



universidad
de león



Máster Universitario en Gestión de Prevención de Riesgos
Laborales

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso académico 2022/2023

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

FEMINIST POINT OF VIEW IN THE
WORKPLACE RISKS PREVENTION

Realizado por el alumno D^a. Laura Álvarez Pérez

Tutorizado por el profesor D^a. Natalia Ordóñez Pascua

Tabla de contenido

Resumen.....	2
Palabras Clave.....	2
Abstract.....	2
Keywords.....	2
Objeto.....	3
Metodología.....	3
1. Introducción.....	5
2. Marco de Protección del Género en la Prevención de Riesgos Laborales.....	6
3. Riesgos Laborales desde una Perspectiva de Género.....	13
3.1. Riesgos Ergonómicos.....	14
3.2. Los Riesgos Químicos.....	17
3.3. Riesgos Psicosociales.....	21
3.3.1. Acoso Sexual.....	21
3.3.2. Acoso por Razón de Sexo.....	29
3.3.3. Doble Presencia.....	31
3.4. Embarazo, Lactancia y Maternidad.....	34
4. Medidas de protección de riesgos en sectores feminizados: especial atención al sector de personas trabajadoras al servicio del hogar.....	39
5. Medidas Correctoras.....	42
6. Conclusiones.....	45
Bibliografía.....	48
Referencias Normativas.....	53

Resumen.

El presente trabajo pretende profundizar en la materia de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género. Desde la inclusión de la mujer al mundo laboral se han producido distinciones en materia de género en empleos y profesiones. La segregación que existe en el ámbito laboral, que no es analizada y tomada en cuenta, provoca más riesgos para las personas trabajadoras. Al evaluar los riesgos con un mismo medidor, usando baremos planteados sobre un sujeto general, el cual suele ser un trabajador hombre medio, provoca por tanto acaban excluidas las circunstancias que puede sufrir una mujer.

Por lo tanto, para que un plan de riesgos resulte efectivo la perspectiva de género debe ser un aspecto fundamental. Así podrá llevarse un cuidado de la seguridad y la salud, teniendo en cuenta las diferencias biológicas, culturales y sociales que perpetúan entre hombres y mujeres.

Palabras Clave.

Prevención de riesgos laborales, perspectiva de género, riesgos, seguridad y salud.

Abstract.

This work aims to analyze in more detail the occupational risk prevention from a feminist point of view. Since the inclusion of women in the world of work, there have been distinctions of gender terms in jobs and professions. The segregation that exists in the workplace, that is not analysed and considered, causes more risks for workers. When evaluating the risks using the same scales raised on a general subject, which is usually an average male worker, therefore, the circumstances that a woman may suffer end up being excluded.

To sum up, for a risk plan to be effective, the gender perspective must be a fundamental aspect. Consequently, safety and health care can be taken, keeping in mind the biological, cultural, and social differences that perpetuate between men and women.

Keywords.

Workplace hazard prevention, feminist point of view, risk, security and health.

Objeto.

El presente trabajo tiene como objetivo extraer ciertas conclusiones sobre la situación alcanzada por la materia de prevención de riesgos laborales, en perspectiva de género. A su vez, conocer también si las personas trabajadoras se pueden ver afectadas cuando este enfoque falta. Por lo tanto, el objetivo principal será:

- Conocer la aplicación actual de la perspectiva de género sobre la prevención de riesgos laborales.

A partir del objetivo general se han podido desarrollar una serie de objetivos más específicos.

- Observar la incidencia real y eficaz tanto en materia legislativa como en la puesta en práctica de la prevención.
- Conocer riesgos específicos que incidan especialmente en las mujeres.
- Saber cómo pueden mejorar las condiciones de trabajo gracias al enfoque de género.
- Observar las barreras que siguen existiendo entre los géneros y las consecuencias que acarrearán.

Metodología.

La primera fase de la elaboración del Trabajo de Fin de Máster (TFM), ya realizado ha consistido en la elección del tema. Acerca de la materia de prevención de riesgos laborales, se decantó por la elección de investigar sobre dicha cuestión con un punto de vista feminista, que relación podrían tener estas dos disciplinas.

Para llevar a cabo su realización una vez seleccionado el tema se da paso al posterior estudio y análisis bibliográfico a través de plataformas digitales como *Google Académico* o *Dialnet*, y muchas más plataformas ofrecidas por la Biblioteca de la Universidad de León, así como plataformas convencionales y material físico. Así pues, también se han utilizado datos oficiales, proporcionados por las administraciones públicas como por ejemplo el Ministerio de Igualdad o la Organización Internacional del Trabajo. Se ha pretendido buscar los libros y artículos más actualizados y recientes posibles.

Para finalizar se realizan las conclusiones obtenidas sobre la información analizada, profundizando siempre en el aprendizaje personal que se obtiene con la realización del presente trabajo.

1. Introducción.

El género constituye un aspecto fundamental que debe ser tenido en cuenta en materia de prevención de riesgos laborales; desempeña un papel fundamental en materia preventiva sustentado en las evidentes diferencias biológicas entre la mujer y el hombre además de aquellos usos sociales y culturales que se han ido consolidando a lo largo de la historia y que pueden influir de manera decisiva en los riesgos a los que están expuestos ambos en el entorno de trabajo. En este contexto, reconocer y abordar estas diferencias es necesario para garantizar una protección efectiva.

Partiendo de que la prevención de riesgos laborales proporciona el conjunto de medidas y acciones destinadas a evitar o minimizar los riesgos derivados de la actividad laboral con el objetivo de proteger la salud y seguridad de los trabajadores, algunas razones que justifican la necesidad de un tratamiento diferenciado y la importancia del género en el ámbito preventivo podrían ser las siguientes:

a) La existencia de riesgos específicos para cada género por cuanto los hombres y mujeres se enfrentan a riesgos laborales que les afectan de diferente manera debido a sus diferencias biológicas. Además, ciertas tareas físicas pueden ser más exigentes y comportar consecuencias distintas para las mujeres debido a sus características físicas.

b) La perpetuación de los roles de género y segregación ocupacional ya que existen patrones y estereotipos de género que influyen en la elección de profesiones y ocupaciones. Algunos trabajos tradicionalmente asociados con un género específico pueden implicar riesgos particulares. En este sentido, mientras que los hombres tienden a ocupar más puestos en sectores peligrosos a nivel físico las mujeres pueden estar más representadas en sectores con riesgos ergonómicos o psicosociales.

c) La desigual exposición a riesgos que traen causa en desigualdades de género en el ámbito laboral que hacen a la mujer enfrentarse a obstáculos adicionales, como brechas salariales, falta de oportunidades de promoción o acoso sexual, y que pueden influir en su capacidad para controlar y prevenir los riesgos a los que están expuestas.

d) La ergonomía y diseño de puestos de trabajo elaborados bajo estándares masculinos suponen no tener en cuenta las diferencias físicas entre hombres y mujeres, como la fuerza muscular y la estatura, factores que pueden influir en el diseño de los puestos de trabajo y en la ergonomía de los equipos. Adaptar los espacios y las

herramientas de trabajo a las características y necesidades de cada género contribuye a prevenir lesiones y mejorar la salud y seguridad laboral.

e) La prevención de riesgos laborales con enfoque de género es una cuestión de justicia y equidad, una necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito laboral que implica reconocer las necesidades y particularidades de mujeres y hombres en relación con todos los elementos conexos al trabajo y entre ellos la prevención de riesgos y la promoción de entornos laborales seguros y saludables para todos.

Con todo, la legislación preventiva ha de intervenir en este aspecto y contemplar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, estableciendo protocolos concretos, evaluaciones de riesgos específicas para mujeres y llevando a cabo las adaptaciones necesarias para garantizar la igualdad efectiva.

2. Marco de Protección del Género en la Prevención de Riesgos Laborales.

La prevención de riesgos laborales tiene como objetivo fundamental la promoción de la seguridad y salud de los trabajadores; sin embargo, no todos los trabajadores cuentan con las mismas características y en una organización se debe tener presente que cada persona tiene unas necesidades diferentes.

De hecho, la propia norma preventiva reconoce como principio de acción preventiva la necesidad de “Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud”¹. Así se hace necesario tener en cuenta además de las diferencias personales de cada individuo las características propias de cada sexo que pueden influir en el análisis del puesto de trabajo y en los riesgos que el desempeño del mismo supone según la ocupación efectiva sea llevada a cabo por un hombre o una mujer.

Partiendo de esta premisa, el tratamiento de la perspectiva de género en la prevención de riesgos debe ser incluida para asegurar que las diferencias entre el sexo

¹ Art. 15.d), Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

masculino y femenino sean tenidas en cuenta y no supongan un peligro para los trabajadores y trabajadoras.

Un análisis detallado supone partir del marco jurídico internacional que ampara estas diferencias por género o sexo.

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) promueve infinidad de instrumentos en lo relativo a la seguridad y salud en el trabajo. La OIT ha proporcionado más de 40 normas y recomendaciones prácticas sobre esta materia, sin embargo, en sus constantes esfuerzos por promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres —objetivo fundamental en su constitución— manifiesta esta intención en Convenios clave:

- Convenio núm. 100. Igualdad de remuneración (1951).
- Convenio núm. 111. Discriminación en el empleo y la ocupación (1958).
- Convenio núm. 156. Trabajadores con responsabilidades familiares (1981).
- Convenio núm. 183. Protección de la maternidad (2000).

Sin embargo, excepto el convenio sobre la protección de la maternidad, todos se centran en el ámbito laboral el general, sin contemplar la cuestión preventiva.

Por cuanto hace al género, la OIT insiste en la necesidad de reconocer la diversidad en la fuerza de trabajo, incluidas las diferencias de género como elemento esencial para poder garantizar la seguridad y la salud tanto de los trabajadores como de las trabajadoras. El mantenimiento de un enfoque sensible a la cuestión de género es imprescindible dadas las evidentes diferencias de los trabajos que realizan los hombres y mujeres, los distintos roles que desempeñan en la sociedad, sus expectativas sociales y laborales, sus diferentes maneras de afrontar las responsabilidades, las mujeres y, por no seguir, las distintas exposiciones a riesgos físicos y psicológicos de ambos sexos que precisan de diferentes medidas de control y prevención.

Por otra parte, tener presente la perspectiva de género en el ámbito laboral supone mejorar la comprensión de la manera en que en ocasiones se produce la división del trabajo, el por qué han de ser valoradas las diferencias biológicas, los diferentes modelos de empleo, los papeles y las estructuras sociales que van a contribuir en su conjunto a la

creación de riesgos del trabajo específicos que afectan de distinta manera a uno u otro género.

Entre la producción documental emanada de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo en relación con el género figura la propuesta que bajo el título “Genero, salud y seguridad en el trabajo” ve la luz en 2013 mediante la publicación de un conjunto de documentos destinados a destacar la importancia de incorporar la perspectiva de género en materia laboral. Abundando en la cuestión del género en el trabajo y los riesgos laborales, en el año 2019 España ratificó el Convenio 190, sobre la violencia y el acoso, descendiendo a describir en su ámbito de aplicación las situaciones y lugares a los cuales quiere extender su protección y que cifra en los siguientes²:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;

e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y

f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Por tanto, se trata de proteger al trabajador de la violencia y acoso producidos en el mundo del trabajo, que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.

Continuando en el ámbito internacional, la Unión Europea (UE) también busca promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. A través de Directivas marco, establecen medidas que buscan esa mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, y obligan a los Estados miembros a adaptar su legislación a favor de las propuestas que establecen.

² OIT: art. 3, Convenio 190, 2019.

Las Directivas más importantes relacionadas con la prevención y el género son:

- Directiva 86/613/CEE sobre Igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.
- Directiva 89/391/CEE sobre Medidas para promover la mejora de la salud de los trabajadores en el empleo.
- Directiva 92/85/CEE sobre Medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia

En la actualidad se cuenta con el Marco estratégico de la UE sobre seguridad y salud en el trabajo 2021-2027. En él se hace mención a las desigualdades del género, en el apartado de lugares de trabajo para todos³. Por ejemplo, gracias a la pandemia del COVID-19 se pusieron de relieve los riesgos que provoca tener equipos mal adaptados, como las mujeres del sector sanitario con equipos de protección individual diseñados para hombres.

