perspectiva de género, se ha centrado en los riesgos laborales que afectan a las embarazadas, ignorando o subestimando los riesgos que afectan a las mujeres más allá del embarazo, obviando otras cuestiones importantes en la salud física y mental de las mujeres como son los problemas menstruales y la menopausia, el acoso sexual y la discriminación en el lugar de trabajo como factores de estrés a los que las mujeres están más expuestas que los hombres.

Las mujeres y hombres se enfrentan a riesgos laborales importantes, existiendo una vinculación de la seguridad y salud laboral con la igualdad. Hacer perspectiva de género en PRL es fomentar la igualdad entre mujeres y hombres. (EU-OSHA, 2003, pág. 10). La carga de trabajo no remunerado derivado de los cuidados y de las tareas del hogar, realizada por las mujeres, es un factor de riesgo psicosocial, que, sumado a otros factores psicosociales como la exposición a la violencia laboral, o la discriminación sexual por embarazo, hacen que las mujeres estén más expuestas a un riesgo de estrés, pudiendo repercutir en la seguridad y salud de las mujeres trabajadoras (EU-OSHA, 2003, pág. 14).

En el estudio hacen un desglose de riesgos laborales detectados en profesiones feminizadas y que debido al enfoque “neutro” no se visibilizan ni se evalúan lo que supone que no se establezcan medidas preventivas adecuadas por parte de los servicios de prevención de riesgos laborales.

Establecen unos niveles de acción a nivel de UE donde se recomienda a los países miembros, la necesidad de incluir la perspectiva de género en la PRL y abandonar el concepto de “neutro”.

**-Destacamos los estudios de investigación en materia de PRL y perspectiva de género llevados en España,** a través del Instituto Vasco de la Seguridad y Salud Laborales (OSALAN), entre los que encontramos:

-Estudio de investigación del año 2017: “Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales”, cuya autoría es de un grupo multidisciplinar de mujeres, Alazne Azpiroz, Victoria Álvarez, Susana Carramiñana, Begoña Lekue, Arrate Padilla, Blanca Pérez y Maite Robertson. Siendo un estudio pionero en materia de PRL y perspectiva de género en España, donde se seguían las líneas de investigación del estudio de referencia de la UE-OSHA. Llegando a la conclusión, ... “los trabajos feminizados se caracterizan por presentar principalmente riesgos ergonómicos y psicosociales, mientras que los hombres se exponen en mayor medida a los riesgos de seguridad...” (OSALAN, 2017)

-En el año 2021, se hace una revisión del estudio de investigación presentado en 2017, y se publica un nuevo estudio de investigación sobre los “Principales factores de género que inciden en las actitudes y comportamientos ante los riesgos laborales y en los daños derivados de los mismos”. En el documento no se indica la autoría. Donde según los datos que analizan, detectan que la mayor parte de las medidas preventivas que se han llevado a cabo en las empresas están en relación con los riesgos laborales de los sectores masculinizados, riesgos relacionados con las llamadas “tareas pesadas”, basado en los datos de accidentabilidad y siniestrabilidad laboral. Invisibilizando los riesgos laborales de los sectores feminizados por considerarlos derivados “tareas ligeras” y por lo tanto con la creencia de existencia de menos riesgos laborales o de menor gravedad (OSALAN, 2021, pág. 35). En el estudio concluyen que la PRL desde perspectiva de género en España es androcentrista y en base a ésta, se llevan a cabo las políticas preventivas en las empresas: (OSALAN, Principales factores de género que inciden en las actitudes y comportamientos ante los riesgos laborales y en los daños derivados de los mismos., 2021, pág. 49), (Vallejo, 2017).

**-Además de los estudios de investigación sobre PRL y perspectiva de género, hay que destacar otros estudios relevantes para la investigación del presente documento:**

- La EU-OSHA, inició en el año 2017 una investigación los sobre TME relacionados con el trabajo, que concluye en 2020, y dieron lugar a la Campaña de Trabajos Saludables 2020-2022 que se centró en los TME. Se han generado más estudios donde se correlaciona los TME con la perspectiva de edad y de género, publicando una hoja informativa sobre el informe de investigación” Trabajo más seguro y saludable a cualquier edad” (EU-OSHA, Trabajo más seguro y saludable a cualquier edad, 2017) donde indica que es necesario llevar a cabo medidas para una población laboral cada vez más envejecida, es por ello que se insta a los gobiernos a que tomen medidas, de igualdad en el empleo, conciliación, así como aplicar medidas de promoción de la salud en el lugar de trabajo y realizar evaluaciones de riesgos laborales desde perspectiva de género, teniendo en cuenta la edad y la diversidad de las personas trabajadoras.

-Estudio presentado por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de género en 2021, realizado con el sindicato Comisiones Obreras (CCOO) sobre “El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral”, donde concluyen que son prácticas de violencia y discriminación contra las mujeres que atentan contra su dignidad, su salud y sus derechos, que obstaculizan su participación laboral y contribuyen en numerosas ocasiones a expulsarlas del empleo, (Género, 2021, pág. 6).

-Informe publicado por el Ministerio de Sanidad, en el año 2020, “Salud mental en datos” prevalencia de los problemas de salud y consumo de psicofármacos y fármacos relacionados a partir de los registros clínicos de atención primaria. “Los problemas de salud mental tienen varias características comunes: son de predominio femenino en los adultos, fundamentalmente en el caso de la anorexia nerviosa (7 veces más) y el trastorno depresivo (3 veces más) El 34,3% de las mujeres y el 17,8% de los hombres de más de 40 años han retirado al menos un envase de antidepresivo, ansiolítico o hipnótico/sedante durante el año de estudio, 2017. El consumo tiene un patrón común: es mayor en mujeres, se incrementa con la edad. (sanidad, 2020, pág. 6).

-Estudio de Salud Mental y Trabajo, diagnóstico de la situación, elaborado por el INSST y publicado en el año 2023, estudio con datos actualizados sobre las distintas variables teniendo en cuenta la perspectiva de género, “..se ha constatado peor salud mental en las mujeres, siendo los determinantes sociales los factores más explicativos del desequilibrio salud mental-género, y según los indicadores y los datos sobre contingencias profesionales, se refuerza hipótesis de la existencia de la brecha salud mental-género..” (INSST, Salud mental y Trabajo, pág. 10)

-Estudio de investigación de diciembre de 2023, realizado por un grupo multidisciplinar de mujeres: Carolina Martíne Moreno, Henar Álvarez Cuesta, Carmen Grau Pineda y Ana Castro Franco, sobre “Revisión Jurisprudencial de dolencias y patologías de las camareras de piso, propuestas para su reconocimiento como enfermedad” Las autoras apelan a necesaria perspectiva de género en el tratamiento de las enfermedades profesionales, diciendo de manera textual que ... “el llamado enjuiciamiento con perspectiva de género, permite al órgano jurisdiccional, en primer lugar, identificar un contexto normativo que incorpora un prejuicio o sesgo sexista que ha impedido que dolencias, patologías, lesiones y trastornos asociados al trabajo que sí están tipificados e incluidos en la lista de enfermedades profesionales en relación con profesiones, oficios o especialidades desarrolladas habitualmente por hombres, no tengan la misma consideración o se sometan a ese mismo régimen cuando se trata de trabajos feminizados como es el que desempeñan las camareras de pisos. Y a partir de esa constatación, poder corregir esa injusta diferencia calificando como dolencias de origen profesional las más extendidas o frecuentes en las trabajadoras de la limpieza” ... (Carolina Martínez Moreno, 2023, pág. 78).

#### **IV.- MARCO HISTÓRICO NORMATIVO**

Es necesario para la presente investigación hacer un análisis de la evolución de los riesgos laborales y de la perspectiva de género, tanto a nivel histórico-normativo como de la creación de los organismos más relevantes en ambas materias. Partiendo del ámbito internacional, la Unión Europea (UE) hasta el ámbito nacional y de comunidad autónoma (CCAA).

##### **Ámbito internacional**

##### **Organización de las Naciones Unidas (ONU)**

En el contexto político de la Segunda Guerra mundial en el año 1945 representantes de 50 países en la busca de una paz mundial se reúnen en San Francisco, en lo que denominaron la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Organización Internacional.

Fruto de esta conferencia se firma la Carta de las Naciones Unidas, como un instrumento de derechos fundamentales y principios de las relaciones internacionales entre países y de obligado cumplimiento para los países firmantes. En el preámbulo se habla “sobre la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas”. Haciendo referencia “al respeto de los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión” (Art 1) (ONU O. d., 1945, pág. 3)

En el año 1947 se creó, en Nueva York, la primera Comisión de la Condición Jurídica y social de la Mujer, siendo el primer órgano intergubernamental internacional con el objetivo principal del empoderamiento de la mujer y la promoción de la igualdad de género. En este periodo se establecieron convenciones internacionales y normas, con la función de sensibilizar sobre las cuestiones de la mujer, instando a los gobiernos a que cambiaran leyes nacionales discriminatorias. Fruto de esta comisión, se redactó la Declaración Universal de Derechos humanos, texto en lenguaje inclusivo donde se suprimió las referencias a los hombres por la humanidad. Esta primera comisión de la ONU organizó las primeras convenciones internacionales sobre los derechos de la mujer, dando lugar a:

- La Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, en el año 1953, primer instrumento internacional que protegía y reconocía los derechos políticos de las mujeres.

- Pacto Internacional sobre Derechos económicos, sociales y culturales, en el año 1966 ratificado por España en el año 1977, se reconoce la especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Así como a las prestaciones adecuadas de seguridad social y la concesión de licencia laboral.

- Declaración del Año Internacional de la mujer en el año 1975, con la celebración de la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, en la ciudad de México, creando un Plan de acción mundial para la consecución de los objetivos del año internacional de la mujer. En esta conferencia las mujeres tuvieron un papel muy visible, dando por primera vez voz a mujeres procedentes de organizaciones no gubernamentales. E instando a los gobiernos nacionales a crear estrategias nacionales en la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres.

En este contexto, se inicia por parte de la ONU un entorno de colaboración con otros organismos internacionales como la OIT, y organizaciones no gubernamentales, en la búsqueda común e internacional de la igualdad entre mujeres y hombres, y la eliminación de las discriminaciones contra la mujer.

