

Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos
Humanos

Facultad de Ciencias del Trabajo
Universidad de León
Curso 2017 / 2018

**LA MUJER EN LA
NORMATIVA DE
PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES**

*WOMEN IN OCCUPATIONAL RISK
PREVENTION REGULATIONS*

Realizado por la alumna Dña. Svetlana Lobato Pérez

Tutorizado por la Profesora Dña. Beatriz Agra Viforcós

SUMARIO

I. MEMORIA	2
1. RESUMEN Y <i>ABSTRACT</i>	2
2. OBJETIVOS	3
3. METODOLOGÍA	5
II. LA MUJER EN LA NORMATIVA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	7
1. INTRODUCCIÓN. SEXO Y GÉNERO COMO JUSTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS EN MATERIA PREVENTIVA	7
2. FACTORES SOCIOCULTURALES	9
2.1. SEGREGACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO	10
2.1.1. Segregación horizontal	11
A. Riesgos en sectores y ocupaciones feminizados	11
B. El paradigmático ejemplo del servicio del hogar familiar	12
2.1.2. Segregación vertical	13
2.2. PRECARIEDAD LABORAL. ESPECIAL REFERENCIA AL TRABAJO TEMPORAL Y A TIEMPO PARCIAL	15
2.2.1. Trabajo temporal y riesgos laborales	16
2.2.2. Trabajo a tiempo parcial y riesgos laborales	18
2.3. FACTORES QUE DETERMINAN UNA ESPECIAL INCIDENCIA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	20
2.3.1. Doble jornada de trabajo	20
2.3.2. Acoso moral, sexual y por razón de género	22
2.3.3. Situaciones de doble discriminación o especial vulnerabilidad	25
3. FACTORES BIOLÓGICOS	27
3.1. Riesgos para el embarazo y la lactancia	28
3.2. Otros elementos diferenciales	31
III. CONCLUSIONES	35
IV. FUENTES	41
1. Bibliografía	41
2. Webgrafía	43
3. Legislación.	43

I. MEMORIA

1. RESUMEN Y ABSTRACT

El presente trabajo versa sobre el tratamiento de la mujer en la normativa de prevención de riesgos laborales, una vez constatadas las conexiones que el género y el sexo del trabajador mantienen con la salud laboral.

La exposición toma como punto de partida la oportuna delimitación de las nociones de “género” y “sexo”, que sirve de hilo conductor para dividir en dos grandes bloques el análisis: de una parte, las diferencias entre hombres y mujeres fundadas en el género, es decir, la de índole sociocultural; de otra, las que emanan de la propia biología y, por tanto, se deben al sexo del trabajador.

Entre las primeras, la atención se centra en los efectos de la segregación y la precariedad en la salud de la mujer trabajadora, destinando un apartado específico a los problemas de tipo psicosocial. Entre las segundas, ocupa un lugar especialmente destacado el embarazo, hecho que en el estado actual de la ciencia únicamente puede afectar a la mujer.

El trabajo concluye con las oportunas conclusiones y con la recopilación de las fuentes empleadas para su elaboración.

Palabras clave: sexo, género, mujer, seguridad y salud en el trabajo, discriminación, precariedad, conciliación de vida laboral y familiar, acoso.

This study is about the treatment of women in occupational risk prevention regulations, establishing the connections that the gender and sex of the worker have with occupational health.

As its starting point, the exhibition talks about the difference between "gender" and "sex", which serves as a guide to divide the analysis into two main blocks: on the one hand, the differences between men and women based on gender, that is to say, of a socio-cultural nature. On the other hand, those that emanate from biology itself and, therefore, are due to the sex of the worker.

In the first one, the focus is on the effects of segregation and precariousness on the health of working women, with a specific section on psychosocial problems. In the second one, pregnancy occupies a particularly prominent place, a fact that in the current state of science can only affect women.

The work concludes with the appropriate conclusions and the compilation of the sources used for its elaboration.

Key words: sex, gender, women, occupational health and safety, discrimination, precarious work, compatibility of work and family life, mobbing

2. OBJETIVOS

La cuestión que se presenta a continuación conjuga aspectos jurídicos con otros propios de la sociología, para ofrecer un marco completo de los riesgos laborales a los que se enfrentan las mujeres debido al “género” o al “sexo”, haciendo un análisis de la normativa vigente que pretende abordar tanto los aspectos específicamente regulados (de forma señalada, el embarazo de la trabajadora y la lactancia natural), como otros temas que pueden pasar desapercibidos por carecer de mención expresa en la ley o por ser objeto de una regulación sin conexión expresa con la mujer trabajadora.