En el ámbito nacional, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales⁴ (posteriormente referida como LPRL), en su art. 25 se establece que “el empresario garantizara de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido [...]. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias”. Dentro de esas características personales o biológicas cabe destacar las diferencias existentes entre mujeres y hombres por razón de sexo. Esto no quiere decir que haya que tratar a las mujeres como un colectivo de trabajadores especialmente sensibles en el sentido expresado en el citado art. 25 sino que deben tenerse en cuenta esas diferencias a la hora de llevar a cabo la realización de la evaluación de riesgos. La norma preventiva —LPRL— recoge la cuestión de la diferencia que existe entre géneros en el art. 26, dedicado a la protección de la maternidad.

³ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027: “La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación”, págs. 15-17. Bruselas, 28 de junio de 2021.

⁴ Art. 25, Ley 31/1997, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Además del articulado citado, LPRL hace referencia al género en art. 5. 4º donde establece que “las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores”.

Es interesante destacar que la LPRL hace referencia a el término “sexo” en lugar de emplear el de “género”; estos dos conceptos que a menudo son utilizados de manera indistinta como si fuesen sinónimos son diferentes y es sumamente importante destacar este aspecto para entender la necesidad de la perspectiva de género.

El sexo hace referencia a la condición biológica de una persona, que distingue, por tanto, al macho de la hembra por sus condiciones fisicoquímicas; por su parte, el género es una construcción social que engloba las normas y los valores establecidos históricamente y que crean las identidades femeninas y masculinas; es decir, los estereotipos de cada género hilados al sexo correspondiente.

El género ha sido definido como “La situación interrelacionada de hombres y mujeres, entendida como fruto colectivo de la sociedad y de la cultura, como un conjunto de factores impuestos a las personas”⁵.

Partiendo pues de las definiciones señaladas, es posible afirmar que LPRL no contempla la perspectiva de género y no existe una estrategia preventiva desagregada por sexos, a pesar de la evidencia sobre la afectación diferencial de los riesgos del trabajo para hombres y mujeres⁶; así, ni la norma básica preventiva ni el reglamento de desarrollo de la ley⁷ procede a un estudio exhaustivo de la materia de género. Esta carencia legislativa y ante el mayor peso que la cuestión de género ha adquirido en la actualidad

⁵ SHAW BELL, C.: “Deficiencias de las estadísticas sobre raza, origen étnico y sexo”, *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 115, núm. 5, 1966, pág. 588.

⁶ VALLELLANO PÉREZ, M.^a. D.: *Guía género y riesgos psicosociales en el trabajo*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, pág. 62.

⁷ Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

ha llevado a que la norma sea completada mediante la Estrategia Española en Seguridad y Salud en el Trabajo⁸.

La Estrategia —que incluye una multiplicidad de objetivos— dedica la una parte importante —objetivo quinto— a la necesidad de “Introducir la perspectiva de género en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo”. Se pone así de manifiesto y se insiste en la necesidad de tener un enfoque de género ante los riesgos y daños en la salud laboral, aunque exista cada vez mayor sensibilización ante la materia.

Pese a que los informes estadísticos que ofrecen datos de accidentes y enfermedades se muestren desagregados por género, el avance no ha sido muy notable se trata de conocer que causas motivan esas brechas. Por ejemplo, en relación con a enfermedades profesionales, la tasa de incidencia bruta es superior en hombres. Sin embargo, al ajustar la tasa a diferentes variables como la ocupación de la persona trabajadora o el sector de la empresa, los riesgos relativos pasan a ser un 50% superiores en mujeres, y lo que falta conocer con más precisión es el por qué.

El objetivo principal de esta materia es “promover la integración de la perspectiva de género desde un enfoque transversal e integral en el conjunto de políticas preventivas, implicando para ello a todos los agentes involucrados en la mejora de la prevención de riesgos laborales, tanto en el ámbito institucional como en la empresa, poniendo el foco especialmente en la protección de los colectivos más vulnerables”.

De esta manera son propuestas varias líneas de actuación para conseguir ese enfoque de género de manera transversal:

- 1) Revisión del marco normativo para integrar la perspectiva de género.

Actualizar la legislación española para que se adapte al enfoque de género es esencial ya que se necesita una base normativa que sustente y no perpetue diferencias relacionadas a un género determinado. Realizar modificaciones que a simple vista puedan no parecer necesarios, pero que puedan estar enfocados incorrectamente. Por ejemplo, revisar el cuadro de enfermedades profesionales con una perspectiva de género puede

⁸ Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST): *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027*, Madrid, 2023, págs. 61-67.

mostrar el por qué hombres o mujeres pueden ser más propensos a sufrir una u otra enfermedad, y así mejorar la evaluación de riesgos según las particularidades de cada uno.

- 2) 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.

Valorar los datos desagregados por sexo, realizar análisis desde un enfoque de género, ayudará al diseño y elaboración de estudios y documentos en materia de prevención de riesgos laborales.

- 3) Incorporación de manera transversal de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales.

Tener en cuenta que la perspectiva de género no afecta de mayor medida en determinados puestos o riesgos si no que si no que es algo inherente a todos los trabajadores y trabajadoras, ya que refleja los comportamientos y necesidades ligados a un género o sexo en particular. Por lo tanto, se debe tener en consideración, por ejemplo, que existen riesgos específicos de género (en este caso hilados a las mujeres por su elevada prevalencia) que son la doble presencia, la violencia o acoso sexual, discriminación por razón de sexo, etc.

- 4) Actuaciones de sensibilización sobre la necesidad de integrar la perspectiva de género de manera transversal en las políticas preventivas.

Sensibilizar sobre la necesidad de la perspectiva de género en la gestión preventiva es necesaria para no incurrir en riesgos para las personas trabajadoras. Se ha visto en actividades feminizadas que por ejemplo la pandemia ha destacado como esenciales, que en ocasiones sufren mayor precarización de condiciones de trabajo, como fue en el sector sanitario.

- 5) Actuaciones de vigilancia y control.

Controlar que la perspectiva de género se cumpla y aplique de forma correcta es preciso para obtener buenos resultados y adquirir buenas prácticas que consumen su uso. La integración del enfoque de género en la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social pretende establecer esas pautas necesarias de control, como planificar inspecciones en actividades feminizados prestando atención a los riesgos que más se

acentúen o realizando inspecciones en sectores con poca presencia femenina, intentando averiguar el por qué.

Las herramientas propuestas en estas líneas de actuación son absolutamente necesarias para conseguir seguridad y salud igualitaria para todas las personas trabajadoras, teniendo en cuenta las características determinadas de cada una. Al tener presente que el género es una construcción social que pone de manifiesto los roles que diferencian a las mujeres de los hombres, a mayores de las diferencias biológicas existentes, interfieren por tanto a todos los ámbitos sociales en los que está presente el género femenino y masculino. Así pues, uno de ellos es el ámbito laboral, y no permitir considerar esas distinciones que existen entre los trabajadores provoca la necesidad de la perspectiva de género.

3. Riesgos Laborales desde una Perspectiva de Género.

Las diferencias existentes entre mujeres y hombres, por tanto, son un hecho, mayormente consensuado en las diferencias biológicas, aunque igual de existente en las diferencias por género. Esas disimilitudes provocan una diversidad de efectos que los riesgos laborales pueden provocar.

La LPRL define el riesgo laboral como: “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorará conjuntamente la probabilidad de que produzca el daño y la severidad del mismo”⁹.

La estandarización es incompatible con la igualdad. Una planificación de riesgos laborales que parta de que todas las personas trabajadoras son hombres será insuficiente y discriminatoria respecto de las mujeres (y viceversa). Una planificación que ofrezca medidas de protección a las mujeres desde un planteamiento preventivo que ha tenido en cuenta exclusivamente a los hombres planteará problemas para ellas y, en definitiva, déficit de protección¹⁰.

⁹ Art. 4. 2º, Ley 31/1997, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

¹⁰ MARTÍNEZ GAYOSO M. N.: “Prevención de Riesgos Laborales, Igualdad entre Mujeres y Hombres y Negociación Colectiva en la CAV”, *Lan harremanak*, núm. 23, 2010, pág. 200.

Los riesgos laborales, por tanto, pueden conllevar a consecuencias en la seguridad y en la salud diferentes según afecten a hombres y mujeres. Por ello, en los criterios de actuación ante estos riesgos es importante actuar con visión de género, para adaptarse mejor a las características de cada persona trabajadora. Se van a tratar los riesgos en los que puedan existir más diferencias con relación al sexo femenino o masculino.

3.1. Riesgos Ergonómicos.

La ergonomía según la OIT es la aplicación de las Ciencias Biológicas Humanas para lograr la óptima adaptación entre hombre y trabajo, los beneficios serán medidos en términos de eficiencia humana y bienestar. Es esencial entender que la ergonomía no busca una adaptación del trabajador al puesto de trabajo si no que lo que la disciplina trata es de adaptar el trabajo a las personas trabajadoras que van a desarrollarlo; la geometría del puesto, las posturas forzadas, el movimiento de cargas o la iluminación, son algunos riesgos que la ergonomía puede solucionar habilitando el puesto de trabajo a las características del trabajador o trabajadora.

Para conocer las distintas maneras en que pueden influir los riesgos ergonómicos en hombres y mujeres sustentados en sus evidentes diferencias, será conveniente proceder al análisis de la guía que agentes sociales implicados en la prevención y seguridad en el trabajo han llevado a cabo¹¹.

El estudio parte de las diferentes tareas llevadas a cabo por la mujer y el hombre que implican a distintas zonas corporales, músculos y huesos por lo que los trastornos tendrán resultado distinto ante los riesgos a los que pueden verse expuestos.

Si se trata de buscar el origen de estas disimilitudes se puede localizar en las condiciones de trabajo, añadiendo factores igual de incidentes como son tanto las diferencias biológicas o sociales como puede ser la asunción de las responsabilidades familiares:

¹¹ BRUNEL, S., LÓPEZ, M., MORENO, N.: Guía sindical mujeres, trabajos y salud, *Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)*, págs. 36-40. Es resultado de la propuesta del del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (en adelante ISTAS) en coordinación con la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (en adelante CCOO) en su publicación *Mujeres, Trabajos y Salud*.

En primer lugar, las mujeres suelen estar destinadas en tareas que demandan movimientos repetitivos en los miembros superiores, agudeza visual que requiere una posición forzada del cuello, una postura estática, ... En los sectores más feminizados una de las condiciones que más se demanda es la de realizar un trabajo muscular de levantamiento de pesos, sin embargo, no es un movimiento de cargas estáticas, si no cargas con el centro de gravedad móvil. Es decir, en ámbito sanitario y sociosanitario, movilizar a pacientes, personas mayores, requieren un esfuerzo muy diferente al levantamiento de una carga, y supone riesgos concretos. A diferencia de empleos masculinizados, donde la carga suele ser un objeto inanimado, en este caso son seres que pueden reaccionar y moverse, lo que incrementa el riesgo de lesión y las exigencias son diferentes.

Por otro lado, la interacción entre la persona y su puesto de trabajo es diferente. Por ejemplo, la mujer por norma general tiene una estatura inferior a la de los hombres. En un puesto laboral que se diseña genéricamente, lo cual suele ser enfocado a un hombre normativo, una mujer suele sufrir en ese puesto mayores problemas ergonómicos. No alcanzar cómodamente la parte superior del puesto de trabajo si se trata de un puesto administrativo. No estar bien alineada con las pantallas de visualización de datos, o no alcanzar de forma correcta con las extremidades inferiores al suelo. Una de las medidas que ayudan a adaptar el puesto de trabajo con indiferencia del género, es la obligación de tener sillas adaptables de altura y respaldo en el lugar de trabajo, establecido en el Real Decreto, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización¹².

Otra variable es el tiempo o duración en el puesto de trabajo. Al mantenerse más tiempo en un mismo puesto, la exposición a los riesgos es mayor e incide en superior medida en resultados lesivos. Las mujeres son más propensas a mantenerse en el mismo puesto de trabajo. De promedio las mujeres no cambian su trabajo físico en un período de 24 años mientras que los hombres la disminuyen gradualmente.

Asimismo, influyen las responsabilidades domésticas y familiares. Un factor que hace aumentar el riesgo de los trastornos musculoesqueléticos es la falta de reposo. El

¹² Anexo Disposiciones Mínimas 1. e), Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

género femenino dedica más tiempo a el trabajo doméstico que los hombres, algo que se analizará en más profundidad más adelante.

La correlación entre factores psicosociales y los riesgos de trastornos músculo-esqueléticos es un factor de enorme influencia. Los riesgos psicosociales están íntimamente relacionados con el estrés. A su vez esa tensión en el trabajo esta relación con trastornos músculo-esqueléticos. Se ha relacionado específicamente la tensión con el dolor de espalda y con los trastornos músculo-esqueléticos de extremidad superior.