- Primera convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), en el año 1979 como instrumento jurídico vinculante, y visibilizando las discriminaciones de la mujer en países en desarrollo y en países desarrollados. Se recoge el derecho de la mujer trabajadora a la protección de la salud y seguridad en las condiciones de trabajo, incluida la salvaguardia de la función de reproducción.

- Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer en Nairobi, en el año 1987, donde las cuestiones de género pasaron a ser tratadas de manera transversal, situación que dio

lugar a que el problema de la violencia contra las mujeres adquiriera importancia internacional.

- La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer dio lugar a que en el año 1995 en Beijing (China), se organizara la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer que incentivó la creación de una nueva oficina de Naciones Unidas para la promoción de la igualdad de género. Se adoptó la definición de género como una herramienta de análisis de la población femenina. Estableciendo el término “mainstreaming”, que indica la integración de la política de la igualdad de oportunidades en todas las políticas nacionales.

-ONU Mujeres, fue creada en el año 2011, fruto de la fusión de distintas oficinas relativas a la mujer.

-Creación de la Agenda 2030 por la Asamblea General de la ONU, en el año 2015, durante la Cumbre del Desarrollo sostenible en New York. Fue aprobada por la mayor parte de los países miembros, que han llevado a cabo transposiciones a políticas nacionales. Estableciendo medidas para la erradicación de la pobreza y fomentando el crecimiento económico a través del desarrollo sostenible. Para ello indican que se hace necesario tener en cuenta las necesidades sociales, sanidad, protección social y las perspectivas de empleo al tiempo que se protege el medio ambiente y se combate el cambio climático. La Agenda 2030, establece 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con 169 estrategias. El objetivo 5, está dedicado a lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas y contiene metas específicas para su implementación. (ONU A. G., 2015, pág. 16). Así como el compromiso de la comunidad internacional por la igualdad de género que se refleja además de forma transversal en el resto de los ODS.

Como parte de los ODS, la ONU y en con la colaboración con la OIT, proclamó el 28 de abril de 2003, el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, haciendo hincapié en la prevención de los accidentes y las enfermedades derivadas del trabajo, recordando que pueden prevenirse y reducirse. Y donde la seguridad y salud de todas las personas trabajadoras es un pilar de desarrollo sostenible y son parte importante para lograr un trabajo decente. (Gómez, 2021)

### **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

La OIT se creó en el año 1919, con el Tratado de Versalles en aras de mitigar las luchas obreras de la Primera Guerra Mundial con la idea de la búsqueda de la expansión de los derechos laborales de las personas trabajadoras. Actualmente es una de las mayores referencias a nivel internacional sobre derechos laborales. Es una Agencia tripartita de la ONU, que reúne a sindicatos, empleadores/as y gobiernos, la conforman 187 estados miembros, establecen normas de trabajo, elaboran y formulan programas para promover condiciones de trabajo dignas. Según la propia OIT, su objetivo principal es un establecer un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, basado en la creación de empleo, los derechos laborales, la protección y el diálogo sociales, entre otros. Los estados miembros que conforman la OIT se reúnen una vez al año en Ginebra en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), las funciones principales son la elaboración y adopción de normas internacionales de trabajo, para los países miembros sobre condiciones de trabajo. Para ello, elaboran convenios, que son tratados internacionales sometidos a la ratificación de los estados miembros que los firman, generando una

obligación jurídica a una transposición a la normativa nacional del país que ratifica el convenio. Junto con los convenios, elaboran recomendaciones, no vinculantes. Supervisan la aplicación de los convenios aprobados, y elaboran estadísticas laborales y de seguridad y salud en el SST.

En materia de Igualdad destacan los siguientes convenios creados por la OIT (OIT, 2023, pág. 12): El Convenio N°3, en el año 1919, relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto. El Convenio N°4, en el año 1919, sobre trabajo nocturno de mujeres. Establece la obligación, en supuesto de embarazo, de ofrecer a la trabajadora una alternativa al trabajo nocturno, pudiendo incluir la asignación a un trabajo diurno. El Convenio N° 100, en el año 1951, sobre igualdad de remuneración entre mujeres y hombres. El Convenio N° 103, en el año 1952, relativo a la protección de la maternidad, establece determinadas medidas dirigidas a la protección de la salud de la mujer embarazada durante la prestación de su trabajo. El Convenio N° 111 y la Recomendación núm. 111, en el año 1958, establece el marco fundamental para lograr la igualdad de género en el empleo y la ocupación. El Convenio N° 156 y Recomendación núm. 165, en el año 1981, sobre cuestiones para conciliar las responsabilidades laborales y familiares, un elemento clave de la igualdad de género efectiva. El Convenio N° 183 y Recomendación núm. 191, en el año 2000, sobre la protección de la maternidad como presupuesto para lograr la igualdad de género.

En la actualidad, hay que destacar el Convenio N° 190 y Recomendación núm. 206, del año 2019, sobre la violencia y el acoso en el trabajo convenio ratificado por España y con entrada en vigor el 25 de mayo de 2023. Donde se reconoce “el derecho de toda persona a un trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género” (art. 5) y estableciendo la “violencia y el acoso como riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo” (art. 9). (OIT, Convenio 190: Sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019, pág. 5). Desde la entrada en vigor del Convenio 190 en el año 2021, la OIT, ha iniciado una campaña entre los países miembros para que lo ratifiquen, argumentando que la violencia, el acoso y la discriminación en el entorno laboral perpetúan las desigualdades sociales. Para ello ha elaborado un informe, que se presentó el 22 de enero de 2024 a nivel mundial, sobre “Prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del laboral con medidas de SST en el trabajo”. En el informe se hace un análisis de la legislación y de las herramientas para aplicar las disposiciones sobre violencia y acoso relativa a la SST, y de cómo difiere de unos países a otros en la trasposición a sus normativas nacionales. Destaca del informe la importancia y las ventajas de recopilar datos exhaustivos sobre la violencia y el acoso, para concebir soluciones específicas, por lo que es vital proporcionar información minuciosa (OIT, Prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo laboral con medidas de seguridad y salud en el trabajo, 2024, pág. 4)

La OIT, creó un Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad, que dio lugar al Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión (GEDI)<sup>4</sup>. Crean Planes de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género, actualmente está en vigor, el Plan de acción 2022-2025, transversal con el Plan de Acción para todo el sistema de la ONU sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-MUJER), y la Agenda 2030. Con

---

<sup>4</sup> [https://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS\\_535126/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_535126/lang--es/index.htm)

el objetivo de establecer el trabajo decente y seguro, a través de un programa para lograr la igualdad de género en el trabajo.

### **Organización Panamericana de la Salud (OPS)**

La OPS, es la agencia regional para las Américas de la Organización Mundial de la Salud (OMS), especializada en la salud del sistema interamericano. Tiene como función principal apoyar y promover el derecho de todos/as a la salud. Con sede en Washington, DC, impulsa decisiones basadas en evidencias para la mejora de la salud y promueve la salud como motor del desarrollo sostenible. Para ello colabora con los ministerios de salud de los gobiernos. Actualmente cuenta con 35 miembros y España es un estado observador desde el año 1980. La OPS tiene un Plan Estratégico de la OPS 2020-2025: La equidad y el corazón de la salud, es transversal con la Agenda 2030, y establece metas para los grupos afectados, definidos según su lugar de residencia (urbano o rural), raza, étnica, ocupación, género, edad, educación o situación económica para recopilar, analizar y usar datos para abordar inequidades. (OPS, 2020, pág. 17)

### **Ámbito Europeo**

#### Consejo de Europa

Fue fundado en el año 1949 a través del Tratado de Londres, por 46 estados europeos. En el año 1961 realizaron la Carta Social Europea, ratificada por España en el año 1980. Documento que habla de los derechos de las personas trabajadoras a la seguridad e higiene en el trabajo, así como de las normas específicas en la protección de la mujer trabajadora. Con el objetivo de la mejora de las condiciones de vida y de trabajo.

#### Fundación para la mejora de las condiciones de vida y trabajo (Eurofound)

Creada por la UE en el año 1975, es tripartita y está regulada por el Reglamento (UE) 2019/127, su función principal es contribuir al desarrollo de políticas de empleo, sociales y de todas aquellas cuestiones relacionadas con el trabajo, a través del conocimiento y los datos. Para ello, realiza proyectos de investigación relativas a condiciones de trabajo, prácticas empresariales y calidad de vida. Divulga la información generada, con el ánimo de influir a través de los datos en la adopción de políticas, dando base empírica, como hace en la Estrategia de Género de la Unión Europea para 2020-2025.

#### La Agencia Europea de la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA)

Se creó en el año 1993 a través del Reglamento CE Nº 2062/1994, con la idea de proporcionar a los organismos comunitarios, a los estados miembros y a los medios interesados toda la información técnica, científica y económica útil en el ámbito de la SST (artículo 2) (UE, 1994, pág. 2). Los gestores de la Agencia son el Consejo de la UE, grandes empresas y federaciones sectoriales. Como sede se escogió la ciudad española de Bilbao. En el año 2003, desde la EU-OSHA, se propuso que la perspectiva de género fuera tenida en cuenta en las futuras Directivas Europeas sobre SST. (OSALAN, 2021, pág. 20)

Además de la normativa europea en materia de PRL, existen otros documentos a nivel europeo que hacen mención a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, aplicables en todas las actividades y políticas de comunitarias. Como es, la Recomendación Europea 96/694 sobre la participación equilibrada de mujeres y hombres en el proceso de toma de decisiones y Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión

Europea (1999-2000), dispone que la igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos (UE, 2000, pág. 13) en todas las áreas políticas. Se incluye el *mainstreaming* de género, transversalidad de la perspectiva de género en todas las políticas públicas (Europa, 2020, pág. 17). En materia de SST, la UE configura las estrategias comunitarias en materia de SST. La Comisión Europea define los marcos estratégicos en SST y es la EU-OSHA quién facilita la acción, la cooperación y el intercambio entre la red de socios para cumplir el marco establecido por la comisión y aunque no son vinculantes para los estados miembros, han dado lugar a que la mayor parte de ellos, establezcan estrategias nacionales que, aunque en ocasiones han sido dispares por las propias peculiaridades nacionales, el espíritu ha sido la transposición de la estrategia comunitaria propuesta. En la actualidad se ha establecido la Tercera Estrategia Comunitaria sobre SST en el trabajo 2021-2027; En un contexto de nuevos retos laborales y fruto de la crisis sanitaria con la declaración la OMS de la pandemia por la COVID-19 en marzo del año 2020, la nueva estrategia busca la adaptación de los lugares de trabajo a la transición digital, demográfica y digital, con la clara intención de gestionar y anticipar los cambios en el mundo del trabajo, los riesgos laborales emergentes, la promoción de entornos laborales saludables, la inclusión de la diversidad y la perspectiva de edad y la inclusión de la perspectiva de género en la PRL de manera transversal.

#### Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE)

Es una agencia de la UE, que ofrece datos y buenas prácticas derivado de sus investigaciones en materia de igualdad de género en la UE. Para ello tienen bases de datos sobre estadísticas de género, una biblioteca on-line, así como una plataforma sobre la integración de la perspectiva de género a distintos ámbitos de la sociedad.

#### **Ámbito Nacional**

##### Normativa básica en materia de prevención de riesgos laborales

El 29 de diciembre del año 1978, con la publicación en el BOE de la Constitución Española, fue el inicio, y el marco legal de la PRL en España (Generales, 1978), a través de los siguientes artículos:

- Artículo 14: ... “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” ... (Generales, 1978, pág. 5)
- Artículo 40.2: ...” se encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo” ... (Generales, 1978, pág. 10)
- Artículo 43.1: ... “se reconoce el derecho a la protección de la salud” ... (Generales, 1978, pág. 10)

El 24 de marzo del año 1995, se aprueba la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a través del Real Decreto 2/2015, donde se recogen los derechos de las personas trabajadoras, entre los que se encuentran “la no discriminación, ni para el acceso al empleo, ni una vez dentro del mercado laboral “(Art.4.2) (Social, 2015, pág. 11)

Con la adhesión de España a la UE en 1986, se inició un proceso de unificación de criterios en materia de SST de la normativa nacional a la normativa europea, estableciendo un marco jurídico general y común en el que opera la política de PRL de manera comunitaria. Que, junto a los compromisos de la UE con la OIT, conforman las bases legales sobre las que en el año 1995 se aprueba en España la Ley 31/1995 de 8 de Prevención de Riesgos Laborales, como punto de partida del marco normativo de la PRL a nacional instando a las empresas a que organicen la PRL en las denominadas modalidades de organización preventiva. (Estado, 1995).

Ley 31/1995 del 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) es el eje normativo de la SST en España, garantiza y protege la salud frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo. Así como sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito. (Capitán, 2023, página 17).

Corresponde al Gobierno, a través de las correspondientes normas reglamentarias y, previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales, regular las siguientes materias: Requisitos mínimos de las condiciones de trabajo, limitaciones o prohibiciones que afectarán a las operaciones, procesos y las exposiciones laborales o agentes que entrañen riesgos para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, así como la creación de condiciones o requisitos especiales para estos supuestos contemplados, procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores/as, modalidades de organización de los servicios de prevención, condiciones de trabajo o medidas preventivas específicas para trabajos especialmente peligrosos, procedimientos de clasificación de enfermedades profesionales, así como las normas reglamentarias necesarias para las citadas enfermedades (Art.6) (Estado, 1995, pág. 11)...“El/La empresario/a aplicará las medidas que integran el deber general de prevención con arreglo a los siguientes principios: evitar el riesgo, evaluar los riesgos que no se puedan evitar, combatir los riesgos en su origen, adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo..” (Art.15) (Estado, 1995, pág. 16).

La única referencia a las mujeres en la LPRL se refiere a las mujeres embarazadas o período de lactancia, sobre protección a la maternidad (Art.26) (Estado, 1995, pág. 22).

En el año 1997, se aprobó el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, el Reglamento de los Servicios de Prevención, donde se articula la evaluación inicial de riesgos inherentes al trabajo y la consiguiente adopción de las medidas adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados (Art.3) (Sociales, 1997, pág. 7). Sobre la salud de las trabajadoras embarazadas, se incluye un listado de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico de exposición. (Art.4) (Sociales, 1997, pág. 7).

### **Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)**

Es el órgano científico-técnico más importante a nivel nacional del control de las condiciones de SST, fue creado en 9 de marzo del año 1971 y analiza y mejora las mismas a nivel técnico, creando Notas Técnicas de Prevención (NTP) que no son de obligado cumplimiento, pero tratan temas preventivos de distinta índole con la intención de ser utilizadas a modo de manual. El INSST participa en la elaboración de normas, así como

en la elaboración de las estrategias nacionales de SST. Pone a disposición de los servicios técnicos herramientas de PRL, como el método de evaluación de riesgos psicosociales, método Fpsico 4.1, o el método Rosa, para la evaluación ergonómica de puestos de trabajo. Actualmente tiene como materias transversales en PRL: perspectiva de género, promoción de la salud, gestión de la prevención y seguridad vial laboral.

Desarrolla su actividad a través de cuatro Centros Nacionales (CCNN): el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (CNCT) en Barcelona; el Centro Nacional de Medios de Protección (CNMP) en Sevilla; el Centro Nacional de Nuevas Tecnologías (CNNT) en Madrid; y el Centro Nacional de Verificación de Maquinaria (CNVM) en Bizkaia, además de los gabinetes de Ceuta y Melilla. El INSST, tiene un Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (OECT), que facilita datos de la siniestralidad laboral, muestran indicadores evolutivos de salud laboral, datos sobre enfermedades profesionales y accidentes. El INSST también tiene una Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST), donde se forman grupos de trabajo para determinados temas. Y una Fundación de PRL, adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la participación de las Administraciones públicas, organizaciones de empresarios/as y de personas trabajadoras, con la función de promocionar la mejora de las condiciones de SST, en pequeñas y medianas empresas. Elaboran sus propios planes estratégicos, actualmente tienen el Plan Estratégico 2022-2026, con la intención de consolidarse como organismo científico-técnico en el ámbito de la SST y entre sus objetivos se encuentra el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030. (INSST, 2022, pág. 13)

La PRL en España ha seguido la línea de otros países de la UE creando estrategias nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) derivadas de establecimiento de la estrategia de seguridad y salud en el trabajo europeas y son publicadas por el Ministerio de Trabajo. Actualmente está en vigor y fue publicada en el año 2023, la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027: Destacando el Objetivo 5: Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. Es la primera vez que se incluye un objetivo específico en esta materia en las estrategias nacionales, y se planifica que se llevarán a cabo las siguientes medidas: (INSST, 2023, página 64):

- Revisión del marco normativo para integrar la perspectiva de género en la gestión de la PRL, garantizando la protección de todas las personas trabajadoras y mejorando la protección de las mujeres trabajadoras en sectores feminizados. Teniendo en cuenta la perspectiva de género en la identificación y evaluación de los riesgos, en la planificación de la actividad preventiva, así como en la formación y vigilancia de la salud. Revisando el cuadro de enfermedades profesionales, y la mejora de los procedimientos para la protección de las mujeres embarazadas o durante la lactancia.

- Sobre violencia y acoso en el ámbito laboral, en el marco del Convenio 190 de la OIT, se impulsará la adopción de la Recomendación 206 (OIT, 2019).

- Diferenciación de género en los procesos de toma de datos y análisis de la información de las condiciones de trabajo y salud y en los estudios en esta materia: Incorporando la perspectiva de género en las fuentes de información, investigación, estudios, así como el desarrollo de indicadores. Las administraciones públicas tendrán en cuenta los datos desagregados por sexo para llevar a cabo el diseño de intervenciones. Y se

promoverá que tanto las investigaciones de accidentes como de enfermedades profesionales se hagan desde perspectiva de género.

-Incorporación de manera transversal de la perspectiva de género en la gestión de la PRL: Promoviendo acciones sobre los riesgos específicos de género: conflicto trabajo-familia, violencia, acoso o discriminación por razón de sexo, etc. Mejorando la formación del personal técnico de los servicios de PRL, de las personas trabajadoras y agentes implicados en materia de violencia, acoso sexual y por razón de sexo, incidiendo en las nuevas tecnologías. Integrando la perspectiva de género en las evaluaciones y medidas preventivas, incluyendo la violencia sexual (artículo 12.2 de Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual), y desarrollando criterios, guías o herramientas para ayudar a las empresas a incluir este apartado. Así como la incorporación de la prevención de riesgos laborales en los planes de igualdad.

-Actuaciones de sensibilización sobre la necesidad de integrar la perspectiva de género de manera transversal en las políticas preventivas. Sobre todo, en aquellas profesiones feminizadas que en pandemia se destacaron como esenciales y cuentan con una mayor precarización de las condiciones de trabajo.

-Integrar de manera transversal la perspectiva de género en las actuaciones de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en materia de seguridad y salud, planificando acciones en actividades feminizadas, sobre todo en aquellas con mayor intensidad de riesgos psicosociales y trastornos musculoesqueléticos. Potenciando acciones dirigidas a la vigilancia y control de la obligación empresarial de establecer protocolos de prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo.

De la Estrategia Española de Seguridad y salud en el trabajo 2023-2027, se derivarán dos planes de acción, divididos en dos periodos, 2023-2024 y 2025-2027. Está previsto que en el último trimestre del año 2024 se publique un informe de seguimiento. Los planes de acción determinarán medidas concretas, así como los responsables de llevarlas a cabo, los plazos de tiempo estimados, así como los indicadores de seguimiento y resultado.

El INSST colabora con los Institutos autonómicos. Según la Estrategia Española de SST 2023, está previsto la creación de un órgano específico de coordinación y participación entre el INSST y las CCAA, con la idea de intercambiar información, generar debate técnico y de dotación de recursos públicos para la implementación de políticas preventivas eficientes. (INSST I. N., 2023, pág. 75). Y con la intención de fortalecer los órganos técnicos de las Comunidades Autónomas (CCAA)

Las CCAA crean estrategias de SST autonómicas, en línea con la estrategia nacional, y la estrategia europea. Destacamos la elaboración del conocimiento en materia de prevención de riesgos laborales desde perspectiva de género, del Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral (OSALAN)<sup>5</sup>, tienen un apartado específico sobre género y PRL con publicaciones específicas y una larga trayectoria en la investigación y difusión en la materia. Han elaborado la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2026. En su análisis DAFO, detectan la necesidad de avances en la incorporación transversal de la perspectiva de género indicando que es muy deficitaria en el análisis de riesgos, la falta de corresponsabilidad en los trabajos no remunerados, desigual distribución de las responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres, escasez de

<sup>5</sup> <https://www.osalan.euskadi.eus/osalan/>

servicios de cuidados y escasas medidas de conciliación corresponsable en las empresas y mayor exposición a factores de riesgo psicosocial por la pandemia, en especial las mujeres. (OSALAN, Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2026, 2021, pág. 109).