La importancia y actualidad de la cuestión está hoy fuera de toda duda, como bien muestra la Proposición no de Ley presentada por el Grupo Parlamentario Socialista, relativa a la adopción de medidas para incorporar la perspectiva de género en todas las políticas públicas de prevención de riesgos, en las disposiciones legales y en todas las actuaciones que se definan, implementen, evalúen y planifiquen en materia de prevención de riesgos laborales en la empresa, admitida a trámite por el Congreso el 22 de septiembre de 2017 y aprobada con modificaciones el 6 de junio de 2018. Este documento pone de manifiesto la necesidad de que la consideración a la mujer adquiera mayor protagonismo en el tratamiento de los riesgos laborales, teniendo en cuenta las variables que le afectan en exclusiva o en superior medida que al varón.

A la luz de lo expuesto, el siguiente trabajo asume como objetivo principal analizar la situación de la mujer trabajadora y su estado actual dentro de la normativa de prevención de riesgos laborales, valorando el tratamiento que de esta cuestión efectúan las normas más importantes aplicables, entre las que destacan la Ley 31/1995, de 8 de

noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Para dar cumplimiento a tal objetivo general, se habrán de satisfacer, al menos, los siguientes objetivos específicos:

1. Revisar los diferentes artículos de la legislación relativos a la protección de la mujer, para determinar hasta qué punto la LPRL otorga protección frente a los diferentes riesgos a los que se ve expuesta en su trabajo, cualquiera que sea el puesto o sector.

2. Analizar el tratamiento de las diferencias fundadas en “género” y “sexo” en la normativa vigente para comprobar cómo existen aspectos que cuentan con amplia protección (de forma destacada, pero no solo, el embarazo y la lactancia), mientras que otras como la segregación horizontal y vertical carecen de tratamiento directo en la normativa complementaria.

3. Poner de manifiesto los efectos en la salud laboral derivados de las dificultades que se encuentra la mujer para acceder a puestos de trabajo típicamente masculinos o para ascender en la jerarquía de las organizaciones.

4. Exponer la situación de los empleados de hogar (mayoritariamente mujeres), expresamente excluidos del ámbito de aplicación de la legislación preventiva, salvo por cuanto hace a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural de hijos menores de nueve meses.

5. Estudiar las relaciones que mantienen con los riesgos laborales las dificultades de conciliación de trabajo y familia, que afectan en superior medida a la mujer, convertida en víctima de trabajos precarios, dobles jornadas de trabajo, débiles vínculos con el mercado de trabajo, techo de cristal, acoso...

6. Exponer el acabado régimen jurídico que la normativa preventiva contempla para la protección del embarazo y la lactancia natural.

7. Dejar constancia de la existencia de sustancias, agentes o condiciones laborales que dañan la salud de la mujer debido a las diferencias biológicas que esta presenta respecto al hombre.

3. METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente Trabajo de Fin de Grado se ha partido de la necesidad de un abordaje múltiple, tanto sociológico como jurídico, plenamente justificado cuando se trata de analizar las normas, no en vano estas, al tiempo que constituyen reflejo de unos determinados valores, se sustentan sobre una concreta realidad fáctica. Asumiendo esta perspectiva plural, el trabajo se aborda desde un doble plano:

Por una parte, la localización de la normativa vigente, labor relativamente ardua, dada la importancia cuantitativa de la actividad legal y reglamentaria desplegada por los poderes públicos en materia de prevención de riesgos laborales. A tal tarea ha seguido la necesaria interpretación de estas normas, que fuerza a acudir a los pronunciamientos procedentes de los órganos judiciales, así como a estudios doctrinales previos.

Esta parte jurídica incorpora también, en su caso, la búsqueda de posibles alternativas de regulación para salvar posibles contradicciones, completar lagunas, concretar imprecisiones, resolver ambigüedades o reflejar las consecuencias de las distintas opciones interpretativas.