Por lo tanto, siguiendo en la línea de la guía sindical, se establece que dichos trastornos músculo-esqueléticos presentan más problemas de salud en las mujeres. Este análisis ejemplifica con datos esa mayor incidencia en el género femenino, los cuales son fruto del resultado de la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo¹³.

Las mujeres presentan ligeramente más molestias músculo-esqueléticas que los hombres (76,3% y 71,9% respectivamente). Las mayores diferencias se encuentran en las diferentes zonas, siendo mayor en la nuca y el cuello (32,2% en mujeres y 24% en hombres) frente a la zona de afectación en el caso de los hombres que se encuentra más focalizada, concentrándose en la zona lumbar y siendo sus efectos visibles de manera más inmediata debido a que suelen producirse por un accidente laboral, asociados principalmente a la exposición de esfuerzo por la manipulación de cargas manual.

En el supuesto de la mujer la zona de afectación se encuentra más dispersa, presentándose lesiones en hombros, cuello y miembros superiores. A diferencia del género masculino, las lesiones suelen producirse por un efecto acumulado, y la aparición de enfermedades a largo plazo (síndrome del túnel carpiano, inflamación de articulaciones, tendinitis, lumbalgias, ...), debido a la exposición de movimientos repetitivos, frecuencia elevada, posturas forzadas, alta carga mental, entre otras.

Por lo tanto, se evidencia la correlación entre las actividades feminizadas, como es el sector del cuidado antes mencionado y con las afecciones ahora descritas. Es imprescindible tener esto en cuenta e introducir la perspectiva de género en la actividad preventiva de la empresa, para prevenir los riesgos ergonómicos, considerando el por qué

¹³ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT): *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6º EWCS* - España. Madrid, marzo 2017.

pueden producirse y que cada puesto es individual y con las características de la persona trabajadora.

3.2. Los Riesgos Químicos.

Los riesgos químicos provenientes de los puestos de trabajo en los que se tratan productos y sustancias químicas suponen una exposición muy peligrosa y las consecuencias para la salud son diferentes entre mujeres y hombres. Un agente químico es “todo elemento o compuesto químico, por si solo o mezclado, tal como se presenta en estado natural o es producido, utilizado o vertido, incluido el vertido como residuo, es una actividad laboral, se haya elaborado o no de modo intencional y se haya comercializado o no”¹⁴

Se entiende que, en un mismo sector, el género femenino y masculino realizan tareas diferentes. Por ejemplo, en la actividad de la jardinería la labor de transporte de plantas es más comúnmente realizada por hombres, en cambio el sembrado y plantado es mayormente realizada por mujeres, tarea en la que se entra en contacto con pesticidas y productos de cuidado de plantas.

En sectores feminizados como la sanidad, la limpieza, u otros más equitativos como el tratamiento de residuos, o laboratorios, existen múltiples agentes químicos que deben estar presentes en las evaluaciones de riesgos. Es necesario también tener presente importantes diferencias biológicas en relación con la penetración o metabolización de las sustancias tóxicas.

Por ejemplo, las mujeres por lo general cuentan con un mayor porcentaje de tejido adiposo, lo que quiere decir que almacenan proporcionalmente más grasa, alrededor de un 15% más que los hombres, por lo que las sustancias tóxicas liposolubles se acumulan con mayor facilidad.

Asimismo, también se atiende a la capacidad reproductora de cada sexo, reflejado también en el artículo 25.2 LPRL. En el caso femenino se crea una situación con mayor riesgo debido a que “la gónada femenina, a diferencia de la masculina, tiene un limitado

¹⁴ Art. 2. Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.

número de células germinales desde el momento del nacimiento..., argumento fundamental para tomar medidas preventivas adecuadas durante toda la vida fértil de la mujer”¹⁵. Estas células son las encargadas de la producción de gametos, sea se células sexuales que permiten la formación de un nuevo individuo. Por tanto, si debido a alguna sustancia, estas se ven dañadas, pueden provocarse efectos irreversibles en la capacidad reproductiva de la mujer. Sin negar, claro está, que es necesario proteger al hombre de los riesgos específicos que ponen en riesgo su salud reproductiva¹⁶.

Así como existen evidencias de que la exposición a ciertos ambientes laborales atañe contra la salud reproductiva de la mujer, deben evaluarse los riesgos y los posibles efectos negativos en los ciclos menstruales, esterilidad, predisposición a abortos o defectos en fetos futuros, partos prematuros, entre otros.

Es esencial también tener en cuenta como puede afectar también el ambiente laboral al sistema endocrino y la acción de diferentes hormonas, sobre todo las relacionadas con la esfera sexual; andrógenos y estrógenos. Es curioso pensar, que la compleja interrelación entre los elementos de este sistema, que opera de igual modo en hombre y mujer, puede verse afectada de distinta forma ante factores exógenos, sean de origen laboral o no¹⁷.

Aunque las mujeres no sean las únicas afectadas por la exposición de a alteradores endocrinos, en ellas ocurren características propias, tanto en los daños potenciales como en los factores biológicos o sociales vinculados al sexo y al género. Por ejemplo, con relación a los roles de género, se lleva a una exposición a través de los cosméticos¹⁸. Sobre los aspectos estrictamente biológicos “la especificidad vinculada al sexo viene referida a los factores biológicos diferenciales, como son el diferente contenido graso (la mayoría de los alteradores endocrinos son liposolubles), el diferente y complejo equilibrio hormonal de las mujeres, quienes pasan por distintas etapas (embarazo, lactancia, menopausia, ciclos menstruales) a lo largo de su vida, e incluso la diferencia en los procesos de detoxificación”, sin embargo “A pesar de ello los estudios toxicológicos se

¹⁵ NTP 542: *Tóxicos para la reproducción femenina*, 2000.

¹⁶ NTP 441: *Tóxicos para la reproducción masculina*, 1997.

¹⁷ AGRA VIFORCOS, B.: “Mujer y Salud Laboral”, en AA.VV. (ÁLVAREZ CUESTA, H y RODRÍGUEZ ESCACIANO, S. Coords; MARTÍNEZ BARROSO, M.^a R., Dir.): *La empleabilidad y la calidad en el empleo: apostando por la igualdad efectiva*, Madrid (Sepin), 2019, pág. 9.

¹⁸ AGRA VIFORCOS, B.: *Mujer y Salud Laboral*, cit., pág. 9.

han centrado en poblaciones trabajadoras compuestas mayoritariamente por hombres, concentrándose las investigaciones en profesiones predominantemente masculinas, con los problemas que se derivan en la extrapolación de resultados. Las diferencias biológicas relacionadas con el sexo apoyan fuertemente una distinta susceptibilidad a la acción tóxica de estos agentes. Así lo han demostrado estudios en animales de experimentación e investigaciones epidemiológicas”¹⁹.

Así pues, los procesos hormonales y biológicos son diferentes entre sexos, por lo que la exposición a una misma sustancia puede acarrear efectos diversos en hombres y mujeres. La problemática aparece cuando aun teniendo presentes esas diferencias, no se contemplan adecuadamente en las evaluaciones de riesgo, que presumen exposiciones seguras a dosis para las personas trabajadoras, las cuales suelen tener como referencia las exposiciones seguras para los varones, no para las mujeres.

Se reitera, por tanto, que el sistema de prevención afianzado se basa en el control de los valores de exposición establecidos para los varones, y en el uso de equipos de protección individual diseñados para estos, lo que provoca que las mujeres se encuentren en una situación más vulnerable ante estos mismos tóxicos.

Sobre los daños a la salud, se puede afirmar que dicha exposición a sustancias químicas tóxicas puede derivar a daños en la mayoría de los aparatos y sistemas de nuestro organismo. Por ejemplo, enfermedades cuya incidencia en países industrializados están aumentando, se pongan en caso; enfermedades cardiovasculares (primera causa de muerte de mujeres en España), cáncer (segunda causa de muerte de mujeres en España), enfermedades del sistema reproductor o neurológicas, diabetes o problemas de tiroides entre otros, están relacionados con la exposición a contaminantes químicos ambientales.

Las patologías que sufren de mayor forma las mujeres son las relacionadas con la salud reproductiva. Algunas de ellas son; endometriosis, cáncer en tejidos hormonalmente sensibles, como son de mama o de ovarios, alteraciones en el ciclo menstrual y en la fertilidad, efectos en la descendencia, pubertad precoz. Aunque el riesgo a la exposición a sustancias tóxicas pueda acarrear alguna de estas enfermedades, no se ha estudiado prácticamente su relación con la exposición laboral a agentes químicos.

¹⁹ NTP 758: *alteradores endocrinos: exposición laboral*, 2007.

Otros síndromes que van en aumento, relacionados también a agentes químicos y con gran relevancia para las trabajadoras, son la sensibilización química múltiple (SQM), el síndrome de fatiga crónica (SFC) y la fibromialgia.

“La SQM es una afección compleja, que se manifiesta con un amplio espectro de síntomas y vinculados a la exposición de agentes y componentes que se encuentran en el medio ambiente, apareciendo dichas reacciones con una exposición a niveles comúnmente tolerados por la mayoría de las personas.... Las mujeres son las afectadas con mayor frecuencia (entre un 55% y 100%)”²⁰.

“El SFQ es una entidad multisistémica de causa desconocida, que afecta mayoritariamente a adultos jóvenes, con edades comprendidas entre los 20 y los 40 años y con una relación hombre: mujer de 1:4 en algunas series. Se estima su prevalencia entre el 0,2 y el 2,6% de la población general”²¹.

Sobre la fibromialgia decir, que está considerada como enfermedad por la OMS. Su etiología es desconocida y se caracteriza por dolor crónico generalizado que se prolonga más de tres meses y que el paciente localiza en el aparato locomotor²². el Instituto Nacional de Estadística (en adelante INE), en la Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia 2020, concretamente en Discapacidad. Cifras relativas; estado de salud y enfermedades diagnosticadas: Enfermedades crónicas diagnosticadas por sexo y edad. Población de 6 y más años con discapacidad, en relación con la fibromialgia, los hombres que la sufren son 1,61% frente a un 9,71% de mujeres que padecen esta enfermedad.

Según la guía sindical, en lo referente a estas 3 enfermedades ya expuestas, aunque haya trabajadoras expuestas a disolventes y plaguicidas en diversos sectores que se han podido ver afectadas, el grupo más numeroso corresponde a las mujeres que realizan la actividad de limpieza y han estado expuestas a mezclas de productos utilizados en la desinfección de locales.

²⁰ VALDERRAMA RODRÍGUEZ, M.: Actualización de la Evidencia Científica sobre Sensibilidad Química Múltiple, Madrid (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad), 2015, págs. 18 y 23.

²¹ FARO, M., SÁEZ-FRANCÁS, N., CASTRO-MARRERO, J., ALISTE, L., FERNÁNDEZ DE SEVILLA, T., ALEGRE, J.: “Diferencias de género en pacientes con síndrome de fatiga crónica”, *Unidad de Fatiga Crónica*, Servicio de Medicina Interna, Hospital Universitario Vall d’Hebron, vol.12, Barcelona 2016, pág. 73.

²² ALEGRE, Dr. C., CARBONELL, Dr. J., GOBBO, Dña. M., GUZMÁN, Dr. M.A., RIVERA, Dr. J., VIDAL, Dr. J.: “Fibromialgia”, *Dossier de prensa, Sociedad Española de Reumatología*, pág. 4.

Por lo tanto, se ha visto como es necesaria una mejora en la identificación de los riesgos químicos en las evaluaciones de riesgos y en la planificación preventiva de la empresa, añadiendo la perspectiva de género y atendiendo a los sectores feminizados, investigando como los mismos riesgos afectan de diferente forma a hombres y mujeres.

3.3. Riesgos Psicosociales.

Los factores psicosociales son definidos por la OIT como: “interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”²³.

Los factores psicosociales pueden ser tanto positivos como negativos para las personas trabajadoras. Existen condiciones en la organización o características personales del trabajador que pueden facilitar el desempeño de las tareas laborales. Sin embargo, el uso del término riesgo psicosocial hace referencia a los factores que provocan el malestar en con el trabajo o en la organización.