## V.- ANÁLISIS DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE PERSPECTIVA DE GÉNERO EN ESPAÑA

- Datos

- Sobre segregación de género laboral

- Segregación horizontal:

En los últimos años en España, ha ido aumentando de manera significativa una incorporación de la mujer en prácticamente todos los sectores de actividad, en 2020 se sitúa en el 46% de la población activa (INSST, 2023, pág. 62). Esta incorporación está concentrada en determinados sectores económicos y ocupaciones. Según la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE) del año 2021, las actividades más feminizadas para el total de la población trabajadora son: las actividades de personal doméstico con una ocupación de mujeres de un 87,8%, seguido de las actividades de servicios sociales sin alojamiento 85,3%, la asistencia en establecimientos residenciales con un 83,2 y otros servicios personales un 76,5% (INSST, 2023, pág. 91)

Por tanto, existe una importante segregación de género en el mercado de trabajo español, lo que perpetúa desigualdades entre mujeres y hombres con condiciones laborales más precarias en los sectores feminizados. Según la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE, sobre el total de personas trabajadoras a tiempo parcial, el 73,5 % son mujeres. La principal causa, con un 92,9% es para el cuidado de niños/as, adultos enfermos, incapacitados o mayores. (igualdad, 2023, pág. 8).

Existen diferencias salariales entre mujeres y hombres, la denominada brecha salarial del género, es un indicador de desigualdad entre mujeres y hombres, y su lucha forma parte de la Agenda 2030, a través del objetivo 5, sobre igualdad de género condicionada por una serie de factores sociales, legales, económicos, es un concepto que va más allá de la premisa igual pago por igual trabajo, es necesario considerar variables laborales como el tipo de jornada, tipo de contrato, el grupo profesional etc., cuestiones que inciden de forma importante en el salario. Para analizar las retribuciones según tipo de jornada, especialmente en el caso de las personas trabajadoras a tiempo parcial, es necesario considerar el salario por hora. (Benavente Torres y otros, 2016, pág. 96)

Según la Encuesta de Estructura Salarial del 2020, muestra que el salario medio de las mujeres representa un 81,3% en relación al de los hombres (igualdad, 2023, pág. 9). Destacan las investigaciones de la economista Claudia Goldin, premio Nobel de economía en el año 2023, sobre la brecha salarial de género, demuestra que la brecha salarial se intensifica con la llegada del primer hijo, el mercado laboral penaliza la flexibilidad laboral en puestos ocupados por mujeres y recompensa las largas horas de trabajo puestos ocupados mayoritariamente por hombres. (Goldin, 2004).

En España, la brecha salarial de género en salario bruto por hora es del 9,4% (20,9% si tenemos en cuenta el salario medio anual), y es el resultado de combinar cuatro factores

fundamentales: (1) mayor presencia femenina en empleos a tiempo parcial; (2) carreras laborales más cortas de las mujeres en los sectores profesionales con mayores diferencias salariales; (3) más mujeres en empleos con bajos salarios; (4) discriminaciones encubiertas en la obtención de complementos salariales, valoración de puestos de trabajo, etc. (Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral en la salud mental, PRESME, 2023, pág. 17).

**-Segregación vertical:**

Existe una disparidad entre el nivel de estudios de las mujeres y las situaciones profesionales y puestos laborales. El 56% de los estudiantes matriculados en las universidades son mujeres, las principales carreras son: Docentes de enseñanza infantil, trabajo social y orientación, enfermería y atención a enfermos y medicina. (igualdad, 2023, pág. 29). Y aunque el nivel de formación sea mayor en mujeres, siguen prevaleciendo una mayor presencia de hombres en los puestos directivos y de responsabilidad, creando el denominado “techo de cristal”, que hace referencia a la dificultad de las mujeres para acceder a puestos de dirección y responsabilidad, y donde las mujeres y hombres no tienen las mismas oportunidades de promoción profesional.

-Datos sobre actividades preventivas (PRL) realizadas por las empresas: El 90,4 % de las empresas han llevado a cabo actividades preventivas en relación a las condiciones materiales y de lugar de trabajo, un 89% de actividades relacionadas con equipos de trabajo incluidas las máquinas (INSST I. N., 2023, pág. 106).

-Datos sobre el sector de mayor ocupación: El 60,7% de las empresas en España, pertenecen al sector servicios, según el directorio central de empresas a fecha de 2021 (DIRCE) (INSST I. N., 2023, pág. 87). Sector donde se encuentran la mayor parte de las actividades feminizadas, ya que cuentan con mayor proporción de mujeres ocupadas que de hombres. (INSST I. N., 2023, pág. 91).

-Datos sobre la accidentabilidad del INSST del 2022: Según los datos, de la Infografía del INSST del año 2022. Los hombres se accidentan más en actividades como la construcción y las mujeres se accidentan más en actividades, como asistencia en establecimientos residenciales, actividades de servicios sociales sin alojamiento, actividades sanitarias y veterinarias, educación, actividades financieras, servicios de alojamiento. Donde la mayor parte de los accidentes son por sobreesfuerzo. El 99% del total de accidentes de mujeres y hombres son leves, y son los hombres los que sufren accidentes de mayor gravedad.

-Datos sobre las enfermedades profesionales 2022: Según el Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España 2021-2022 del INSST, publicado en el año 2023, concluye que en el año 2022 se ha producido un incremento de un 9,95% en el número de enfermedades profesionales respecto al año 2021. Los procesos de enfermedad profesional tienen una duración media de baja laboral en torno a 130,28 días. En las mujeres el intervalo modal (50-54 años) es superior al de los hombres (45-49 años). La mayor duración de los procesos en hombres se produce en el intervalo que es igual o mayor a los 60 años, mientras que en las mujeres es entre 50-54 años. En los hombres, el mayor reconocimiento de incapacidad permanente procede del “Inhalación de sustancias”, concretamente un 61,67%, mientras que en las mujeres el mayor porcentaje, un 64,89%, procede del “Grupo 2. Agentes físicos”. (INSST, Informe sobre el estado de la seguridad y salud en España 2011-2023, 2023). El análisis según sexo de la población

trabajadora desvela patrones diferentes entre hombres y mujeres: las mujeres accidentadas en su mayoría estaban en movimiento (andando, corriendo, subiendo o bajando escaleras, entrando o saliendo de un medio de transporte: 47,4%). Sin embargo, los hombres realizaban actividades más variadas: el 29,5% estaba en movimiento, el 27,7% manipulaba objetos y el 15,2% realizaba trabajos con herramientas manuales (INSST, Informe sobre el estado de la seguridad y salud en España 2011-2023, 2023, pág. 28).

Se considera de gran importancia el seguimiento y análisis estadístico de las patologías no traumáticas causadas por el trabajo y que no forman parte de las enfermedades profesionales.

En la segunda encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes, se concluye que los factores de riesgos relacionados con los trastornos psicosociales y musculoesqueléticos son los más extendidos en los centros de trabajo de Europa. (EU-OSHA, Segunda encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes ESENER2, 2015, pág. 2). En la Estrategia Española de SST 2023-2027, se contempla la potenciación de campañas de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre trastornos musculoesqueléticos (TME) y riesgos psicosociales, centrándose en el estrés laboral. Y la realización de un plan específico para la prevención de los TME.

### **Análisis de los riesgos laborales que más afectan a las mujeres**

Según las investigaciones y los datos analizados en la actualidad en España, los riesgos laborales que más afectan a las mujeres trabajadoras son los Trastornos musculoesqueléticos y los riesgos psicosociales. Por lo que pasaremos a analizar la situación:

- **Trastornos musculoesqueléticos (TME)**

Según la Estrategia en enfermedades reumáticas y musculoesqueléticas del Sistema Nacional de Salud de 2021 los TME se definen como “un espectro amplio de condiciones que va desde enfermedades de inicio agudo o subagudo hasta otras de larga evolución. Por lo general se asocian con dolor y limitación de la movilidad con particularidades en sus manifestaciones clínicas, morbilidad y mortalidad. Comprenden las enfermedades articulares, las del tejido conectivo, los problemas de columna vertebral, los reumatismos de partes blandas, la artrosis y la osteoporosis, entre otras” (Ministerio de Sanidad, 2021)

Según la OMS, los trastornos musculoesqueléticos (TME) son la principal causa de discapacidad en todo el mundo y una de las principales causas de absentismo laboral (OMS, 2021). Según las investigaciones y la NTP 657 de INSST, los TME afectan tanto a hombres como a mujeres, pero las investigaciones indican que las mujeres presentan el problema de manera más frecuente y de forma distinta (INSST S. V., 2000, pág. 3). Las diferencias más importantes entre hombres y mujeres se dan respecto a los movimientos repetidos y al mantenimiento de la misma (INSST S. V., 2000, pág. 6).

En el 2020 fueron el 83% del conjunto de las enfermedades profesionales y un 48,7% de las patologías relacionadas con el trabajo. (INSST, Documento Divulgativo: Ejercicio Laboral, 2023)

Es de actualidad un documento divulgativo del INSST Ejercicio laboral: guía para el diseño, implantación y evaluación de un programa de ejercicio laboral en la empresa, de

manera transversal con otras materias como la promoción de la salud. Como plan para implementar en la empresa para reducir los TME de las personas trabajadoras en las Pymes, para reducir o minimizar los TME a través de la implantación del ejercicio físico en las empresas.

- **Riesgos Psicosociales**

En ocasiones se confunden los términos factores psicosociales con riesgos psicosociales, son distintos:

-Los factores psicosociales son aquellos aspectos relacionados con la organización del trabajo y su entorno social que pueden ser positivos o negativos. Cuando son negativos pueden generar tensión o estrés y es cuando los factores psicosociales pasan a ser riesgos psicosociales.

-Los riesgos psicosociales, son aquellos factores psicosociales que tienen efectos en la salud de la persona trabajadora. Los riesgos psicosociales son una parte de los riesgos laborales a prevenir en cualquier organización.