Por otra, la tarea precedente se ha completado con las aportaciones procedentes de la Sociología, en cuyo seno se ha desplegado una importantísima labor de análisis de la incidencia del factor género en la salud de la mujer, en general, y en el ámbito laboral, es particular. Tales estudios han sido oportunamente tomados en consideración para describir el panorama en que se encuentran actualmente las trabajadoras, plasmando las dificultades que padecen desde diversos puntos de vista.

Para reflejar en el trabajo lo indicado, se han seguido las fases siguientes:

1. Reunión con la tutora para determinar la estructura del trabajo, temas a tratar, enfoque adecuado y materiales básicos.

2. Recopilación de materiales tanto normativos, jurisprudenciales y doctrinales, como estadísticos, capaces de contribuir a dotar al trabajo de una visión más práctica, completa y acabada.

3. Desarrollo del esquema previsto, sin perjuicio de la oportuna adaptación del mismo conforme ha avanzado el trabajo, siempre con la debida supervisión de la tutora.

4. Elaboración y redacción de las oportunas conclusiones extraídas de la investigación realizada.

5. Corrección y depuración del resultado por parte de la tutora para alcanzar una versión final plenamente satisfactoria.

II. LA MUJER EN LA NORMATIVA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1. INTRODUCCIÓN. SEXO Y GÉNERO COMO JUSTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS EN MATERIA PREVENTIVA

La prevención de riesgos laborales en lo que se refiere a la protección de la mujer ha sido objeto de estudio y análisis desde la incorporación de la misma al trabajo, incluso cuando la actividad que venía desarrollando no estaba reglada y, con carácter general, la protección se diseñaba tomando como referente el trabajador masculino.

Los primeros intentos en esta materia no eran más que prohibiciones, ligadas a una temática moral, que no tenían nada que ver con la salud de la mujer o con su capacidad para realizar el trabajo, sino con un tema de creencia, no en vano el trabajo de las mujeres solo se concebía en un ámbito doméstico, de cuidados a la familia y, por lo tanto, no ocupando un puesto destinado al hombre.

Con la llegada de las mujeres al trabajo retribuido, y con el avance cultural en cuyo marco se inserta, es inevitable no pensar que, si ellas realizan una actividad remunerada, deben plantearse ciertas cuestiones, preguntándose a que riesgos se enfrentan, cómo proteger la situación del embarazo, qué trabajos desempeñan más habitualmente y que problemas de salud traen consigo, cómo conciliar la vida familiar y laboral...

Para hablar de la situación de la mujer en esta materia hay que hacer especial referencia al “sexo” y al “genero”, capaces de justificar una diferencia de trato entre hombres y mujeres en materia de prevención de riesgos laborales. Baste a estos efectos con recordar que el “sexo” lo determina la naturaleza, se nace con sexo masculino o sexo femenino, es decir, tiene una determinación biológica, mientras que el “género” es una cuestión cultural, que se va conformando con la sociedad, el entorno, la educación... indicando que características tiene que tener un hombre o una mujer y como se tiene que comportar por el hecho de serlo. En atención a este elemento vinculado al proceso de socialización, a la mujer se la ha ido encasillado en trabajos de cuidados y atención a los demás.

La situación de la mujer en lo referente a la salud y seguridad en el trabajo se encuentra reflejado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), en la que destacan a los efectos del presente estudio los preceptos siguientes: el art. 5.4 LPRL, relacionado con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, y el art. 26 LPRL, relativo a la protección de la maternidad.

Cuando la LPRL alude a la seguridad y salud de la mujer trabajadora da respuesta a una de las diferencias biológicas más importantes, el embarazo, contemplado en su art. 26 LPRL. Pero no se conforma con esto, pues según su art. 5.4 “las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo... 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”.

Este precepto proviene de La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), cuyo art. 27.2 establece que “las Administraciones públicas garantizarán un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres, a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud, del principio de igualdad de trato, evitando que por sus diferencias biológicas [sexo] o por los estereotipos sociales asociados [género], se produzcan discriminaciones entre unas y otros”. En este párrafo se hace referencia tanto al sexo como al género, así pues, tal y como ya se avanzó, será preciso tomar en consideración factores vinculados a la biología, como son la lactancia natural o el embarazo (pero no solo), y otros de carácter sociocultural, que confinan a la mujer a ciertas tareas y ocupaciones, como son el cuidado de los hijos y los mayores, tareas del hogar, doble jornada laboral... que hacen que la mujer se encuentre en una situación especial de vulnerabilidad o, al menos, que a menudo se enfrente a riesgos diferentes.