Existen muchos tipos de riesgos psicosociales, entre los que se pueden destacar el estrés laboral, el síndrome de Burnout, el acoso laboral, entre otros. No obstante, existen ciertos riesgos que, por su elevada prevalencia entre las mujeres, se denominan riesgos específicos del género, anteriormente referenciado en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se vuelve necesario, por tanto, el análisis sobre dichos riesgos, debido a la incidencia que existe sobre las mujeres, y comprender el por qué desde la perspectiva de género.

3.3.1. Acoso Sexual.

El acoso sexual aparece definido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres, como “cualquier comportamiento, verbal o físico, de

²³ Organización Internacional Del Trabajo: “Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención”, *Serie seguridad, higiene y medicina del trabajo Núm.56*, Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984, pág. 3.

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”²⁴.

El acoso sexual comprende²⁵:

1. **Conductas verbales:** bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora. Comentarios sexuales obscenos, preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales. Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas, difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas, comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc....) de contenido sexual y carácter ofensivo. Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual. Invitaciones o presiones para concentrar citas o encuentros sexuales. Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
2. **Conductas no verbales:** uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo. Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas. Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual. Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
3. **Conductas de carácter físico:** contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc....) o acercamiento físico excesivo o innecesario. Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

Haciendo uso de la documentación proporcionada por las administraciones públicas que velan por la igualdad entre mujeres y hombres, se recurre a la guía de buenas

²⁴ Artículo 7.1., Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

²⁵ Ministerio de Igualdad: “Estudio sobre el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España”, Madrid 2021, pág. 3.

prácticas proporcionada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante INSST); NTP 507: Acoso sexual en el trabajo²⁶. Esta guía aborda la problemática del acoso sexual en el lugar de trabajo proporcionando información sobre el acoso y proponiendo medidas preventivas.

Una de las cuestiones que resulta problemática a la hora de abordar el acoso sexual consisten en la dificultad de su reconocimiento ya que en muchas ocasiones la conducta indeseada no llega a provocar una conducta violenta, si no que se queda en propuestas o insinuaciones, que provocan malestar en la víctima y también constituyen una agresión contra el trabajador/a, pero al ser de carácter psíquicos y no físico son más difíciles de medir y penalizar.

Otro aspecto que complica la situación del acoso es que puede ser considerado un tema un tanto subjetivo. Es decir, cada persona determina que conductas puede tolerar o no. Esto provoca que sea muy difícil crear una lista de conductas que se prohíben en el ámbito laboral. Por lo tanto, solo pueden existir conductas y situaciones que deban evitarse por poderse considerar con alta probabilidad como acoso sexual.

La Recomendación de la Unión Europea²⁷, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo aborda el acoso sexual y lo define como “la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecta a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable sí;

- a. dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma,
- b. la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo. Sobre la continuación del mismo, el salario o cuales quiera otras decisiones relativas al empleo y/o
- c. dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la

²⁶ NTP 507: *Acoso sexual en el trabajo*, 1997.

²⁷ Comisión Europea: Recomendación 92/131/CEE, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

persona que es objeto de la misma, y de que dicha conducta puede ser, en de terminas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato”.

Siguiendo en línea con el NPT 507 existen diferentes tipos de acoso sexual en el trabajo. Concretamente se ven dos tipos básicos diferenciados en función de que exista o no un elemento de chantaje.

Acoso quid pro quo: este tipo de acoso es en el que se produce un chantaje sexual. Es decir, realizar una acción (favor sexual) a cambio de algo. A través de él, un trabajador se ve obligado a elegir entre someterse a esas peticiones sexuales o perder o ver perjudicadas condiciones beneficiosas que tuviera en el trabajo. Se trata de un abuso de autoridad ya que solo puede ser realizado por una persona que tenga el poder de retirar o proporcionar esos beneficios laborales.

Dicho acoso, por tanto, incluye situaciones en las que la negativa de una persona a esas insinuaciones sexuales se utiliza implícita o explícitamente para influir en el acceso de una persona a la formación profesional, al empleo continuado, al salario, a la promoción, o a cualquier otra decisión sobre el empleo.

El problema que concierne este tipo de acoso es que se excluyen las conductas de acoso ente compañeros, aunque las consecuencias, sin embargo, son las mismas que el acoso recibido por un superior.

Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil: en este tipo en cambio, no existe ese elemento de chantaje, simplemente, el trabajador o acosado, sufre en un ambiente de trabajo amenazador, humillante u hostil²⁸.

Asimismo, la NTP 705 nos proporciona unas consideraciones sobre el acoso sexual que se deben atender.

Con respecto a la frecuencia con la que ocurren estos episodios de acoso sexual, cabe destacar que la mayoría de las víctimas son objeto de sucesos reiterados de acoso, no son incidentes aislados.

²⁸ Comisión Europea: Recomendación 92/131/CEE, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Atendiendo a diferentes estudios sobre acoso²⁹, algunos proponen un modelo según el cual el acoso sexual en las organizaciones depende de dos factores; las características de la organización y las del trabajo, así que debe ser estudiado desde una perspectiva de cultura grupal como de clima organizacional.

Según tal modelo, el acoso e las organizaciones se puede resumir en función de dos aspectos: el clima organizacional y si el contexto es masculino o femenino.

El clima organizacional hace referencia a que ciertas características de la organización toleren o no el acoso sexual. Así pues, si en una organización se facilita o se percibe cierta tolerancia hacia este tipo de acoso, es más probable que ocurran estas situaciones. Estas muestras de aceptación del acoso serían las dificultades para plantear una queja, no se tomen en serio el tema, que sea poco probable que los acosadores tengan un castigo proporcional, ...

Por otro lado, nos referimos a si el contexto es masculino o femenino a si la mayoría de tareas son predominantemente masculinas o femeninas. Las mujeres que trabajan en entornos masculinizados tienen más probabilidad de sufrir acoso sexual.

Estas dos variables determinan la prevalencia del acoso sexual. Ahora en relación con los tipos de acoso, parece que las condiciones y el clima organizacional determinan que haya en mayor medida el acoso que crea un ambiente hostil que el acoso *quid pro quo*, y que este último esta más influenciado por características individuales del acosador.

Otros estudios del acoso que nos exponen en el NTP 705, examinan las situaciones de acoso sexual dentro de un marco general de estrés. Como otros estresores, en la mayoría de los casos, no se desencadenan debido a un caso aislado, pero resultan muy estresantes cuando se vuelven recurrentes, al igual que el acoso.³⁰

Un aspecto importante en el que se fija este estudio es el poder que tiene el acosado para hacer frente al acoso. Si en una organización no se tolera el acoso, se proporciona más ayuda indirecta al acosado para sentirse más protegido y poder decir directamente al acosador que cese sus conductas o comunicarlo a sus supervisores sin miedo a represalias.

²⁹ FITZGERALD, L. "Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: test an integrated model", *Journal of Applied Psychology*, vol. 82, núm. 4, 1997.

³⁰ SCHENEIDER, K.T.: "Jobrelated and psychological effects of sexual harassment in the workplace; empirical evidence from two organizations", *Journal of Applied Psychology*, vol. 82, núm. 3, 1997.

En relación con la manera de afrontar la situación, en muchas ocasiones la primera opción es evitar al acosador o la confrontación directa, practica que suele tener consecuencias muy negativas, haciendo que se incremente la probabilidad de que el acoso siga sucediendo. Lo siguiente más recurrente es buscar el apoyo social de familiares y amigos. Los métodos de afrontamiento menos utilizados son, afrontar directamente al acosador y buscar ayuda dentro de la empresa.

Es importante saber que el acoso sexual, aunque sea poco frecuente, tiene consecuencias muy negativas para el estado psicosocial de la víctima. No es necesario estar expuesto a un abuso constante para experimentar efectos dañinos. Por ello, es importante que los empleadores entiendan que las quejas de acoso sexual no son debido a que los trabajadores sean necesariamente hipersensibles al acontecimiento ocurrido.

Actualmente hay una elevada falta de datos oficiales que evidencien las situaciones de acoso lo que ha llevado a descender a tres documentos facilitados por instituciones públicas que proporcionan una visión general sobre la materia, comenzando por el más antiguo hasta el más actual.

Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer, 2019.

Uno de los primeros estudios más recientes que se pueden encontrar que proporcionan datos sobre el acoso sexual en el trabajo, es el de la Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer de 2019, realizado por el Ministerio de Igualdad³¹.

En el apartado de *mujeres que han sufrido violencia sexual fuera de la pareja, según vínculo que las une con el agresor*, dentro del 6,5% de mujeres de 16 o más años residentes en España que han sufrido violencia sexual fuera de la pareja, en referencia a los agresores hombres, un 5,5% de las mujeres señaló que había sido alguien del trabajo. A diferencia del mismo dato, pero siendo una agresora mujer, siendo solo un 0,3%.

En el capítulo en el que se analiza el acoso sexual, se estudia la prevalencia del acoso sexual contra las mujeres a lo largo de su vida. Del total de mujeres de 16 o más años residentes en España, el 40,4% ha sufrido acoso sexual en algún momento de su vida. En el apartado de *acoso sexual a lo largo de la vida: sexo de la persona agresora y*

³¹ Este estudio ha sido realizado por funcionarias de la Subdirección General de Sensibilización, Prevención y Estudios de la Violencia de Género (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género), Ministerio de Igualdad: *macroencuesta de violencia contra la mujer 2019*.

vínculo con la mujer agredida, el 17,3% dice que el agresor fue un hombre del entorno laboral. Eso indica, por tanto, que, en estimación, una de cada 5 mujeres acosadas lo sufren en el ámbito laboral.

Análisis Empírico Integrado y Estimación Cuantitativa de los Comportamientos Sexuales Violentos (no consentimientos) en España. Violencia Sexual en España: una Síntesis Estimativa.

Otro documento oficial que nos proporciona datos es el Análisis empírico integrado y estimación cuantitativa de los comportamientos sexuales violentos (no consentimientos) en España. Violencia sexual en España: una síntesis estimativa³².

Las cifras que proporciona el Ministerio del Interior, del año 2020, muestran que el 8,1% de las mujeres de 16 años o más en España sufren o han sufrido violencia sexual en algún momento de su vida. Esto tiene en cuenta que existen muchos tipos de violencia, algunos de los cuales ni siquiera se denuncian, entre otros el acoso sexual en el trabajo, del cual se desconoce también su magnitud, pero que, caso seguro, es más alto de lo que nos imaginamos.

Este análisis también expone unos datos recogidos por el sindicato de Comisiones Obreras (en adelante CCOO) en el año 2000, que publicó un informe “El Acoso Sexual en España”. Se incluyó un total de 1.004 encuestados y encuestadas laboralmente de más de 16 años, representativa de la proporción de sexos y estratificada por las provincias de España. Los resultados mostraron que un 14,5% de las personas que trabajan han vivido alguna situación de acoso sexual en el trabajo a lo largo de su vida laboral. En mujeres es un 18,3% y en hombres un 8,8%. Se incluyen estos párrafos del informe de CCOO que se consideraron destacables en el actual análisis:

“Más de la mitad de los casos reconocidos (56,5%) se refieren a la invasión del espacio físico por parte de compañeros o jefes. Le sigue en número de casos los roces y tocamientos indeseados, 19,7%. Las agresiones sexuales en el ámbito laboral

³² ANDRÉS PUEYO. A. NGUYEN VO. T. RAYÓ BAUZÀ. A. REDONDO ILLESCAS. S.: “Análisis empírico integrado y estimación cuantitativa de los comportamientos sexuales violentos (no consentidos) en España. Violencia sexual en España: una síntesis estimativa”, *Grupo de Estudios Avanzados en Violencia, Universidad de Barcelona, Ministerio del Interior*, Noviembre, 2020.

representan el 2% de los casos de acoso.... La presión ejercida por alguien para mantener una relación representa el 12,6% de los casos registrados en España”.

En otro estudio que se presenta en este documento, se observan los datos proporcionados por el Instituto Nacional de la Mujer del gobierno español del 2006, de una muestra realizada por unas 2.000 mujeres entre 14 y 64 años, se destacó que el 9,9% habían sufrido acoso sexual en el ámbito laboral el último año. Se distinguieron niveles de gravedad, el 9,4% acoso leve, el acoso 3,6% acoso grave y el 2,1% acoso muy grave.

El Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo en el Ámbito Laboral en España.