**Los principales Riesgos Psicosociales son:**

-El estrés laboral: La OIT define el estrés laboral como la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo y está determinado por la organización, las condiciones y el diseño del trabajo y las relaciones laborales. Tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa (OIT, 2016, pág. 6)

-Síndrome de estar quemado/a: La NTP 704 el INSST, lo define como una respuesta al estrés laboral crónico integrada por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. (INSST M. F., 2000, pág. 6)

-La fatiga derivada de la ordenación del tiempo de trabajo: La NTP 445 del INSST, la define como como la alteración temporal (disminución) de la eficiencia funcional mental y física; esta alteración está en función de la intensidad y duración de la actividad precedente y del esquema temporal de la presión mental. (INSST M. I., 1999, pág. 1).

Según los datos publicados en 6ª Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (Eurofound, 2017) sobre aspectos preventivos desde perspectiva de género. Se concluye que los sectores y actividades donde hay predominancia femenina los principales riesgos suelen estar vinculados a la organización del trabajo o factores psicosociales.

**Los factores de riesgos psicosociales que afectan en mayor medida a las mujeres en España:**

-La precariedad laboral: Un indicador relevante de la precariedad laboral son los bajos salarios, el trabajo temporal y el trabajo a tiempo parcial que en gran medida es involuntario y afecta especialmente a las mujeres. Las desigualdades del mercado laboral afectan de forma diferente a los grupos sociales, por razón de clase social, género,

situación migratoria o discapacidad y por consiguiente afectan a la salud mental de las mujeres (Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral en la salud mental, PRESME, 2023, pág. 17)

-Conflicto trabajo-familia o doble presencia: Recopilar datos laborales desde perspectiva de género de manera integral, permite obtener información de los factores y riesgos de los puestos de trabajo, así como de los factores externos al lugar del trabajo a los que están expuestas mujeres y hombres. Por ello, es importante medir y visibilizar el trabajo gratuito que realizan las mujeres en el reparto de las tareas del hogar y los cuidados a personas dependientes. Para cuantificar y visibilizar la carga de trabajo no remunerado. (Benería, 1999)

El Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), ha publicado unos avances de resultados del estudio 3428 en Enero de 2024<sup>6</sup>, sobre Percepciones sobre la igualdad entre hombres y mujeres y estereotipos de género, midiendo los tiempos en los repartos de tareas y los comportamientos de ambos sexos, en dicho avance se indica que en un día laborable, las mujeres dedican más tiempo a las tareas del hogar (limpiar, cocinar, compra...) que los hombres, ellas ocupan 172 minutos (casi 3 horas) de media al día y ellos 126,76 minutos (2 horas). En el cuidado de los hijos/as durante un día laborable la distancia entre ambos sexos aumenta, las mujeres dedican 412,25 minutos (6,7 horas) a sus hijos/as, ellos ocupan unos 228,88 minutos (3,7 horas) de su tiempo (CIS), 2024)

Estos datos sociales, no son ajenos ni independientes a los riesgos laborales sino muy al contrario son un factor de riesgo psicosocial derivado del conflicto-familia o doble presencia (INSST) A. G., 2023) a los que las mujeres están más expuestas, generando un mayor riesgo de estrés laboral.

El 24 de octubre de 2023, se celebró el Día Internacional de los cuidados y el apoyo de la ONU, donde se destacó la importancia de invertir en los cuidados por parte de los gobiernos para lograr una justicia social y una igualdad de género.

-Violencia laboral: Se entiende que una persona sufre violencia en el trabajo cuando es maltratada, agredida o amenazada y se pone en peligro su seguridad, su salud, su bienestar o su rendimiento (Europa, 2011)

Según la NTP 489 del INSST, el concepto de violencia no tiene por qué estar asociado a una agresión física, puede comprender otro tipo de conductas, que son susceptibles de violentar e intimidar al que las sufre. Por lo que la violencia laboral además de las agresiones físicas, incluyen las conductas verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas y acosantes, pueden distinguirse tres tipos de violencia, en función de la relación de las partes implicadas (agresor o agresores y víctima), las cuales se denominan:

-Violencia tipo I (violencia externa):

Es la que se produce en ausencia de una relación entre la persona que agrede y la víctima. Un claro ejemplo de este tipo de violencia es el atraco, en aquellos sectores donde se produce manejo de dinero en efectivo es de aplicación el Criterio Técnico nº87/2011 sobre actuaciones inspectoras en relación con el riesgo de atraco, considerando éste como un riesgo laboral y por lo tanto debe ser incluido en la evaluación de los riesgos laborales.

---

<sup>6</sup> <https://www.cis.es/es/detalle-ficha-estudio?origen=estudio&codEstudio=3428>

#### -Violencia tipo II (violencia externa):

Es la que se produce cuando existe alguna relación profesional entre la persona que agrede y la víctima (o su entorno de trabajo).

Por ejemplo, cuando la víctima proporciona un servicio (sanitario, docente, transporte, etc.) a la persona que agrede. Según los estudios de la OIT, el sector que más riesgo tiene de sufrir este tipo de violencia es el sector servicios. Los datos de la encuesta ESENER-2 de 2014, existen determinados factores de actividad que tienen mayor factor de sufrir conflictos relacionales con clientes, pacientes, alumnos. etc.

Foment del Treball publicó una guía denominada Violencia Ocupacional: Diagnóstico de la situación actual y estrategias de abordaje. (Treball, 2022), donde se establece como premisa la recogida de datos desde perspectiva de género, edad, así como otras variables para poder investigar sobre la situación y establecer medidas preventivas adecuadas.

#### -Violencia tipo III (violencia interna):

Es la que se produce cuando el agresor tiene una implicación personal con la víctima o su entorno laboral. Dicha implicación puede ser directa, por ejemplo, cuando exista una relación personal entre ambos, como ser pareja o expareja. Pero también puede tratarse de una relación indirecta como, por ejemplo, cuando el perpetrador tiene rencor o animadversión hacia el lugar de trabajo de la víctima por cualquier motivo.

Dentro de este último tipo de la violencia laboral interna y que afecta a las mujeres, encontramos:

-Acoso psicológico o mobbing: Según la NTP 854 del INSST Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud” (INSST, NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo: definición, 2009, pág. 3)

-Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Art. 7.1) (Estado, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 2007, pág. 12)

-Acoso por razón de sexo: Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2) (Estado, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 2007, pág. 12).

La discriminación por razón de sexo afecta fundamentalmente a la mujer (3% frente a 1% de hombres), mientras que hay más hombres que mujeres que manifiestan problemas de discriminación relacionados con su etnia, nacionalidad o su orientación sexual. (Beltrán Taurá, 2023, pág. 21). La OIT a través del Convenio 103, indica que la maternidad es uno de los motivos principales por los que las mujeres sufren discriminación en los entornos laborales. Según los estudios publicados, la violencia laboral es un factor de psicosocial al que las mujeres están más expuestas. Es por ello que

en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LO 10/2022), establece que las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras. (art 12.2) Así como la organización de los espacios de los centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las trabajadoras (ar 16.2) (Estado, Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, 2022, pág. 19). LO 10/2022, presta especial atención a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, un factor psicosocial emergente en este ámbito es el ciberacoso.

Todas estas cuestiones no son ajenas a la normativa de Prevención de Riesgos Laborales en España se establece el Criterio 104/2021, sobre Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales, con la obligación legal de los/as empleadores/as a proteger a las personas trabajadoras contra los riesgos psicosociales y estos riesgos deben tenerse en cuenta debidamente en el proceso de evaluación del riesgo (Social M. d., 2021, pág. 1). Las empresas deberán a través de sus servicios de PRL, realizar la evaluación de los factores de riesgos psicosociales que deberán ir acompañados de medidas preventivas, así como su planificación y seguimiento. La evaluación de los factores de riesgos psicosociales puede poner de manifiesto la existencia de condiciones discriminatorias para ciertos colectivos de personas trabajadoras, en lo que se refiere a la igualdad por razón de sexo, los resultados de la evaluación pueden determinar el contenido de las medidas previstas (Social M. d., 2021, pág. 16) y que den lugar a la planificación de medidas específicas en el Plan de Igualdad, o al protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

En el año 2010, la OIT incorporó los trastornos mentales a su listado de enfermedades profesionales. Es por ello, que parece que se confirma la hipótesis de una vinculación entre los trastornos mentales y el trabajo. Los datos aportados en el Portal de Transparencia de la Administración General del Estado<sup>7</sup> sobre las incapacidades laborales por trastornos mentales han aumentado desde el año 2016 con respecto al año 2022, un 81,54%, cifra que aumentó con la llegada de la pandemia debido a la COVID-19. La OMS estima que el 15 % de los adultos en edad de trabajar tiene un trastorno mental y un 5 % de los adultos de todo el mundo padece depresión, a nivel mundial se pierden 12.000 millones de días de trabajo por la ansiedad y la depresión.

Por lo que es claro y demostrable que existe una interrelación entre salud mental y trabajo perspectiva de género y perspectiva de edad. Es por ello que la que la Estrategia Española de SST 2023-2027, se ha alineado con otras estrategias como la Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud para el período 2022-2026 del Ministerio de Sanidad, donde se incluye lo que denomina el enfoque de género: ... “significa tener en cuenta las diferentes necesidades de las mujeres y de los hombres en todo el proceso de planificación y prestación de servicios de salud mental. Considera un enfoque holístico psicosocial donde el género es un pilar fundamental, reconociendo que los factores psicosociales sitúan a las mujeres y a las niñas en desventaja y perjudican la salud mental de las mismas. Implica una voluntad de participar en la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres” (Sanidad, 2022, página 20).

---

<sup>7</sup> <https://transparencia.buscador.gob.es/>

Según el informe de Salud Mental y Precariedad Laboral (Informe PRESME) publicado en el año 2023 por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, al hablar de los trabajos precarios, se habla también del trabajo cotidiano de los cuidados y de las tareas del hogar, y cuyas consecuencias se padecen casi siempre en silencio, como un intenso trabajo reproductivo que tantas mujeres realizan en el seno familiar sin salario ni contrato. (Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral en la salud mental, PRESME, 2023, pág. 3).