En la misma línea se sitúan también los planteamientos procedentes del Marco Estratégico de la UE en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo 2014-2020 y de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, en la que se hace una referencia expresa a como “la creciente incorporación de la mujer al trabajo en las últimas décadas hace necesario promover un enfoque de género en las actividades preventivas, que permita detectar particularidades y garantizar su protección”, por lo que entre sus

acciones incluye la de “impulsar la integración de aspectos de género en la actividad preventiva, especialmente en sectores con mayor presencia de la mujer”.

En cualquier caso, bajo la legislación vigente solo la maternidad cuenta con respuesta específica en la LPRL, además, en este importante texto legal se dan situaciones normativas que no benefician a la mujer, ejemplo paradigmático de lo cual es dejar fuera de su ámbito de aplicación a la relación laboral especial del servicio del hogar familiar (art. 3.4 LPRL), altamente feminizada.

2. FACTORES SOCIOCULTURALES

Los factores socioculturales van ligados a la definición de “género” y tienen que ver con el modo en que la familia, la educación formal e informal, los medios de comunicación... orientan sobre cómo debe actuar un hombre o una mujer por el hecho de serlo, lo que inevitablemente se verá reflejado en el acceso y permanencia de la mujer al mercado de trabajo.

La división sexual del trabajo es un hecho: “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 precisión, sedentarios y monótonos, con menos responsabilidad y pocas posibilidades de promoción”; “se concentra 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 cuyo valor social es bajo en comparación con el valor que suele ser atribuido al trabajo masculino... Gran 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 trabajo¹.

¹ NTP 657: *Los trastornos músculo-esqueléticos de las mujeres (I): exposición y efectos diferenciales*, 2004 (VEGA MARTÍNEZ, S.).

Así pues, el rol socialmente asignado a la mujer provoca segregación laboral, precariedad en sus puestos de trabajo, acoso sexual o de otra índole... entre otros efectos negativos. Destaca, asimismo, la doble jornada de trabajo, ya que en la mayoría de los casos es la mujer la que se ocupa del hogar a la vuelta del trabajo y se podría considerar como otra jornada más de empleo que, por cuanto aquí importa, afecta a la salud, pues puede incidir en la calidad de vida, aumentando el cansancio o la ansiedad, reduciendo la autoestima... y derivar en algún tipo de enfermedad como puede ser la depresión o trastornos musculoesqueléticos.

2.1. SEGREGACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

“La división sexual del trabajo constituye uno de los determinantes esenciales de la organización del trabajo. Por lo general, el trabajo no es mixto. Hombres y mujeres no se ven distribuidos de modo igual entre los sectores de actividad, los puestos de trabajo, los niveles de responsabilidad y las formas de empleo”².

La segregación implica un acceso desigual por parte de mujeres y hombres al mercado de trabajo. Esta segregación puede ser tanto horizontal como vertical. La mujer no accede de la misma manera a carreras técnicas o científicas que a carreras orientadas a los cuidados o a la educación y, por ende, también hay un reparto desigual de los puestos de trabajo.

Se constata que “la falta de flexibilidad en las condiciones de trabajo y la permanencia de los estereotipos de género, entre otros, siguen obstaculizando la participación de las mujeres en el mercado laboral y causan efectos perjudiciales como el encasillamiento de las mujeres en empleos mal remunerados”³.

Además, la tendencia también es a que las mujeres ocupen puestos de menor responsabilidad que los hombres, incluso en lugares de trabajo y sectores altamente feminizados.

² VOGEL, L.: “¿Cómo vincular la lucha por la igualdad con la lucha por la salud en el trabajo? Un debate indispensable para el movimiento sindical en Europa”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 14, 1999, pág. 140.

³ BENAVENTE TORRES, M^a.I.; MUÑOZ MOLINA, J.; RODRÍGUEZ COPÉ, M^a.L.; RODRÍGUEZ CRESPO, M^a.J. y SÁEZ LARA, C.: *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas*, Murcia (Ediciones Laborum), 2016, pág. 63.