El último informe que se va a presentar es el más reciente, realizado también por CCOO en colaboración con el Ministerio de Igualdad el año 2021; El Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo en el Ámbito Laboral en España.³³

Aunque este estudio sea el más actual de los tres que se han proporcionado, en el apartado *El acoso sexual y acoso por razón de sexo en las estadísticas: España*, se remontan a datos del año 2013, proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (INE), en el “Módulo año 2013. Accidentes laborales y problemas de salud relacionados con el trabajo”. En este apartado, se consta que 229.700 personas ocupadas han sido víctimas de acoso o intimidación en el centro de trabajo, el 53% mujeres. Se indica en el análisis de CCOO que “el hecho de no diferenciar el acoso sexual, moral, por razón de sexo, de las situaciones de discriminación, dificulta recoger el alcance de estas situaciones en su dimensión real. Lo más reciente que aparece en este estudio es la Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer 2019, de la cual ya se ha hablado. Así pues, que estos datos relativamente antiguos, mencionados en un estudio del 2021, evidencia la escasez de estos.

Así pues, después de haber analizado estos tres documentos oficiales proporcionado datos, muestreos y estadísticas, se crea una mayor certeza de que realmente la información es escasa. La mayoría de muestras se toman con relación a el acoso sexual genérico, y se dan pinceladas sobre materias específicas, como se ve en el

³³ CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS: “El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España”, *Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, Ministerio de Igualdad*, marzo 2021.

acoso sexual en el trabajo, lo que provoca que sea difícil formar una visión clara sobre la situación actual que se vive en el ámbito laboral. Se ve como entre los documentos citan los mismos datos, se centran en las mismas encuestas, siendo la más relevante la Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer, pero sin embargo los datos más relevantes que pueden utilizarse con relación al trabajo son mínimos. Así pues, también se observa sin duda alguna como todo se orienta al género femenino, dando a entender que es un riesgo laboral que en gran medida va a sufrir específicamente la mujer, por lo que necesita ser tratado considerando el contexto que lo sucede y esa tan mencionada perspectiva de género.

3.3.2. Acoso por Razón de Sexo.

Al igual que con el acoso sexual, es importante establecer donde se instituye este concepto. La definición de este término aparece en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, siendo esta: “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.³⁴

El acoso por razón de sexo abarca³⁵:

- ~ Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- ~ Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- ~ Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- ~ Utilización de humor sexista.
- ~ Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- ~ Realizar conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.

³⁴ Artículo 7.2., Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

³⁵ Ministerio de Igualdad: “Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España”, cit., pág. 3.

- ~ Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación o identidad sexual.
- ~ Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- ~ Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- ~ Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

Al haber establecido las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, se ve que son riesgos diferentes. Pueden conducir a error por su similitud, además de recaer ambos en la mujer. Sin embargo, el acoso por razón de sexo implica un campo mayor de discriminación, por razones ligadas al sexo o por los estereotipos arraigados a cada género, pudiendo abarcar más en el ámbito laboral, sin necesidad de que exista una intención sexual por parte del agresor, a diferencia del acoso sexual que se sustenta en esa intención.

Al hacer mención nuevamente sobre la distinción entre el sexo y el género, cabe destacar un problema que nace de la terminología de este riesgo. En la Ley Orgánica 3/2007 aparece mencionado como acoso por razón de sexo. Sin embargo, en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (en adelante LOVG), se utiliza el concepto de violencia de género³⁶.

Esto es debido a la trasposición de Directivas europeas que hacen alusión al acoso por razón de sexo y no de género. De aquí proviene que en la legislación se hable indistintamente de un término u otro. Sin embargo, en la tramitación de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI)³⁷, cambiar la expresión de acoso por razón de sexo a acoso por razón de género.³⁸

³⁶ Artículo 1.3º., Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra Violencia de Género de 28 de diciembre de 2004.

³⁷ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

³⁸ CARRILLO LÓPEZ. A. (2018) “Acoso por razón de género”, en SÁNCHEZ TRIGUEROS. C.: *Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres*, Boletín Oficial del Estado, pág. 94.

La petición se basó en razones terminológicas ya mencionadas. Debido a que el concepto de sexo hace referencia a las condiciones biológicas diferenciales entre hombres y mujeres, que indican el sexo de una persona y el término género es una circunstancia social, que depende de las distintas culturas y creencias de una sociedad, que establece las expectativas sociales que se crean alrededor de hombres y mujeres, esperando distintos comportamientos entre unos y otros. Sin embargo, esta enmienda no prosperó, por lo que la LOI sigue utilizando la terminología del Derecho Europeo, sin tener en consideración el debate entre la distinción de sexo y género³⁹. Por lo tanto, aunque hablemos de acoso por razón de sexo, este riesgo abarca lo que recoge también el concepto de género, con la contextualización que conlleva. Así pues, este es otro riesgo ligado enormemente con el género femenino.

Este tipo de acoso, no se suele tratar como un riesgo en la norma, si no como un tipo de discriminación. Sin embargo, por los motivos que lo avalan, y sin perjuicio de que es un factor que puede desencadenar efectos nocivos para la salud de la trabajadora que lo sufre, afectando así a su entorno laboral, es menester mencionar el en este apartado y considerarlo como un riesgo psicosocial más, al igual que se ha nombrado riesgo específico de género en la Estrategia Española⁴⁰.

3.3.3. Doble Presencia.

La doble presencia es un riesgo psicosocial reconocido por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (en adelante ISTAS). Esta institución lo define como: “el trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado. La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización de ambos trabajos, a pesar de disponer de herramientas y normativa para la conciliación de la vida laboral y familiar. Las mujeres siguen realizando y responsabilizándose del trabajo doméstico y familiar, por lo que la doble presencia es más prevalente entre el colectivo de mujeres.”

³⁹ CARRILLO LÓPEZ. A. (2018) “Acoso por razón de género”, cit., pág. 93-95.

⁴⁰ Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST): *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027*, cit., pág. 66.

Diversos autores⁴¹ la definen también como: “el estudio de la doble presencia consiste en explicar la participación en el empleo y en el trabajo doméstico-familiar tomando en cuenta las presencias y/o ausencias de ambos géneros en la carga total del trabajo”.

Cabe mencionar que el término fue propuesto por Laura Balbo⁴², refiriéndose a la doble presencia como un fenómeno de la modernidad, o mejor dicho a la modernidad tardía. Esto referenciaba que, a diferencia de lo hechos históricos sucedidos en el Siglo XX, la doble presencia femenina daba visibilidad al empleo femenino y su legitimación social, pero no la liberación de las mujeres del trabajo doméstico o siquiera un reparto más equitativo de este.⁴³

Situando este hecho en un momento histórico, tras la segunda guerra mundial, después de que las mujeres sustituyeran a los hombres en el ámbito laboral mientras ellos estaban en la guerra, no quisieron volver a sus labores domésticas cuando los hombres, al finalizar la guerra, recuperaron sus trabajos. En 1963 Betty Friedan publicó *La mística de la feminidad*, donde denunció que las mujeres aun estando en una “época feliz”, en un escenario sin guerras, con avances tecnológicos con los que la vida resultaba más fácil para las mujeres con la aparición de los nuevos electrodomésticos, no era así, sino más bien, carente de sentido. Cuando entonces fueron dándose cuenta de que necesitaban más en sus vidas y por fin fueron introducidas poco a poco en el mundo laboral. El problema fue que los hombres no fueron poco a poco introduciéndose en el mundo doméstico. Por lo tanto, las mujeres se cargaron a la espalda la doble mochila. Lo que llamamos ahora la doble presencia.

Pese a los años que separan este acontecimiento desencadenante y las buenas intenciones que se han interpuesto hasta llegar a la actualidad, el acceso del género femenino al trabajo retribuido ha traído aparejados algunos efectos adversos, pues esa falta de incorporación plena del varón al ámbito doméstico⁴⁴, ha generado que las

⁴¹ TORNOS, T., CARRASQUER, P., BORRÀS CATALÀ, V., & ROCA DE TORRES, C. (2002). “El estudio de la doble presencia: una apuesta por la conciliación de la vida laboral y familiar”. *Universidad Autónoma de Barcelona*. Pág. 13.

⁴² BALBO, L. (1978) “la doppia presenza”, *Inchiesta*, n°23.

⁴³ CARRASQUER, P. (2009). *La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas*. [Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona]. Pág. 1 y 11.

⁴⁴ Pese al acceso paulatino de la mujer al trabajo, no se ha producido una paralela asunción por el varón de las tareas familiares, AGUILERA IZQUIERDO, R. y CRISTOBAL RONCERO, R.: “Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar y su desarrollo normativo”, *Tribuna Social*, núm. 134, 2002, pág.

trabajadoras se encuentren en mayor medida en una situación de “doble jornada”. Además, es preciso indicar que, no solo realizan un mayor esfuerzo (“sobrecarga de rol”⁴⁵), sino que reciben menor recompensa por ello, debido a una segregación profesional patente. “El resultado es una acumulación de obligaciones familiares y laborales y un eventual conflicto entre ambos roles cuando las posibilidades de conciliación no permitan cumplirlos adecuadamente, no en vano empleo y familia actúan como vasos comunicantes: están tan interrelacionados que uno satisface en detrimento del otro”⁴⁶.

La doble presencia esta íntegramente ligada a la organización y condiciones del trabajo y a la conciliación. Para saber de qué manera sufre la mujer este riesgo psicosocial debemos conocer la situación de la mujer en el mercado laboral. Aunque se podrían analizar muchas variables, hay algunas que referencian mejor la incidencia de la doble presencia en el género femenino. Será conveniente conocer, por tanto, un análisis realizado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, sobre la situación laboral de la mujer⁴⁷. Este informe se realiza anualmente desde 2008, centrándose en aspectos relevantes de la situación de la mujer en el ámbito laboral en base de estadísticas.

En primer lugar, se observa la variable de actividad. Al finalizar 2022 había 11.057.400 mujeres de 16 años o más activas. De estas 9.425.400 estaban ocupadas y 1.632.000 en desempleo. En concreto, la tasa de actividad de la mujer se encuentra en un 71,1%. La diferencia existente con los hombres va reduciéndose, existiendo ahora una brecha de 8,5 puntos (hombres 79,6% de actividad), en comparación con los casi 20 puntos que diferenciaban a ambos sexos en el 2007. Aunque si ha disminuido considerablemente sigue habiendo una diferencia a considerar. Se puede relacionar esta diferencia con la doble presencia ya que cuando el ámbito doméstico es insostenible y un miembro de la pareja debe aguantar todo su peso, esa responsabilidad integra suele recaer en la mujer. Sin embargo, no se cuenta con un desglose de datos tan extenso como para poder ver en qué medida se da esta situación.

15 o DELGADO, A.A. y ABELLANA, M.R.: “Mujer y salud: una mirada desde lo laboral”, *Revista De la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas*, núm. 5, 2009, pág. 527.

⁴⁵ MORÁN ASTORGA, M.ª. C.: “Estrés, burnout y moobing. Recursos y estrategias de afrontamiento”, *Eolas*, León, 2019.

⁴⁶ AGRA VIFORCOS, B.: *Mujer y Salud Laboral*, cit., pág. 11.

⁴⁷ Ministerio de Trabajo y Economía Social: “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2022”, págs. 11 y 20.

Otra de las variables más representativas es el tipo de jornada. En 2022 un 78,4% de mujeres trabajan a jornada completa, frente a un 93,4% de hombres que trabajan a tiempo completo. Aunque desde el 2007, la proporción de hombres en jornada completa si ha descendido (en 2007 era un 95,9%) la de mujeres se ha mantenido muy estable, siendo en 2021 un 77,6% y en 2007 un 77,8%. Es decir, lo que pierden los hombres no es debido a que lo recuperen las mujeres.

El dato más esclarecedor es cuando se pregunta cuál es el motivo de ocupar un trabajo a tiempo parcial. Mientras que para el 66,3% de hombres el mayor motivo es no haber podido encontrar un trabajo de jornada completa, al igual que las mujeres, pero con un porcentaje del 52%, cuando el motivo es debido al cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores, son el 23,2% de las mujeres que alegan esta decisión frente al 3,9% de hombres.

Estos dos últimos datos reflejan por sí mismos, todo en lo que se apoya la doble presencia. Muestran claramente que son las mujeres las que ceden su propio espacio en el mundo laboral para el cuidado de otros, el sustento de la vida doméstica. Por ello, denota la necesidad de la conciliación.

3.4. Embarazo, Lactancia y Maternidad.

Los riesgos derivados del trabajo sobre la situación que únicamente vive el sexo femenino requieren una protección especial. Las organizaciones deben tener presentes cuantos riesgos existan en el centro y en los puestos de trabajo, teniendo en cuenta entre otros factores el estado de embarazo o periodo de lactancia de la mujer.