En el contexto actual, y con las cifras sobre bajas laborales y salud mental, el bienestar físico y mental de las personas trabajadoras, adquiere cada vez más relevancia, derivado del aumento del riesgo de exposición y la llegada de riesgos laborales emergentes como el tecnoestrés, el aumento de las adicciones a los dispositivos móviles y los riesgos derivados de la falta de desconexión digital, desdibujando las líneas entre lo laboral y lo personal, la sensación del control constante sobre la producción y/o la conexión, o el aumento de la sensación de competitividad con la IA por dar mayor rapidez e inmediatez, y el ciberacoso dentro de la violencia laboral. Es por ello que la EU-OSHA ha lanzado la campaña de Trabajos saludables en la era digital 2023-2025.

La OIT, junto con la OMS en diversos documentos insta a los gobiernos y a las empresas para que tomen medidas en las cuestiones de salud mental en el trabajo. Proponiendo medidas concretas, “Se estima que cada año se pierden 12.000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, lo que cuesta a la economía mundial casi un billón de dólares”

Datos que aparecen reflejados en el “informe mundial sobre salud mental” de la OPS (OPS, 2023) y la publicación de una recomendación de medidas por parte de la OIT (OIT, Mental health at work, 2022), donde se insta a los gobiernos a que adopten medidas concretas que refuercen el papel de los servicios de prevención para medir los daños causados por los riesgos psicosociales, y en especial a las pequeñas y medianas empresas.

## V.- CONCLUSIONES

La prevención de riesgos laborales en España desde perspectiva de género esta de actualidad derivado de la Estrategia Española de Seguridad y Salud 2023-2027, del Ministerio de Trabajo y realizada por el INSST, donde se ha incluido, por primera vez, un punto específico en ésta materia, el objetivo 5: Integración de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, estableciendo una planificación de medidas para su implementación.

En el presente documento de investigación se constata que la prevención de riesgos laborales desde perspectiva de género no es una novedad. Y la actualidad y la relevancia que ha adquirido a nivel nacional es derivada de una necesidad en la lucha contra las desigualdades entre hombres y mujeres que afecta a todos los ámbitos y esferas, incluidos los entornos laborales.

En el contexto laboral español y según los datos existen sectores feminizados y masculinizados. Los sectores feminizados se caracterizan por una mayor precariedad laboral junto con la existencia de una brecha salarial de género. Es por ello, que podemos afirmar, que mujeres y hombres viven y se perciben de manera distinta en los entornos laborales, lo que hace, que sea necesario analizar y evaluar los riesgos laborales desde

perspectiva de género para proteger la seguridad y salud (física y mental) de todas las personas trabajadoras teniendo en cuenta su diversidad no solo sexual, sino de género, de edad, de etnia...

Según los datos, y las investigaciones analizadas, las mujeres trabajadoras, tienen mayor riesgo de precariedad laboral, doble presencia y violencia laboral. Cuestiones que afectan a las condiciones de trabajo y que no pueden ser ajenas a la prevención de riesgos laborales. Y tienen una incidencia directa en la salud de las trabajadoras tanto física como mental, riesgos laborales a los que no se les está dando la visibilidad ni la cobertura normativa necesaria para llevar a cabo acciones en materia de factores y riesgos psicosociales. La normativa actual, a excepción del Criterio 104/2021 sobre actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social en riesgos psicosociales, donde se obliga a las empresas a evaluar los factores de riesgos psicosociales a través de metodologías establecidas, es insuficiente y no se establecen pautas específicas para la planificación de medidas según los riesgos detectados.

Es necesario establecer normativas de obligado cumplimiento en materia de riesgos psicosociales, así como la inclusión de la salud mental en la prevención de riesgos laborales, junto con la perspectiva de género y la diversidad. Haciendo cada vez más necesaria la interrelación entre Planes de igualdad y Prevención de Riesgos Laborales.

Actualmente, se están dando pasos en esta materia dado que la Estrategia Española de SST 2023-2027 es transversal con la Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud 2022-2026, pero según la evolución y el análisis de los datos creemos que son necesarios más recursos y dotaciones presupuestarias en esta materia.

La inexistencia de normativas en materia de PRL y factores psicosociales, da lugar a que la mayor parte de las actividades preventivas que realizan las empresas, tengan que ver con los lugares de trabajo, maquinaria, espacios de trabajo, no solo en sectores masculinizados, sino en los sectores feminizados, invisibilizando los riesgos laborales que afectan a las mujeres, lo que perpetúa la idea de la inexistencia de riesgos laborales cuando no existe una alta peligrosidad o no existen unos elevados datos de accidentes de trabajo o muertes. Entendiendo las actividades laborales feminizadas como más seguras, generando lagunas de conocimiento y estableciendo medidas preventivas inadecuadas a los riesgos laborales reales y sin identificar.

En España, se sigue entendiendo la perspectiva de género en la PRL como la inclusión en la evaluación de los riesgos laborales asociados a la capacidad reproductiva de las mujeres y los riesgos de embarazo. Y si bien es cierto, que son riesgos asociados a las mujeres, también suponen un sesgo en la incorporación de trabajadoras a determinados puestos de trabajo donde se les pueda conferir una peligrosidad en situación de embarazo, perpetuando la idea de las mujeres a “tareas ligeras” y los hombres a las “tareas pesadas”, así como la principal causa de discriminación por razón de sexo en los entornos laborales. Siguen existiendo ideas perpetuadas a través de la socialización de género que las limita en el acceso a puestos de trabajo masculinizados y con mejores condiciones laborales. Esta limitación física, es un sesgo sobre lo que supone que es el cuerpo de la mujer entendido como un cuerpo con menos fuerza física, y por lo tanto más débil. Existiendo alegatos en determinadas profesiones sobre la fuerza física necesaria para la realización de las tareas, como manipular un cuerpo de una persona en un rescate, donde los hombres tienen mayor fuerza física, y minusvalorando la manipulación que hacen las mujeres de

cuerpos en cuidados a domicilio, sector feminizado y menos remunerado que otras profesiones con las mismas tareas y no asociadas al rol de los cuidados.

Existen una variedad de cuerpos humanos, y las evidencias científicas y los datos nos dicen que mujeres y hombres tienen distintos riesgos laborales y necesidades distintas, por lo que más allá del tratamiento de los riesgos de embarazo, se debería tener en cuenta cuestiones hormonales como la menopausia, la menstruación, o cualquier otra diferencia fisiológica que afecte al trabajo.

El androcentrismo actual en la PRL en España, hace que no se tenga en cuenta ni se evalúen de manera real y efectiva los riesgos laborales a los que la mujer está más expuesta, es por ello que creemos que es necesario un análisis multifactorial, que investigue el origen y las causas de los riesgos laborales de todas las personas trabajadoras, para determinar medidas preventivas apropiadas y adecuadas para mujeres y hombres. Estas medidas preventivas requieren de la implicación de los agentes sociales, para la creación de normativas de obligado cumplimiento y una mayor sensibilización sobre la prevención de los riesgos laborales más allá de los datos de accidentes o muertes laborales, y basada en la promoción de la salud (física y mental) en el trabajo para todas las personas trabajadoras.

Con la planificación de medidas previstas según la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el año 2023, en su objetivo 5, existe un reconocimiento de la existencia de desigualdades entre mujeres y hombres que afectan a la PRL, que hacen necesaria la integración de la perspectiva de género. Las medidas previstas, están encaminadas a la revisión del marco normativo, a la generación de datos sobre perspectiva de género, a desarrollar acciones específicas dirigidas a los riesgos de género, así como al desarrollo de criterios, guías y herramientas para los/as técnicos/as en PRL, medidas que aumenten la sensibilización, así como campañas de inspección de trabajo.

El mercado laboral actual está cambiando, y es necesario anticiparse y prepararse para futuras pandemias. La digitalización y las nuevas tecnologías, están produciendo cambios en los equipos y herramientas utilizadas, así como en la manipulación de cargas, donde cada vez existe una mayor automatización, reduciendo la exposición de las personas trabajadoras a sustancias peligrosas, el uso de la robótica y los exoesqueletos disminuyen el acceso de personas trabajadoras a entornos peligrosos como trabajos confinados, trabajos verticales sin andamios o la exposición de ruidos y vibraciones, reduciendo la accidentabilidad en los entornos laborales más peligrosos y masculinizados, y donde cada vez existe una relación más estrecha entre personas trabajadoras y máquinas. La digitalización, y las nuevas tecnologías genera nuevas formas de organización del trabajo como el teletrabajo, o el trabajo en remoto, así como la automatización de las tareas, que hacen que cada vez las personas trabajadoras lleven vidas más sedentarias, aumentando el riesgo de enfermedades cardiovasculares, obesidad, ictus entre otros y con consecuencias directas en su salud física y mental. La prevención de riesgos laborales tiene que adaptarse a los cambios y debe ser entendida desde una manera integral y holística, como una pieza clave no sólo como prevención sino también como promoción de la seguridad y salud, con un papel más dinámico y transversal con igualdad, sostenibilidad, responsabilidad social corporativa, marketing etc.

En un contexto empresarial donde la población activa cada vez está más envejecida, y donde las empresas deberán apostar por la promoción de la salud física y mental de sus plantillas para crear entornos saludables, mejorar sus beneficios y retener y atraer talento.