2.1.1. Segregación horizontal

La segregación horizontal se define como la incorporación desigual de hombres y mujeres en una ocupación o sector productivo determinado. Este tipo de segregación hace que las trabajadoras se concentren en puestos de trabajo que se caracterizan por una remuneración y un valor inferiores, los cuales guardan relación directa con las actividades tradicionalmente asignadas a las mujeres.

A. Riesgos en sectores y ocupaciones feminizados

Los sectores y ocupaciones feminizados son aquellos donde el porcentaje de mujeres es superior al de los hombres. En España, los sectores y ocupaciones más feminizados siguen siendo los siguientes: sector servicios, empleo doméstico (que será objeto de análisis específico en el apartado siguiente, puesto que merece especial mención debido a sus características particulares), atención a la infancia, trabajos en guarderías y colegios, atención socio-sanitaria, cuidados personales como es el trabajo en peluquerías, trabajos de estética, cocina, educación, sanidad (más concretamente el puesto de enfermería), etc.

Este reparto de trabajos entre hombres y mujeres despliega efectos en lo referente a los riesgos laborales; de hecho, “todas las encuestas referentes a la percepción de riesgo laboral señalan que los riesgos a los que encuentran expuestos los hombres están relacionados con la seguridad y la higiene, por el contrario, las mujeres relatan mayoritariamente riesgos relacionados con la organización del trabajo y la ergonomía”⁴, además de riesgos psicosociales específicos, tradicionalmente los grandes olvidados por las empresas, por lo que conviene recordar la definición que de este tipo de riesgos ofrece el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT): “aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo”⁵. Noción

⁴ PÉREZ DEL RÍO, T. y BALLESTER PASTOR, A.: *Mujer y salud laboral*, Madrid (La Ley), 1999, pág. 3.

⁵ NTP 443: *Factores psicosociales: metodología de evaluación*, 1997 (MARTÍN DAZA, F. y PÉREZ BILBAO, J.).

amplia en la que encajan multitud de factores, incluidos algunos a menudo asociados al trabajo femenino: hostigamiento psicológico o *mobbing*, discriminación por razón de sexo, acoso sexual o por razón de sexo, doble jornada, trabajo a tiempo parcial y temporal, burnout, violencia en el trabajo..., a menudo conectados con la precariedad padecida en el mercado de trabajo.

Los riesgos psicosociales a los que se encuentran más expuestas se relacionan los horarios de trabajo, el estrés asociado al trabajo en cadena, la atención al cliente, el trabajo a turnos, la violencia en el trabajo... todo ello en relación con las tareas que desarrollan, más repetitivas o monótonas, o incluso en conexión con la precariedad laboral. Tanto los riesgos ergonómicos como los psicológicos aparecen singularmente en aquellos trabajos más feminizados como son las profesiones sanitarias, las guarderías, el sector textil, la enseñanza o los cuidados personales, entre otros,

Dentro de los riesgos ergonómicos procede citar las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la manipulación manual de cargas... fuente de trastornos musculoesqueléticos que pueden afectar de forma diferente a hombre y mujer debido a las diferencias biológicas entre ambos, pero también porque las tareas que realizan no son las mismas.

Ahora bien, los riesgos biológicos también les afectan a ellas en mayor medida, ya que “las mujeres presentan un 1,19 veces más riesgo que los hombres, dado que el 10,9% de las mujeres y el 8,2% de los hombres refieren que manejan o tienen contacto directo con materiales que pueden ser infecciosos. Este aumento de los riesgos en las mujeres viene determinado por sectores feminizados de la salud y cuidados personales, principalmente”⁶.

B. El paradigmático ejemplo del servicio del hogar familiar

El servicio del hogar familiar, según lo establecido en el art. 2.1) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), se considera como una relación laboral de carácter especial, lo que ha dado lugar a la aprobación del Real Decreto 1620/2011, de 14 de

⁶ ROMERO CORONADO, M.A.: *Nuevos retos en la salud laboral de la mujer*, Barcelona (Atelier), 2017, pág. 161.

noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Esta modalidad contractual cobra especial relevancia a los efectos de este estudio debido al hecho de la fuerte feminización del empleo doméstico. Los datos disponibles muestran una distribución que incluye mayoritariamente a mujeres en porcentajes próximos al 94%, y el 6% restante, a hombres, conforme constata la propia norma de 2011.