Es mucha la legislación que regula directa o indirectamente la protección de la maternidad, los derechos de la vida y la protección de la salud. En cuanto a normativa específica en prevención de riesgos laborales, la LPR hace referencia a la protección de la maternidad⁴⁸.

Este artículo regula aspectos tales como, que la evaluación de los riesgos debe comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición a agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la

⁴⁸ Art. 26., Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de dicha evaluación desvelasen un riesgo para la salud y seguridad de las citadas trabajadoras, el empresario debe adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Como, por ejemplo, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Si no fuera posible adaptar las condiciones o el tipo de trabajo, o a pesar de la adaptación las condiciones puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Multas, en función de con quien tenga la empresa contratada la cobertura. Según el informe médico, de quien asista a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. En el supuesto de que aun aplicando estas medidas, no exista puesto compatible, la trabajadora puede ser destinada a un puesto de diferente grupo o categoría, si bien conservando el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio no fuera posible, se podrá declarar una suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplado en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y la imposibilidad de ocupar un puesto adaptado a su estado.

El Real Decreto por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante RSP)⁴⁹, también establece medidas para la situación de trabajadoras en estado de embarazo y de lactancia. Se reitera y complementa lo citado anteriormente, por ejemplo, en el artículo 4 que habla del contenido general de la evaluación, se menciona la situación en la línea de lo citado en el artículo 26 de la LPRL. De manera concreta el RSP regula en su Anexo VII una “lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural” y en su Anexo VIII una “lista no exhaustiva de agentes y condiciones de trabajo a los cuales no podrá haber riesgo

⁴⁹ Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

de exposición por parte de trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural”. Para la evaluación de riesgos como paso previo a establecer las medidas para la protección del embarazo y la lactancia, se recurrirán a dichos anexos, para conocer como calificar diferentes riesgos.

Sobre las medidas de protección aparecen disímiles disyuntivas. En primer lugar, a la hora de evaluar el riesgo en el puesto de una trabajadora embarazada es necesario que este comunique su situación. Centrándonos en diversa normativa, la legislación comunitaria regula explícitamente el concepto de trabajadora embarazada, que haya dado a luz o se encuentre en periodo de lactancia. La Directiva 92/85/CEE⁵⁰, en el artículo 2 define a la “trabajadora embarazada” como: “cualquier trabajadora embarazada que comunique su estado al empresario, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales”. Por lo que si se menciona la necesidad de comunicación.

La LPRL en cambio, aunque no proporcione la definición como tal de trabajadora embarazada, pero nos ofrece otras en las que puede encuadrarse. Como ya se ha mencionado el artículo 25 de esta ley define el concepto de “trabajador especialmente sensible” donde se establece que “por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo”. Al mencionar el estado biológico conocido se enmarcan las mujeres embarazadas o en situación de lactancia, siendo relevante el hecho de que se indique que sea conocido.

Para poder determinar entonces si es un dato que la mujer deba proporcionar, será preciso recurrir a los distintos pronunciamientos jurisprudenciales. Retomando la Directiva 92/85/CEE, la Resolución del Parlamento Europeo sobre el informe de la Comisión en cuanto a la aplicación de dicha Directiva señala que: “la obligación del empresario de adoptar medidas preventivas no surge a partir de la comunicación de su estado por la trabajadora, como parece deducirse de la legislación de algunos países”⁵¹.

⁵⁰ Art. 2.1., Directiva 92/85/CEE del consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.

⁵¹ BENAVENTE TORRES, M.^a: *El riesgo durante el embarazo, parto reciente y la lactancia natural. Un análisis propositivo*, Ediciones Laborum, 2016, pág. 40.

El criterio mostrado por la jurisprudencia española indica que “se ha de entender que el criterio legal es el de no exigir a la mujer trabajadora que comunique su estado al empresario... El embarazo pertenece al ámbito del derecho a la intimidad de la mujer trabajadora (art. 18 CE) en tanto no decida en otro sentido. Consecuencia de ello será que la protección legal a que se refiere el art. 26 LPRL no se active si la trabajadora no comunica su estado, pero si es notorio, el empresario ha de cumplir sus deberes de protección en todo caso”⁵². Asimismo, otras señalan que “las resoluciones judiciales determinan que estos deberes de información y cooperación no pueden interpretarse en el sentido de que incluyan la exigencia de que la mujer trabajadora informa al empresario de su estado de gestación”⁵³. Esto provoca que se desplace una de las obligaciones en materia preventiva de los trabajadores y trabajadoras establecidas en la LPRL que determina que “los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán (...) cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores”⁵⁴. En consecuencia, “la comunicación del embarazo ni tiene carácter constitutivo, ni le es exigible a la mujer para su tutela. Por el contrario, su valor es puramente instrumental y debe prevalecer, en principio el derecho a la intimidad de la trabajadora (art. 18.1 CE) y su derecho a autoprotegerse frente a la discriminación”⁵⁵.

Por lo tanto, aunque se proteja el derecho constitucional de la intimidad, la NTP 915⁵⁶ establece que es conveniente comunicar el estado de la trabajadora en las siguientes situaciones y periodos de tiempo, con la finalidad de poner en marcha las diferentes acciones protectoras⁵⁷:

- a) Pre-concepción: para aquellos agentes que pueden producir malformaciones congénitas, el riesgo es máximo entre la 3^a y 8^a semana de gestación. Teniendo en cuenta que un retraso de 7 días significa que la mujer se halla en la 3^a semana de gestación, la comunicación por parte de la trabajadora de su intención de quedar embarazada o la determinación de la gonadotrofina

⁵² STSJ Madrid 18 de mayo 2000 (Rec. 1078/2000).

⁵³ STSJ Madrid 18 de mayo 2000 (Rec. 206/2000) (F.J. 6º).

⁵⁴ Art. 29. 2. 6º, Ley 31/1997, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

⁵⁵ STSJ Madrid 18 de mayo 2000 (Rec. 1078/2000).

⁵⁶ NTP 915: *Embarazo, lactancia y trabajo: vigilancia de la salud*, 2011.

⁵⁷ NTP 915: *embarazo, lactancia y trabajo: vigilancia de la salud*, 2011, pág. 3.

- coriónica en sangre a los 2-3 días de retraso podrían considerarse como elementos para poner en marcha las medidas preventivas oportunas;
- b) Sospecha de embarazo: 10 días de retraso en una trabajadora con ciclos regulares y espontáneos;
 - c) Embarazo: confirmación del embarazo por determinación en orina de la gonadotrofina coriónica;
 - d) Post-parto: incorporación antes de la semana 16 del parto;
 - e) Lactancia materna: antes de volver al trabajo para poder preparar y poner a disposición de la mujer embarazada una sala adecuada para extraer la leche o amamantar a su hijo.

Así pues, que el empresario desconozca la situación de embarazo, no le exime de su responsabilidad en materia preventiva, por lo que “deberá prever en la evaluación de riesgos -inicial o periódica- de cualquier puesto de trabajo, el hecho de que pueda ser ocupado circunstancialmente por una mujer embarazada; realizando a posteriori la evaluación de riesgos adicional cuando conozca la situación de embarazo de la trabajadora.”⁵⁸.

Sobre riesgos específicos el INSST, elaboró un documento que nos proporciona unas directrices para la evaluación de riesgos⁵⁹. En dicho informe se plasman también los listados que ofrece la RSP⁶⁰, aunque bien es cierto que se realiza una clasificación más exhaustiva de los riesgos, estableciendo fichas por cada riesgo, dividiendo en; agentes químicos, agentes biológicos, agentes físicos, agentes ergonómicos y agentes psicosociales. Por tanto, en cada fichero se encuentran riesgos que afectan a las mujeres embarazadas y a la lactancia, pero a pesar de ello, algunos peligros o efectos para la salud, no se encuentran bien determinados. Por ejemplo, hablando de los agentes químicos, se conocen los valores límites de exposición, que como se ha comentado anteriormente, están establecidos sin una perspectiva de género que establezca valores diferentes para mujeres y hombres. Para las trabajadoras en situación de embarazo o lactancia se querría presuponer que el procedimiento sería diferente, sin embargo, el INSST establece que “no

⁵⁸ LÓPEZ ROLDÁN, P.: *La protección de la maternidad en el ordenamiento jurídico laboral: avances y retos en las tutelas preventiva, laboral y prestacional*, Universidad de Córdoba, UCOPress, 2022, pág. 334.

⁵⁹ Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST): *Directrices para la evaluación de riesgo y protección de la maternidad en el trabajo- Año 2011*.

⁶⁰ Anexo VII y Anexo VIII, Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

debe considerarse a priori que el riesgo para la trabajadora embarazada o en período de lactancia expuesta a cualquier nivel por debajo de tales límites es siempre aceptable. Debemos recordar que estos valores se han establecido en cada caso para unos determinados efectos, que no tienen por qué ser el riesgo sobre el embarazo o la lactancia.”⁶¹. Otra referencia que ejemplifica la falta de información y protección específica con perspectiva de género para dichas trabajadoras es que sobre los agentes físicos el INSST indica que “se dispone de pocos datos confirmados sobre efectos de los agentes físicos sobre el embarazo o la lactancia.”⁶². De la misma manera que no se hiciera referencia explícita de los riesgos físicos con enfoque de género para la generalidad de trabajadoras.

Tras este conocimiento, es imprescindible seguir el procedimiento que aporta la LPRL, establecido anteriormente: la adaptación de las condiciones de trabajo, el cambio de puesto de trabajo (movilidad funcional) y la suspensión del contrato de trabajo. La dificultad de adaptación y la escasa investigación sobre los efectos producidos por los riesgos evidencian la necesidad de mejora y una mayor transversalidad con la perspectiva de género.

4. Medidas de protección de riesgos en sectores feminizados: especial atención al sector de personas trabajadoras al servicio del hogar.

La segregación en el trabajo aparece a raíz de las diferencias intergéneros, derivadas de factores socioeconómicos y culturales. A tenor de la histórica discriminación que ha sufrido el género femenino, se presuponen unas hipotéticas “cualidades naturales” que justifican la todavía existente división sexual del trabajo: “se emplea a mujeres cuando el trabajo consiste en cuidar o atender a personas, se realiza en el interior, se percibe como carente de peligros, se trata de puestos estáticos, exige precisión visual, destreza, rapidez de ejecución, alta tolerancia a las interrupciones y capacidad de hacer varias cosas a la vez”; ellas “ocupan con mayor frecuencia empleos de baja cualificación, de menor esfuerzo físico pero con mayor exigencia de rapidez y

⁶¹ INSST: *Directrices para la evaluación de riesgo y protección de la maternidad en el trabajo- Año 2011*, pág. 22.

⁶² INSST: *Directrices para la evaluación de riesgo y protección de la maternidad en el trabajo- Año 2011*, pág. 72.

precisión, sedentarios y monótonos, con menos responsabilidad y pocas posibilidades de promoción”; “se concentran mayor número de mujeres en los trabajos precarios y de menor retribución salarial, lo que afecta a sus condiciones de trabajo”; “predominan en el trabajo a tiempo parcial, donde la segregación de géneros es aún más pronunciada”; desempeñan un trabajo asalariado cuyo valor social es bajo en comparación con el atribuido al trabajo masculino... Buena parte de estas diferencias guardan una “relación directa con otra desigualdad, la que se produce en el ámbito extralaboral”, que aboca a las trabajadoras a afrontar en superior medida la denominada doble jornada de trabajo⁶³.

Que el empleo doméstico es un trabajo precario, con un alto grado de feminización y con peligro de encontrarse frente a escenarios de explotación no es una novedad. Y es que el trabajo doméstico ha estado considerado socialmente y desde siempre poco considerado y, en consecuencia, con “una menor protección que el trabajo en otros ámbitos de actividad”⁶⁴. Esta esfera se ha visto desprotegido por la normativa laboral, según la OIT escasamente un 10% del total de trabajadores domésticos mundiales cuenta con una protección equiparable a la de otras categorías de trabajadores⁶⁵.

Sobre esta materia se encuentra el Real Decreto 1620/2011, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar⁶⁶, sin embargo, este sector en concreto conlleva una difícil regulación en materia preventiva, ya que el lugar donde se realiza la actividad no es un entorno controlado, ya que se reúnen diversos riesgos, diferentes entre sí, y que pueden cambiar si el domicilio donde se realiza la actividad varía.