## VI.- BIBLIOGRAFIA

- BALBO, LAURA (1978), artículo periódico Inchiesta “la doppia presenza”.  
<https://www.inchiestaonline.it/wp-content/uploads/2013/11/la-doppia-presenza-1.jpg>
- BELTRÁN TAURÁ, P. (2023). Perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Instituto Valenciano Seguridad y Salud en el trabajo. Apuntes técnicos del INVASSAT.  
<https://doi.org/https://invassat.gva.es/documents/161660384/370674470/AT-230202+Perspectiva+de+g%C3%A9nero+en+la+prevenci%C3%B3n+de+riesgos+laborales.pdf/bfac32f2-1a80-75a5-da91-8242393d2d42?t=1689321756703>
- BENAVENTE TORRES, M. I., MUÑOZ MOLINA, J., RODRÍGUEZ COPÉ, M. L., RODRÍGUEZ CRESPO, M. J., & SÁEZ LARA, C. (2016). Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas. EDICIONES LABORUM.  
<https://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2018/09/iGUALDAD-DE-GENERO-EN-EL-TRABAJO.-ESTRATEGIAS-Y-PROPUESTAS.pdf>
- BENERÍA, L. (1999). El debate inconcluso sobre el trabajo no remunerado. Revista Internacional de la OIT, 118(6).  
[https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09645/09645\(1999-118-3\)321-346.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09645/09645(1999-118-3)321-346.pdf)
- CAPITÁN, L. P. (2023). Memento Práctico Prevención Riesgos Laborales 2024-2025. Francis Lefebvre.
- CAROLINA MARTÍNEZ MORENO, H. Á. (2023). Revisión jurisprudencial de dolencias y patologías de las camareras de piso, Propuesta para su reconocimiento como enfermedad profesional. Instituto de las Mujeres.  
[https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/Jurisprudencia\\_EP\\_CamarerasPiso2023.pdf](https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/Jurisprudencia_EP_CamarerasPiso2023.pdf)
- CATALUÑA, C. d. (2021). Estrategia catalana de Seguridad y Salud 2021-2026. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña . [https://treball.gencat.cat/web/.content/09\\_-\\_seguretati\\_salut\\_laboral/publicacions/imatges/Estrategia\\_Catalana\\_CAST.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/09_-_seguretati_salut_laboral/publicacions/imatges/Estrategia_Catalana_CAST.pdf)
- CATALUÑA, O. y. (2010). Estrategias nacionales de seguridad y salud en el trabajo, análisis comparativo .
- CIS, C. d. (15 de Enero de 2024). Avance de resultados del estudio 3428 'Percepciones sobre la igualdad entre hombres y mujeres y estereotipos de género'. estudio, Centro de Investigaciones Sociológicas. <https://www.cis.es/-/avance-de-resultados-del-estudio-3428-percepciones-sobre-la-igualdad-entre-hombres-y-mujeres-y-estereotipos-de-genero?redirect=%2Fcatalogo-estudios%2Favance-resultados>.

- Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral en la salud mental, PRESME. (2023). Informe PRESME. Fernando Alonso. <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2023/170323-informe-salud-mental.pdf>
- CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, e. y. (2022). Acuerdo Estratégico de PRL de Castilla la Mancha 2022-2026. Consejería de Economía, empresas y empleo de Castilla la Mancha. [https://seguridadlaboral.castillalamancha.es/sites/seguridadlaboral.castillalamancha.es/files/pagina/descargas/aeprl\\_2022-2026.pdf](https://seguridadlaboral.castillalamancha.es/sites/seguridadlaboral.castillalamancha.es/files/pagina/descargas/aeprl_2022-2026.pdf)
- CUIXART, J. P. (1998). NTP 489: Violencia en el lugar de trabajo. INSST. <https://www.insst.es/documents/94886/191012/NTP+489+Violencia+en+el+lugar+de+trabajo.pdf/2ffefd10-d646-4592-8dae-488e67d9db23?version=1.0>
- DURAN, M. Á. (2012). El trabajo no remunerado en la economía global. Madrid : Fundación BBVA.
- ESPAÑOLA, C. (1978). Constitución Española. Civitas S.A.
- ESTADO, J. D. (8 de noviembre de 1995). ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales. <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>
- ESTADO, J. D. (22 de marzo de 2007). Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>
- ESTADO, J. D. (6 de septiembre de 2022). Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2022/BOE-A-2022-14630-consolidado.pdf>
- EU-OSHA. (2003). Estudio de Investigación: Las cuestiones de género en relación con la seguridad y salud en el trabajo". [https://osha.europa.eu/sites/default/files/Informe\\_-\\_Las\\_cuestiones\\_de\\_genero\\_en\\_relacion\\_con\\_la\\_seguridad\\_y\\_la\\_salud\\_en\\_el\\_trabajo.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/Informe_-_Las_cuestiones_de_genero_en_relacion_con_la_seguridad_y_la_salud_en_el_trabajo.pdf)
- EU-OSHA. (2003). Informe - Las cuestiones de género en relación con la seguridad y la salud en el trabajo. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. ISB 92-9191-045-7. [https://osha.europa.eu/sites/default/files/Informe\\_-\\_Las\\_cuestiones\\_de\\_genero\\_en\\_relacion\\_con\\_la\\_seguridad\\_y\\_la\\_salud\\_en\\_el\\_trabajo.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/Informe_-_Las_cuestiones_de_genero_en_relacion_con_la_seguridad_y_la_salud_en_el_trabajo.pdf)
- EU-OSHA. (2015). Segunda encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes ESENER2. <https://osha.europa.eu/sites/default/files/esener-ii-summary-es.pdf>
- EU-OSHA. (2017). Trabajo más seguro y saludable a cualquier edad..
- ENWHO, R. E. (s.f.). Red Europea para la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo . <https://www.enwhp.org/>
- EU-OSHA, A. E. (2018). Estudio prospectivo sobre los riesgos nuevos y emergentes para la seguridad y salud en el trabajo asociados a la digitalización en 2025.

- EU-OSHA, A. E. (s.f.). Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo (EU-OSHA). <https://osha.europa.eu/es>
- FEMINISMO, B. D. (2020). Rosa Cobo y Beatriz . Catarata.
- FUNDACIÓN MUJERES, A., Carretero García, M. J., Fernández Aller, M., & González Rodríguez, I. (2017). Guía Práctica: Salud Laboral con Perspectiva de Género: La prevención de los riesgos psicosociales en el sector del comercio. Fundación Mujeres Asturias. <https://fundacionmujeres.es/wp-content/uploads/2022/02/guia-practica-salud-laboral-sector-comercio.pdf>
- GENERALES, C. (29 de diciembre de 1978). Constitución Española. <https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>
- GÉNERO, D. D. (2021). El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España. <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/2021/pdfs/estudioacososexual1.pdf>
- GOLDIN, C. (2004). "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter". *American Economic Review*, 104.
- GÓMEZ, M. G. (28 de Abril de 2021). 28 de Abril. día mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo . Revista Española de Salud Pública, Volumen 95, págs. <file:///C:/Users/Maria/Downloads/Dialnet-28DeAbrilDiaMundialDeLaSeguridadYSaludEnElTrabajo-8478389.pdf>.
- HIGIENE, I. N. (2014). Estrategia española para la Seguridad y Salud 2015-2020. datos abiertos.
- IBASSAL, I. B. (2023). Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 de la prevención a empresas saludables. [file:///C:/Users/Maria/Downloads/ESLIB\\_CAST.pdf](file:///C:/Users/Maria/Downloads/ESLIB_CAST.pdf)
- ICASEL, I. C. (2023). Estrategia Canaria de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027. [https://www.gobiernodecanarias.org/trabajo/documentos/estrategias/ESTRATEGIA\\_CANARIA\\_DE\\_SST\\_2023-2027.pdf](https://www.gobiernodecanarias.org/trabajo/documentos/estrategias/ESTRATEGIA_CANARIA_DE_SST_2023-2027.pdf)
- INSST (2023). NTP 1185 Conflicto trabajo-familia o doble presencia como consecuencia psicosocial: Marco conceptual y consecuencias. <https://www.insst.es/documents/94886/566858/NTP%201185%20Conflicto%20trabajo-familia%20o%20doble%20presencia%20como%20riesgo%20psicosocial%20Marco%20conceptual%20y%20consecuencias.pdf/8447bff7-727d-addc-da50-07d81391a653?version=1.0&t=1694586519256>
- INSST (2023) NTP 1186: Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Evaluación y medidas preventivas <https://www.insst.es/documents/94886/566858/NTP%201186%20Conflicto%20trabajo-familia%20o%20doble%20presencia%20como%20riesgo%20psicosocial%20Evaluaci%C3%B3n%20y%20medidas%20preventivas.pdf/04b1945e-9eea-1126-7efc-512fcfcde4a?version=1.0&t=1694586521774>

- INSST, I. N., Frey Martínez, P., & Vega Martínez, S. (30 de octubre de 2023). Planes de igualdad como oportunidad para integrar la perspectiva de género en prl.
- ISSLA, I. A. (2022). Estrategia Aragonesa de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2027. Gobierno de Aragon. [https://transparencia.aragon.es/sites/default/files/documents/plan\\_accion\\_estrategia\\_aragonesa\\_sst\\_2022\\_2027.pdf](https://transparencia.aragon.es/sites/default/files/documents/plan_accion_estrategia_aragonesa_sst_2022_2027.pdf)
- IAPRL, I. A. (2022). Plan de Salud, Seguridad y Medioambiente Laboral del Principado de Asturias 2022-2027. IAPRL. [http://www.iaprl.org/images/contenidos/iaprl/conoce-el-iaprl/memorias-y-planos/Plan\\_Salud\\_2022-2027.pdf](http://www.iaprl.org/images/contenidos/iaprl/conoce-el-iaprl/memorias-y-planos/Plan_Salud_2022-2027.pdf)
- ICASST, I. C. (2023). Estrategia Cántabra de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2028. ICASST. [https://interactivoepesis.cantabria.es/estrategia\\_2023\\_2028/](https://interactivoepesis.cantabria.es/estrategia_2023_2028/)
- IGUALDAD, M. D. (2021). Estudio de acoso sexual y el acoso por razón de sexo en España. Delegación del gobierno contra la violencia de género. Ministerio de Igualdad. <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/2021/pdfs/estudioacososexual1.pdf>
- IGUALDAD, M. D. (2023). Principales indicadores estadísticos de igualdad .
- INSST. (2009). NTP 854:Acoso psicológico en el trabajo: definición. <https://www.insst.es/documents/94886/328096/854+web.pdf/f4aa95ee-cd21-4c73-9842-769589a526fb>
- INSST. (2023). Documento Divulgativo: Ejercicio Laboral. <https://www.insst.es/documents/94886/5326464/Ejercicio+laboral+Gu%C3%A1da+para+el+dise%C3%B1o%2C+implantaci%C3%B3n+y+evaluaci%C3%B3n+de+un+programa+de+ejercicio+laboral+en+la+empresa+2023.pdf/9d85eb30-9698-3782-4ab1-f52a06110a47?t=1701088684808>
- INSST. (2023). Informe sobre el estado de la seguridad y salud en España 2011-2023. <https://www.insst.es/documents/94886/5326464/Informe+sobre+el+estado+de+la+seguridad+y+salud+laboral+en+Espa%C3%B1a+2021-2022.pdf/8d9a6c31-6699-c15b-6974-8f89a580d9dc?t=1703248044064>
- INSST. (2023). Promoción de la Salud Mental en Pymes. <https://www.insst.es/documents/94886/5326464/Promocion%20de%20la%20salud%20mental%20en%20pymes%20-%202023.pdf>
- INSST. (2023). Retorno al trabajo tras diagnóstico de cancer de mama. INSST. <https://www.insst.es/documents/94886/5326464/Retorno+al+trabajo+tras+diagn%C3%B3stico+de+c%C3%A1ncer+de+mama+Factores+facilitadores+y+barreras+2023.pdf/c080c270-9cf5-c503-f48b-48954f3c194e?t=1697647631904>
- INSST, M. J. (2023). Edad y diversidad generacional en la gestión de la seguridad y salud: acciones clave.
- INSST (2023) Diagnóstico de situación: Salud Mental y Trabajo <https://www.insst.es/documents/94886/5326464/Salud+Mental+y+Trabajo+2023.pdf/9a0163c8-e840-0b47-ea05-dc4e46e866ab?t=1687776097872>