Dentro de la LPRL se hace una mención a esta relación laboral de carácter especial con una reseña en el art. 3.4 donde se dice que la citada ley no será de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, dejando claro que, a diferencia del resto de las relaciones laborales de carácter especial, esta (y solo esta) se deja fuera de su ámbito de aplicación. La exclusión se debe a las particularidades de la propia actividad derivadas del lugar donde se prestan los servicios, siendo el hogar familiar, dentro del ámbito privado vinculado a la intimidad y, por tanto, fuertemente protegido por el derecho fundamental consagrado en el art. 18 de la Constitución Española.

Sin embargo, el propio precepto encomienda al titular del hogar familiar que cuide de que el trabajo de sus empleados domésticos se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene. Esta precisión poca eficacia práctica puede alcanzar, ya que, por un lado, no se sabe cuáles son las medidas que debe adoptar el titular del hogar familiar, dado que ninguna norma las especifica y lo deja a su criterio (salvo la dispensa del trabajo por riesgo durante el embarazo o la lactancia del art. 26 LPRL) y, por otro, el incumplimiento de la obligación impuesta no genera en el titular del hogar familiar ningún tipo de responsabilidad administrativa, pues tal comportamiento no está tipificado como infracción en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

2.1.2. Segregación vertical

La segregación vertical se define como la dificultad que encuentran las mujeres en sus lugares de trabajo para avanzar y escalar dentro de la profesión que desarrollan hacia puestos de mayor responsabilidad. Tal circunstancia no se da solo en sectores con mayor presencia masculina, pues, al igual que la mujer ha avanzado en el acceso a

ocupaciones masculinizadas, también hay hombres que acceden a ocupaciones donde el número de mujeres es superior, lo que puede dar lugar a que el varón acabé ocupando puestos de más responsabilidad que la mujer, generando así casos de segregación vertical incluso en sectores altamente feminizados.

Normalmente los puestos que llevan unido un aumento salarial y promoción profesional recaen en hombres, mientras que a la mujer se la relega a puestos con menor capacidad para la toma de decisiones y mayor subordinación (con el consiguiente aumento del riesgo de sufrir ciertas modalidades de acoso) aunque el sector en el que se encuentren esté feminizado. Esta situación da como resultado una adjudicación desigual de tareas que se traduce, también, en unos riesgos diferentes, como son de forma destacada, los psicosociales, de los cuales las mujeres se ven más afectadas.

La cultura corporativa masculina presente en las empresas insta una creencia errónea que perpetúa los estereotipos de género, afectando a la participación femenina en las empresas a partir de presunciones sobre el comportamiento de los hombres y el de las mujeres. Los hombres, según esta creencia, son racionales, con don de mando y más agresivos, mientras que de la mujer se espera que sea más comprensiva, tranquila o que use más la comunicación verbal que el comportamiento agresivo. Esto inevitablemente hace que se espere de ella menos firmeza a la hora de tomar decisiones, lo que provoca una infravaloración de sus capacidades.

De la segregación vertical se desprende el denominado “techo de cristal”, que son aquellas barreras invisibles que se encuentra la mujer para poder desarrollarse profesionalmente y acceder a puestos mayor responsabilidad, con mayor capacidad de toma de decisiones, convirtiéndose en un riesgo laboral de carácter psicosocial. En este sentido “los estereotipos de género pueden incidir sobre las estructuras de la organización, posibilitando situaciones de segregación o de discriminación que, a la postre, acaban perjudicando sistemáticamente a las mujeres, debido a la construcción de identidades de género asentadas sobre una supuesta ‘identidad empresarial masculina’”⁷. Esta

⁷ JIMENO DE LA MAZA, FCO J. y REDONDO CRISTÓBAL, M.: *La desigualdad vertical por razón de género en la empresa. Análisis del “techo de cristal” en las empresas malagueñas*, Murcia (ATENEA, estudios sobre la mujer), Universidad de Málaga, 2013, pág. 69.

segregación vertical causa efectos en la salud de quien la padece, ya sea directa, ya indirectamente.

En la actualidad se han desarrollado distintas iniciativas legales, convencionales y empresariales para fomentar la participación de las mujeres en los puestos de dirección e intentar que llegue a equipararse su participación a la masculina. Una de esas iniciativas es la “Guía de buenas prácticas para el acceso de mujeres a puestos tradicionalmente ocupados por hombres y viceversa”, propuesta por la Red de empresas con distintivo “igualdad en la empresa” (Red DIE) y el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social.