Con la actual introducción del Real Decreto-ley 16/2022, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar⁶⁷, se ha obtenido un gran logro en materia de seguridad y salud. En su artículo primero, esta norma suprime el apartado 4 del artículo 3 de la LPRL, donde la ley excluía de su aplicación a la relación laboral del servicio del hogar. Algunos motivos por los que

⁶³ AGRA VIFORCOS, B.: *Mujer y Salud Laboral*, cit., pág. 10.

⁶⁴ CABEZA PEREIRO, C.: “El trabajo doméstico en la normativa de la OIT”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, N.º. Extra 9., 2019, pág. 99 y ss.

⁶⁵ OIT.: “Trabajo decente para los trabajadores domésticos”, Informe IV (I), Conferencia Internacional del Trabajo, 99º reunión, 2010.

⁶⁶ Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

⁶⁷ Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

se da la exclusión se deben a la naturaleza de la actividad, al lugar donde se realiza esta, y las dificultades que surgen a raíz de esto, como la vulneración de los derechos de la intimidad y la inviolabilidad de domicilio, o la particularidad del empleador, al no poder atribuir solvencia a una empresa.

Ahora bien, en la exposición de motivos de la ley 16/2022, se presupone que, aun no existiendo entidad empresarial, este hecho no puede ser óbice de que el trabajador no obtenga plena protección en el ámbito preventivo, garantizando el derecho constitucional a la salud para todas las personas. Por ejemplo, otras relaciones laborales como el teletrabajo, si se les aplica la normativa preventiva⁶⁸. Después de derogar la exclusión, se establece una nueva disposición en la LPRL⁶⁹, sobre la “protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”. Se establece por tanto que las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz, haciendo hincapié en la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico. Se establece un plazo de seis meses para que el gobierno apruebe el desarrollo reglamentario de dicha disposición adicional decimoctava. Por tanto, existe la expectativa de cómo comenzará a afectar la legislación en la actividad a largo plazo.

Otra regulación del Real Decreto-ley que avala el avance del enfoque de género se encuentra en la disposición adicional cuarta⁷⁰. Se establece la creación de una comisión para integrar la perspectiva de género en el listado de enfermedades profesionales. Como ya se ha mencionado este progreso ayudara a reportar mejoras en las condiciones ante los riesgos laborales y el mejor tratamiento de las afecciones producidas.

Para la adaptación de esta ley pueden establecerse a modo de orientación las prescripciones del Convenio 189⁷¹, donde se obligan a implantar medidas eficaces de forma progresiva. Por ejemplo, procurar los derechos fundamentales en el trabajo a los trabajadores domésticos, asegurar su libertad sindical, entre muchos otros⁷². Por otro lado, resaltando la necesidad de prevenir al colectivo feminizado de la violencia, la legislación

⁶⁸ Art. 15 y 16, Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

⁶⁹ Disposición adicional decimoctava, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

⁷⁰ Disposición adicional cuarta, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

⁷¹ OIT: Convenio 189, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.

⁷² OIT: art. 3, Convenio 189, 2011.

debe ir acorde del Convenio 190⁷³, y la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁷⁴.

Con todo, la falta de especificación legal genera consecuencias, tanto en materia preventiva como en el plano del resarcimiento de los daños sufridos. Cuando la norma no concreta obligaciones preventivas, en ocasiones resulta inviable imputar responsabilidad al empleador derivada de deficiencias en las condiciones de seguridad y salud laboral⁷⁵. Esto aboca a la desprotección de los trabajadores frente a riesgos laborales. Como muestra de ello, el Real Decreto 1596/2011, expresa que “no se aplicará a los empleados del hogar el recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional por falta de medidas de prevención de riesgos laborales, a que se refiere el artículo 164 de la Ley General de Seguridad Social”⁷⁶. “Una vez más el legislador mantiene la exoneración de responsabilidades del empleador, se entiende, en virtud de la dificultad que entraña la verificación de las circunstancias en las que pueda producirse el accidente o la enfermedad derivado de la inviolabilidad del domicilio familiar”⁷⁷.

5. Medidas Correctoras.

Para evitar los riesgos en el entorno laboral, se deben ejecutar una serie de medidas preventivas. Tienen como objetivo adecuar el trabajo a las personas trabajadoras, y a la organización del trabajo, en el sentido más amplio. Estas medidas pueden estar orientadas a adaptar categorías físicas, ambientales, características de los trabajadores, como condiciones de temperatura, el área de las superficies de trabajo, entre otras. Sin embargo, se quiere hacer hincapié en alguna medida correctora que se haya tomado en el ámbito preventivo relacionada con la perspectiva de género.

⁷³ OIT: Convenio 190, sobre violencia y acoso en el trabajo, 2019.

⁷⁴ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

⁷⁵ SSTSJ Andalucía, 15 de febrero de 2018 (Rec. 782/2017) y SSTSJ Comunidad Valenciana, 13 de marzo de 2013 (Rec. 2423/2012).

⁷⁶ Art. 3., Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre, por el que se desarrolla la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, en relación con la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados del Hogar.

⁷⁷ ROMERAL HERNÁNDEZ, J.: “Nuevo rumbo en las relaciones laborales de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar”, *Revista internacional de la protección sindical*, Vol. VII, núm. 2, 2022, pág. 54.

En la evaluación de riesgos que se realizan a las empresas, pueden promoverse medidas correctoras, una serie de recomendaciones que pueden acatarse para mejorar los peligros existentes. Para ejemplificar lo que podrían ser algunas medidas protectoras, se quiere ilustrar en el puesto laboral de técnico superior en prevención de riesgos laborales, siendo el riesgo una trabajadora en situación de embarazo o lactancia.

Riesgo N.º: X

Trabajadoras en situación de embarazo o en periodo de lactancia.

- Caídas a distinto nivel:
 - Se recomienda que las trabajadoras embarazadas no realicen trabajos en altura (subidas a escaleras de mano, taburetes, plataformas u otras superficies elevadas), puesto que por su estado están más expuestas al riesgo de caída, debido a la falta de equilibrio (en algunos casos), mareos, falta de agilidad, etc., generándose con ello un riesgo de lesión propio o del feto.
- Caídas de objetos en manipulación:
 - Debido a los cambios fisiológicos producidos en el cuerpo de la mujer, se hace más difícil la manipulación de objetos (sobre todo con objetos voluminosos y pesados), además del riesgo que entraña apoyar los mismos sobre el abdomen de la trabajadora o por una incorrecta posición de la trabajadora al realizar los desplazamientos o izado del objeto, para evitar que este toque o se apoye en el abdomen. Por lo tanto, se recomienda no manipular objetos de grandes dimensiones (aunque su peso sea liviano) o pesados, ya que puede llegar a ocasionar caídas, golpes, etc.
- Choques contra objetos inmóviles:
 - En general se evitará el acceso a espacios reducidos o con poca movilidad, debido al aumento de volumen en la trabajadora (en especial durante los últimos meses de gestación), pudiendo resultar peligroso y dar lugar a golpes con objetos, equipos o elementos de las zonas de trabajo. Por lo tanto, se recomienda la adaptación del puesto, procedimientos o incluso de las instalaciones, para eliminar o minimizar problemas de postura y riesgos de accidentes.
- Aspectos ergonómicos:
 - Manipulación manual de cargas: se evitará en lo posible la manipulación directa de cargas mayores de 4 Kg, de forma repetida. De ser necesaria mover cargas, se recomienda si es posible la utilización de medios auxiliares (carros de limpieza con ruedas), o dividir la carga a transportar. Si no es posible se solicitará ayuda a un compañero.

- Bipedestación prolongada (más de 4h/día): si los tiempos de trabajo de pie son prolongados, se realizarán descansos periódicos o si fuera posible se alternará con otras tareas que permitan cambiar de posición.
- Inclinarsse por debajo de la rodilla: Se evitará flexionar el tronco de forma repetitiva o trabajar en cuclillas de forma prolongada.
- Durante los trabajos en posición sentada, la postura optima sobre el asiento será aquella que permita usar el respaldo sin que se note una presión excesiva debajo de las rodillas y sentarse en un ángulo de 110° para evitar la compresión fetal en sedestación. Fomentar periodos cortos de paseo para poder caminar durante la jornada laboral.
- Embarazadas y lactantes deben poder descansar tumbadas en las condiciones adecuadas. En caso necesario, asegurar la disponibilidad de lugares de descanso o aumentar la regularidad de las pausas.
- o Manipulación de sustancias químicas peligrosas:
 - Antes de la utilización por parte de la trabajadora embarazada o en situación de lactancia de cualquier producto químico utilizado para la actividad, se revisará la ficha de seguridad del producto para confirmar que no existe ninguna contraindicación específica para el estado de la trabajadora. En caso contrario se evitará que la trabajadora se encuentre en contacto con dichos productos.
- o Se utilizarán en todo momento los quipos de protección colectiva existentes, así como de protección individual que aconseje el fabricante del producto.
- o Evitar la exposición a agentes biológicos infecciosos transmitidos por pacientes (rubeola, varicela, sarampión, etc.).

Por otro lado, con relación a medidas propulsadas por las administraciones públicas, focalizadas en incidir contra las diferencias entre hombres y mujeres, se encuentra entre las más actuales el plan de igualdad. Este documento se encuentra establecido en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres⁷⁸. Desde el 8 de marzo de 2022, las empresas con más de 50 trabajadores están obligadas a contar con un plan de igualdad. Como apoyo a esta medida, se han impulsado protocolos frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Estos protocolos, aunque no tienen carácter obligatorio, si lo es el promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo⁷⁹. Para las empresas que elaboren un plan de igualdad, tanto de forma obligatoria como voluntaria, resulta más sencillo incluir medidas preventivas contra estas conductas. El Ministerio de Igualdad,

⁷⁸ Capitulo III, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

⁷⁹ Art. 48., Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

proporciona modelos descargables de los protocolos, a fin de que sirvan de referencia para las empresas y se utilice una herramienta eficaz. Se proponen dos modelos, uno para las empresas que cuenten con un plan de igualdad y otro para las de menor tamaño que carezcan de este.

El contenido de ambos documentos sigue el objetivo de erradicar tales riesgos psicosociales para las personas trabajadoras, siendo conscientes de la mayor incidencia en las trabajadoras de género femenino. Estableciendo en ellos la exposición de motivos y el marco normativo, lo que se busca es establecer un procedimiento de actuación, en el que exista la posibilidad de presentar una queja, priorizando la confidencialidad y asegurando que vaya a activarse el protocolo de acoso⁸⁰.

6. Conclusiones.

Después de haber llevado a término el trabajo presentado ha sido posible alcanzar diversas conclusiones.

En primer lugar, sobre el desarrollo realizado, se deben poner en antecedentes las bases de la prevención, es decir, el marco normativo. La legislación busca proporcionar salud y seguridad entre todas las personas trabajadoras. En lo relativo a la situación de la mujer, se establece un marco de protección básico para la trabajadora embarazada y el hijo lactante, regulando los riesgos más perjudiciales para esta o el feto. Se tiene presente que entre mujeres y hombres existe una diferencia biológica que debe ser atendida, ya que las características del puesto de trabajo afectan de forma diferente según las disimilitudes entre los trabajadores.

Sin embargo, la ley no alcanza el desarrollo necesario para cubrir las diferencias sociales y culturales que existen entre géneros. Se proponen buenas pautas para conseguir que la perspectiva de género tenga un enfoque transversal, sin embargo, una aplicación eficaz y real es la base para conseguir unos avances perdurables. Continuar con el estudio de dichas diferencias y sus posibles efectos, investigar sobre la aplicación de estos temas en materia de prevención de riesgos, aplicar las líneas de actuación como las propuestas

⁸⁰ Modelos recuperados de <https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/home.htm>

establecidas en la estrategia española o europea, son avances necesarios para obtener seguridad y salud para mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Asimismo, se ha descendido sobre los posibles riesgos con mayor incidencia en las mujeres, confirmando que, ciertamente, son estas trabajadoras las que más los sufren. Que existan particularidades en el lugar de trabajo que pongan en peligro a algún trabajador/a y no sean tenidas en cuenta, no es aceptable. Al establecer unas pautas generales que corresponden a una mayoría de trabajadores, provoca el desamparo del resto. Si las medidas correctivas propuestas son pensadas para un trabajador medio, el cual es un hombre, las mujeres quedan excluidas del derecho a la protección que les corresponde. Establecer medidas para la protección de trabajadoras embarazadas es más común, ya que nadie puede negar que esa diferencia entre sexos existe, alguien del sexo femenino puede concebir hijos, el sexo masculino no.