- INSST, & Vega Martínez, S. (2000). NTP 658: Los trastornos musculoesqueléticos de las mujeres (II): recomendaciones preventivas. [https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp\\_658.pdf/359d5351-887e-4805-87b2-054a9ddf7b14](https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_658.pdf/359d5351-887e-4805-87b2-054a9ddf7b14)
- INSST, I. N. (2023). Estrategia Nacional de Seguridad y salud en el trabajo, 2023-2027. Datos abiertos.
- INSST, M. F. (2000). NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout". INSST. [https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp\\_704.pdf](https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_704.pdf)
- INSST, M. I. (1999). NTP 445: Carga mental de trabajo: fatiga. INSST. [https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp\\_445.pdf](https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_445.pdf)
- INSST, S. V. (2000). NTP 657- Los trastornos músculo-esqueléticos de las mujeres (I): Exposición y efectos diferenciales. [https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp\\_657.pdf/b32d581a-ab53-432f-a30f-696e301eb606](https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_657.pdf/b32d581a-ab53-432f-a30f-696e301eb606)
- INSST, O. M. (2022). Plan estratégico del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022-2026. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. <https://www.insst.es/documents/94886/2927460/Plan%20estrategico%20INSST%202022-2026.pdf>
- IRSST, I. R. (2021). VI Plan Director de PRL de la Comunidad de Madrid 2021-2024. Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo. <http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM050392.pdf>
- LAGARDE, M. (1996). Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia. Horas y horas. file:///C:/Users/Maria/Downloads/RCIEM226.pdf
- Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de riesgos Laborales. (1995). BOE. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. (2005). BOE, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-17779>
- Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual. (2022). BOE, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-14630>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (2007). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
- MESSING, K. (1999). Integrating gender in ergonomic analysis. (I. S. ETUI, Ed., & I. d. ergonómico, Trad.) Instituto Sindical Europeo. <https://doi.org/https://www.etui.org/publications/books/integrating-gendering-in-ergonomic-analysis>
- MESSING, K. (2002). "El trabajo de las mujeres" Editorial: Los libros de Catara
- MILLÁN, M. J. (2011). Los hombres y la construcción de la identidad masculina. Fundación iS+D para la Investigación Social Avanzada · Madrid, 2010 · ISBN: 9788499839325 · 362 págs.

- MINISTERIO DE SANIDAD, S. S. (2021). Estrategia en enfermedades reumáticas y musculoesqueléticas del Sistema Nacional de salud .  
[https://www.sanidad.gob.es/areas/calidadAsistencial/estrategias/abordajeCronicidad/docs/INFORME\\_DE\\_EVALUACION-5.pdf](https://www.sanidad.gob.es/areas/calidadAsistencial/estrategias/abordajeCronicidad/docs/INFORME_DE_EVALUACION-5.pdf)
- MINISTROS, C. D. (abril de 2023). Resolución de 20 de abril de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía social . Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.
- MUJERES, I. D. (2023). Principales indicadores estadísticos igualdad.  
[https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Informes/Docs/principales\\_indicadores\\_2023.pdf](https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Informes/Docs/principales_indicadores_2023.pdf)
- MITE, M. d. (2022). Informe sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo.  
[https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/analisis\\_mercado\\_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2022.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2022.pdf)
- NELSON, J. A. (1998). "Trabajo, sexo y división entre lo económico y lo social". Revista Internacional del Trabajo, 117.  
[https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09645/09645\(1998-117-1\)37-52.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09645/09645(1998-117-1)37-52.pdf)
- OIT, (2011). Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C189](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189)
- OIT, (2021). Transformar las empresa mediante la diversidad y la inclusión. . Ginebra: OIT.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_844928.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_844928.pdf)
- OIT. (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. OIT.  
<https://www.ugt.es/sites/default/files/guiageneroyriesgosweb.pdf>
- OIT. (2022). Mental health at work. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_856976.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf)
- OIT. (2013) La perspectiva de género en la salud y seguridad en el trabajo.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227395.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227395.pdf)
- OIT. (2019). Convenio 190: Sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Ginebra . [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711719.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf)
- OIT, O. I. (2023). Alcanzar la igualdad de género. Conferencia Internacional del Trabajo N° 111. OIT. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_870825.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_870825.pdf)
- OIT, O. I. (2024). Prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo laboral con medidas de seguridad y salud en el trabajo. OIT.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_908897.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_908897.pdf)

- OPS, O. P. (2023). Informe mundial sobre salud mental. [https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/57878/9789275327715\\_spa.pdf?sequence=5](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/57878/9789275327715_spa.pdf?sequence=5)
- OPS, O. P. (2020). Plan Estratégico de la Organización Panamericana de la Salud 2022-2025: La equidad, el corazón de la salud. Organización Panamericana de la Salud. [https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52717/9789275373613\\_spa.pdf?sequence=5](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52717/9789275373613_spa.pdf?sequence=5) eu/sites/default/files/TE0616075ESN.pdf
- OMS. (2021). Trastornos musculoesqueléticos, datos y cifras. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/musculoskeletal-conditions>
- OMS, O. m. (2007). <https://www.who.int/es>.
- ONU. (2008). Compromiso con la acción: la consecución de los objetivos de desarrollo del Milenio. <https://www.un.org/millenniumgoals/2008highlevel/pdf/0840771S.pdf>
- ONU, A. G. (25 de Septiembre de 2015). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. New York. [https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1\\_es.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_es.pdf)
- ONU, O. d. (1945). Carta de Naciones Unidas 1945. <https://www.defensa.gob.es/Galerias/defensadocs/carta-ONU-1945.pdf>
- OSALAN (instituto Vasco de Seguridad y salud laboral). (s.f.). <https://www.osalan.euskadi.eus/osalan/>
- OSALAN, I. V. (2021). Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2026. OSALAN. [https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/osalan\\_servi\\_estrategias/es\\_def/adjuntos/estrategia\\_2021\\_2026\\_cas.pdf](https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/osalan_servi_estrategias/es_def/adjuntos/estrategia_2021_2026_cas.pdf)
- OSALAN (2017) Principales factores de género que inciden en las actitudes y comportamientos ante los riesgos laborales [https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion\\_201710/es\\_def/adjuntos/pautas\\_integracion\\_prl.pdf](https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_201710/es_def/adjuntos/pautas_integracion_prl.pdf)
- OSALAN, I. V. (2021). Principales factores de género que inciden en las actitudes y comportamientos ante los riesgos laborales y en los daños derivados de los mismos [https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/seguridad\\_202105/es\\_def/adjuntos/Factores-de-genero-cast.pdf](https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/seguridad_202105/es_def/adjuntos/Factores-de-genero-cast.pdf)
- PÉREZ, M. D. (2022). Guía de Género y Riesgos Psicosociales en el Trabajo . Secretaría de Salud Laboral y Medio ambiente UGt-CEC. <https://www.ugt.es/sites/default/files/guiageneroyriesgosweb.pdf>
- RANEA, R. C. (2020). Breve diccionario de feminismo. Catarata.
- SALUD MENTAL EUROPA, M. (s.f.). La repercusión sobre la salud mental de la violencia y el acoso contra las mujeres en el trabajo. <https://doi.org/https://consaludmental.org/publicaciones/Violencia-mujeres-trabajo.pdf>

- SANIDAD, M. D. (2021). Salud mental en datos: prevalencia de los problemas de salud y psicofármacos y fármacos relacionados a partir de los registros clínicos de atención primaria .
- SANIDAD, M. D. (2022). Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud, período 2022-2026.
- SOCIAL, M. D. (23 de octubre de 2015). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. La Ley del Estatuto de los Trabajadores. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>
- SOCIAL, M. D. (2021). Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales". [https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Atencion\\_ciudadano/Criterios\\_tecnicos/CT\\_104\\_21.pdf](https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_104_21.pdf)
- SOCIAL, M. D. (2021). Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales. [https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Atencion\\_ciudadano/Criterios\\_tecnicos/CT\\_104\\_21.pdf](https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_104_21.pdf)
- SOCIAL, M. D. (23 de febrero de 2023). Ministerio de trabajo y economía social. <https://prensa.mites.gob.es/WebPrensa/noticias/ministro/detalle/4191>
- SOCIALES, M. D. (31 de enero de 1997). Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. <https://www.boe.es/buscar/pdf/1997/BOE-A-1997-1853-consolidado.pdf>
- SOKOLOWSKA, M. (1965). "Algunas reflexiones sobre las diferentes actitudes de hombres y mujeres ante el trabajo". Revista internacional de la OIT. [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09645/09645\(1965-72-1\)38-54.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09645/09645(1965-72-1)38-54.pdf)
- TRABAJO, I. N. (2007). Estrategia Española de Seguridad y Salud 2007-2012. Datos abiertos.
- TREBALL, F. D. (2022). Violencia Ocupacional: diagnóstico de la situación y estrategias de abordaje. Foment del Treball. [https://www.foment.com/wp-content/uploads/2023/02/ESP\\_Violencia\\_22\\_OK.pdf](https://www.foment.com/wp-content/uploads/2023/02/ESP_Violencia_22_OK.pdf)
- UE, C. d. (18 de Julio de 1994). Reglamento (CE) N°2062/94 del Consejo. <https://www.boe.es/doue/1994/216/L00001-00008.pdf>
- UE, (18 de 12 de 2000). Carta de los Derechos Fundamentales. Diario oficial de las comunidades europeas. [https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_es.pdf](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf)
- VALLEJO, P. R. (2017). Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral. Revista del Ministerio de Trabajo y asuntos sociales . <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd9989.pdf>
- .