2.2. PRECARIEDAD LABORAL. ESPECIAL REFERENCIA AL TRABAJO TEMPORAL Y A TIEMPO PARCIAL

La precariedad laboral se define como la “situación que viven las personas trabajadoras que, por razones diversas, sufren procesos que conllevan inseguridad, incertidumbre y falta de garantía en las condiciones de trabajo más allá del límite considerado normal”⁸. Estas circunstancias tradicionalmente ocurren en mayor medida en el trabajo feminizado, ejemplo paradigmático de la cual han venido siendo los trabajos temporales o a tiempo parcial. Estos contratos son aceptados debido a que la presencia de la mujer tanto en el hogar como en el mercado laboral no le permite tener trabajos a jornada completa o mantener trabajos durante un largo periodo de tiempo, ya que tienen que realizar otra “jornada” en el hogar o separarse del empleo en los periodos de crianza de sus hijos o de cuidados a sus mayores, dado el desigual reparto de este trabajo doméstico entre hombres y mujeres y la falta de ayudas que permitan mantener un equilibrio entre ambas situaciones.

Los datos de la Encuesta Publica de Empleo (EPA) indican que la diferencia de contratos a tiempo parcial entre hombres y mujeres es notable, puesto que del total de

⁸ RODGERS, G.: “El debate sobre el trabajo precario en Europa Occidental”, en AA.VV.: *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), 1992, págs. 154 y ss.

2.814,3 ocupados con esta modalidad contractual, 710,2 son hombres mientras que 2.104,1 son mujeres (Datos del primer trimestre de 2018)⁹.

En efecto, en la mayoría de los casos quien reduce la jornada es la mujer para dedicarse a las tareas domésticas o al cuidado de la familia; también es ella la que abandona el mercado de trabajo cuando la compatibilidad de roles se hace imposible. El resultado son peores condiciones laborales, entre las que se pueden destacar sueldos más bajos, así como menor facilidad de promoción interna y, por tanto, menor posibilidad de optar a puestos superiores, lo que repercute en una menor presencia en el espacio de toma de decisiones y en ámbitos de responsabilidad.

Las circunstancias a las que se ve sometida la mujer en estos casos pueden dar lugar a trastornos en la salud, disminuyendo la calidad de vida y aumentando de las bajas por enfermedad, ya sean afecciones físicas o psíquicas.

2.2.1. Trabajo temporal y riesgos laborales

El trabajo temporal se define como aquel trabajo que tiene como característica la temporalidad de la relación laboral entre el empresario y el trabajador, circunstancia a la que se asocia la existencia de más riesgos que en el resto de contratos laborales.

La OIT ha expresado su preocupación en relación a este tipo de contrato, puesto que España encabeza entre los años 2004 y 2014 el uso del contrato temporal, situándose muy por encima de la media europea. También indica que las mujeres, junto con los jóvenes, son los que más sufren las consecuencias de este tipo de contratos, ya que “es más probable encontrar a mujeres, jóvenes y migrantes. Esta sobrerrepresentación es reflejo de las mayores dificultades que tienen estos trabajadores para ingresar y permanecer en el mercado de trabajo. En especial en el caso de las mujeres, refleja la distribución desigual del trabajo no remunerado en el hogar y las consecuencias de esta desigualdad en las posibilidades que tienen de conseguir un empleo permanente, debido a los horarios y a la disponibilidad”¹⁰.

⁹ Encuesta Pública De Empleo (EPA), primer trimestre de 2018, disponible en <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0118.pdf> (10/06/2018).

¹⁰ OIT: *El empleo atípico en el mundo, Retos y perspectivas*, Ginebra (Oficina Internacional del Trabajo), 2016, pág. 7.

En relación con lo anterior, el problema viene cuando las condiciones de seguridad y salud, ya no solo de las mujeres, sino de los trabajadores temporales en general, no son las mismas que la del resto de empleados de la empresa, ya que no acceden de igual modo a las condiciones preventivas, como es la vigilancia de la salud, la información sobre riesgos y medidas preventivas... y debido a las características de la temporalidad la formación en materia de prevención laboral es escasa o no se les ofrece. Presentan más riesgos que el resto debido a que no conocen bien el puesto de trabajo, no tienen experiencia que les permita trabajar con más seguridad, suelen rotar más que el resto o se le asignan trabajos más peligrosos.