En otro orden, los riesgos psicosociales que suelen estar motivados por razones sociales o culturales provocan diferencias que suelen ser menos evidentes. Por tanto, es importante concienciar sobre estos riesgos, sobre la perspectiva de género, que es necesaria en cada materia, en cada ámbito. Estos riesgos no obtienen el mismo reconocimiento ni tratamiento que pueden tener los riesgos químicos, pero ambos producen graves patologías. Los riesgos psicosociales están infravalorados, y deben empezar a tenerse más en cuenta, porque son los que sufren con más incidencia las mujeres. Esto queda claro cuando al realizar la investigación para el presente trabajo, se ha encontrado una falta bibliográfica de datos actuales.

Como se puso en evidencia en este trabajo en lo relativo al acoso sexual, un riesgo importante que afecta sobre todo a las mujeres, el último informe proporcionado por una entidad pública cita a otro documento de años anteriores, demostrando la reiteración de los mismos datos y no su actualización. Y aun siendo considerado un riesgo laboral “el acoso sexual no es una novedad. Lo novedoso es el derecho en materia de reparación”⁸¹. De igual modo, como el acoso puede no ser una novedad, por ejemplo, la doble presencia, no es un término tan conocido por la sociedad, salvo por las personas que lo sufren, y estas seguramente no sean conscientes de que esto es un riesgo laboral. El diferente

⁸¹ Lousada Arochena, J. F., «El acoso sexual y el acoso moral por razón de género y su tratamiento procesal», en AA. VV., Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y seguridad social, CGPJ, 2005, p. 142.

reparto que existe del uso del tiempo entre hombres y mujeres es sin ninguna duda un asunto para prevenir. La comparativa que se da sobre la causa por la que diferentes trabajadores realizan una jornada a tiempo parcial es como menos esclarecedora. La necesidad de prevenir esta situación es parte de las organizaciones, que con ayuda de medidas y conciliación deben aminorar estas diferencias. Sin embargo, sin tener en cuenta la perspectiva de género, para que las medidas no acaben siendo contraproducentes es esencial. Contando con la dificultad de que la otra parte que tiene poder para que esta situación mejore, es un cambio en la educación y en la sociedad, queda lejos del poder de la prevención de riesgos laborales.

Aun así, un pilar fundamental, y posiblemente la clave para que esta situación avance es la educación. Es muy difícil salir de los roles y eliminar los estereotipos y prejuicios establecidos por la sociedad, los cuales están muy perpetuados. Cambiar las actitudes generales que van asociadas a cada género conlleva mucho esfuerzo, sobre todo cuando se forma parte del “sexo inferior” y de una sociedad con actitudes machistas y misóginas.

Todos estos riesgos, en los que coexisten un sinnúmero de dilemas, en los que ya no solo entra la mejora de la legislación laboral o una mejor aplicación de las evaluaciones de riesgos, sino un cambio de la sociedad hace que sea un tema muy difícil de tratar. Aunque obviamente la ayuda normativa es esencial para que las desigualdades desaparezcan y se avance en derechos, la prevención tiene el poder de ayudar. Aunque no sea erradicar por completo estos riesgos que se sustentan en otros pilares no laborales, mejorar las medidas que se toman para hacerles frente, concienciar en que existen, que las personas trabajadoras sepan a lo que están expuestas y lo que pueden llegar a sufrir. Proporcionar seguridad y salud a todos los trabajadores y trabajadoras es una obligación y para ello es necesaria la perspectiva de género, para que la protección llegue a todos y todas de una manera más equitativa.

Bibliografía.

ABRIL GARCÍA, M.; FERRERO GUTIÉRREZ, G.; GALINDO DURÁN, L.; MONJE DOMÍNGUEZ, C.; POVEDANO DÍAZ, A.: Guía de la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género. Secretaría de la mujer UGT Andalucía, 2011.

AGRA VIFORCOS, B.: “Mujer y Salud Laboral”, en AA.VV. (ÁLVAREZ CUESTA, H y RODRÍGUEZ ESCACIANO, S. Coord.; MARTÍNEZ BARROSO, M.^a R., Dir.): *La empleabilidad y la calidad en el empleo: apostando por la igualdad efectiva*, Madrid (Sepin), 2019

AGUILERA IZQUIERDO, R. y CRISTOBAL RONCERO, R.: “Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar y su desarrollo normativo”, *Tribuna Social*, núm. 134, 2002.

ALEGRE, Dr. C., CARBONELL, Dr. J., GOBBO, Dña. M., GUZMÁN, Dr. M.A., RIVERA, Dr. J., VIDAL, Dr. J.: “Fibromialgia”, *Dossier de prensa, Sociedad Española de Reumatología*.

ANDRÉS PUEYO. A. NGUYEN VO. T. RAYÓ BAUZÀ. A. REDONDO ILLESCAS. S.: “análisis empírico integrado y estimación cuantitativa de los comportamientos sexuales violentos (no consentidos) en España. Violencia sexual en España: una síntesis estimativa”, *Grupo de Estudios Avanzados en Violencia, Universidad de Barcelona, Ministerio del Interior*, Noviembre, 2020.

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE PEDIATRÍA (2010).: Información complementaria al documento Orientaciones para la evaluación del riesgo laboral durante la lactancia natural AEP, Comité de lactancia materna. <https://www.aeped.es/sites/default/files/documentos/201001-infocomplementaria-documento-riesgo-laboral.pdf> recuperado el 25 de abril de 2020.

BALBO. L.: “la doppia presenza”, *Inchiesta*, n°23, 1978.

BARREIRO GONZALEZ, G.: “Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social”, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006.

- BENAVENTE TORRES, M.^a: *El riesgo durante el embarazo, parto reciente y la lactancia natural. Un análisis propositivo*, Ediciones Laborum, 2016.
- BRUNEL, S., LÓPEZ, M., MORENO, N.: *Guía sindical mujeres, trabajos y salud, Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)*, 2012.
- CABEZA PEREIRO, C.: “El trabajo doméstico en la normativa de la OIT”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, N.º. Extra-9., 2019.
- CARRASQUER, P.: *La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas*. [Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona], 2009.
- CARRILLO LÓPEZ. A.: “Acoso por razón de género”, en SÁNCHEZ TRIGUEROS. C.: *Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres*, Boletín Oficial del Estado, 2018.
- CIFRE, E.; SALANOVA, M.; FRANCO, J.: *Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias? Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, n.º 82, 2011.
- CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS: “El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España”, *Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, Ministerio de Igualdad*, Marzo 2021.
- COMISIÓN EUROPEA: Recomendación 92/131/CEE, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
- COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES: Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027: “La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación”, Bruselas, 28 de junio de 2021.
- DELGADO, A.A. y ABELLANA, M.R.: “Mujer y salud: una mirada desde lo laboral”, *Revista De la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas*, núm. 5, 2009
- DEL ROSAL, P (2019). Una sentencia reconoce la especial peligrosidad del trabajo de las kellys

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/08/02/legal/1564736072_037195.html, recuperado el 10 de julio de 2020.

ELARRE BELZUNEGUI, A.: *Mujeres y Salud Laboral*. Instituto Navarro de Salud Laboral, 2011.

ESCARTÍN, J; SALIN, D y RODRÍGUEZ- CARBALLEIRA: “El acoso laboral o mobbing: similitudes y diferencias de género en su severidad percibida”. *Revista de Psicología Social*. <https://www.researchgate.net/publication/271904421>, recuperado el 3 de mayo de 2020.

FARO, M., SÀEZ-FRANCÁS, N., CASTRO-MARRERO, J., ALISTE, L., FERNÁNDEZ DE SEVILLA, T., ALEGRE, J.: “Diferencias de género en pacientes con síndrome de fatiga crónica”, *Unidad de Fatiga Crónica*, Servicio de Medicina Interna, Hospital Universitario Vall d’Hebron, vol.12, Barcelona 2016.

FITZGERALD, L.: “Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: test an integrated model”, *Journal of Applied Psychology*, vol. 82, nº 4, 1997.

GAMBA, S.: *Diccionario de estudios de Género y Feminismos*. Editorial Biblos, 2008.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST): *Directrices para la evaluación de riesgo y protección de la maternidad en el trabajo- Año 2011*. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST): *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027*, Madrid, 2023.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT): *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6º EWCS - España*. Madrid, marzo 2017.

LÓPEZ ROLDÁN, P.: *La protección de la maternidad en el ordenamiento jurídico laboral: avances y retos en las tutelas preventiva, laboral y prestacional*, Universidad de Córdoba, UCOPress, 2022

- MARTÍNEZ GAYOSO M. N.: “Prevención de Riesgos Laborales, Igualdad entre Mujeres y Hombres y Negociación Colectiva en la CAV”, *Lan harremanak*, núm. 23, 2010.
- MARTÍNEZ YÁÑEZ, N. M.: Hacia una PRL con perspectiva de género en la empresa. Jornada EMAKUNDE “Aplicación de la perspectiva de género en seguridad y salud laboral”. Vitoria -Gasteiz, 2017.
- MATUD, M.^a. P; VELASCO, M.^a T; SÁNCHEZ TOVAR, L; DEL PINO-ESPEJO, M.J, y VOLTES DORTA, D (2013). “Acoso laboral en mujeres y hombres: un estudio en la población española”. *Salud de los Trabajadores*, Vol. 21, núm. 1, 2013.
- MINISTERIO DE IGUALDAD: “Estudio sobre el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España”, Madrid 2021.
- MINISTERIO DE IGUALDAD: *macroencuesta de violencia contra la mujer 2019*.
- MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD.: Salud y riesgos laborales con perspectiva de género, Herramienta de apoyo nº10.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL: “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2022”, págs. 11 y 20.
- MOLINA RIVERO, N, y JUNG MARISCAL, J, E (2015). “Estudio del acoso psicológico laboral descendente a mujeres y su incidencia en el ausentismo empresarial”. *Revista de psicología [online]*, núm.14, pp. 19-42. MONTERO SIMÓ, R. M. (2013). *Guía de buenas prácticas en prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género*. LAOGEN / JCYL.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: “Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención”, *Serie seguridad, higiene y medicina del trabajo Núm.56*, Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984.
- OIT.: “Trabajo decente para los trabajadores domésticos”, Informe IV (I), Conferencia Internacional del Trabajo, 99º reunión, 2010.
- OIT (2010). *Seguridad y Salud en el trabajo para hombres y mujeres*. Ginebra. OIT. La OIT y la igualdad de género,

<https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm>
recuperado el 30 de julio de 2020.

ROMERAL HERNÁNDEZ, J.: “Nuevo rumbo en las relaciones laborales de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar”, *Revista internacional de la protección sindical*, Vol. VII, N.º. 2, 2022.

SCHENEIDER, K.T.: “Jobrelated and psychological effects of sexual harassment in the workplace; empirical evidence from two organizations,” *Journal of Applied Psychology*, vol. 82, núm. 3, 1997.

SHAW BELL, C.: “Deficiencias de las estadísticas sobre raza, origen étnico y sexo”, *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 115, núm. 5, 1966.

TORNS, T., CARRASQUER, P., BORRÀS CATALÀ, V., & ROCA DE TORRES, C.: “El estudio de la doble presencia: una apuesta por la conciliación de la vida laboral y familiar”. *Universidad Autónoma de Barcelona*, 2002.

VALDERRAMA RODRÍGUEZ, M.: Actualización de la Evidencia Científica sobre Sensibilidad Química Múltiple, Madrid (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad), 2015.

VALLELLANO PÉREZ, M.^a. D.: *Guía género y riesgos psicosociales en el trabajo*, *Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC*.

Referencias Normativas.

Directiva 92/85/CEE del consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.

OIT: Convenio 189, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.

OIT: Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, 2019.

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

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.

Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre, por el que se desarrolla la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, en relación con la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados del Hogar.

STSJ Madrid 18 de mayo 2000 (Rec. 1078/2000).

STSJ Madrid 18 de mayo 2000 (Rec. 206/2000) (F.J. 6º).

SSTSJ Comunidad Valenciana, 13 de marzo de 2013 (Rec. 2423/2012).

SSTSJ Andalucía, 15 de febrero de 2018 (Rec. 782/2017).

NTP 441: *Tóxicos para la reproducción masculina*, 1997.

NTP 507: *Acoso sexual en el trabajo*, 1997.

NTP 542: *Tóxicos para la reproducción femenina*, 2000.

NTP 758: *alteradores endocrinos: exposición laboral*, 2007.

NTP 915: *Embarazo, lactancia y trabajo: vigilancia de la salud*, 2011.