No obstante, actualmente existe una regulación específica para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores que se ven afectados por este tipo de contrato. Se recoge en la Directiva 91/383/CEE, del consejo de 25 de junio de 1991, por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal, la cual asume como objetivo, según sus propias palabras, el de “garantizar que los trabajadores con relaciones de trabajo regulada por un contrato de trabajo de duración determinada disfruten, en materia de salud y seguridad en el trabajo, del mismo nivel de protección que los otros trabajadores de la empresa y/o del establecimiento usuarios”, aunque no hace ninguna mención específica relativa a las mujeres con contratos temporales.

Los términos y la estructura de esta Directiva se trasladan al art. 28 LPRL, pues ambas normas recogen una serie de reglas dirigidas a trabajadores temporales y contratados a través de una ETT (arts. 28.1-4 LPRL) y, posteriormente, otras únicamente destinadas a estos últimos (art. 28.5 LPRL, desarrollado por RD 216/1 999, de 5 de febrero).

Por cuanto hace a los trabajadores temporales, como punto de partida, el art. 28 LPRL reitera insistentemente el principio de igualdad de trato, repitiéndolo de tres formas distintas: primero, los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios; segundo, la existencia de una relación de trabajo de las indicadas “no justificará en ningún caso una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a

cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores”, y, tercero, “la presente ley y sus disposiciones de desarrollo se aplicarán plenamente a las relaciones de trabajo señaladas”.

Ello no obsta, sin embargo, para establecer algunas peculiaridades destinadas a asegurar que esa igualdad sea real y no meramente formal; es decir, para que el reconocimiento de esta igualdad se materialice en la práctica y no quede en una mera declaración vacía de contenido. Así, tras consagrar el principio de igualdad en los términos expuestos, el art. 28 LPRL refuerza (a modo de acción positiva) algunas de las obligaciones empresariales, exigiendo su cumplimiento especialmente riguroso respecto a los trabajadores a los que se destina su regulación, ante el temor de se vean perjudicados por las inercias empresariales.

Para comenzar, el art. 28.2 LPRL establece como nota peculiar que la información se proporcionará antes del inicio de su actividad, refiriéndose en especial a la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales determinadas, a la exigencia de controles médicos especiales y a la existencia de riesgos específicos de la ocupación a cubrir y medidas de prevención y protección frente a ellos.

También a la información alude, aunque desde otro punto de vista, el art. 28.4 LPRL, que contempla el deber de dar a conocer a los órganos encargado de la prevención la incorporación de los trabajadores temporales (o cedidos por una ETT) para que puedan extender a ellos sus funciones.

Por cuanto hace a la formación de estos asalariados, el art. 28.3 LPRL contiene también una nota peculiar, al afirmar que habrá que tener en cuenta su cualificación, experiencia profesional y los riesgos a que vayan a estar expuestos.

Respecto a la vigilancia de la salud, en fin, el art. 28.3 LPRL se limita a remitir, sin matiz ni variación alguna, al art. 22 LPRL.

2.2.2. Trabajo a tiempo parcial y riesgos laborales

El trabajo a tiempo parcial se define como aquel contrato en la que la prestación de servicios se hace por horas, días, semanas... y siempre por debajo de la jornada de un trabajador a tiempo completo.

Al igual que en el empleo temporal (en superior medida, incluso), son las mujeres las que más emplean este tipo de contrato, puesto que las permite conciliar la vida laboral y familiar (realidad que les afecta a ellas en superior medida, conforme consta), con los consiguientes efectos negativos en términos de salario y posibilidades de promoción.

Hoy en día no existe una ley que regule la prevención de los riesgos laborales de los contratos a tiempo parcial, y tampoco la LPRL hace mención ninguna, al contrario de lo que ocurre en el caso del empleo temporal.

Para algunos autores sorprende que ninguna previsión específica establezca la LPRL respecto a la protección de los trabajadores a tiempo parcial; en consecuencia, para determinar si presentan alguna peculiaridad en la materia es preciso acudir a las reglas generales aplicables a esta modalidad de trabajo, es decir, partir de la clásica dicotomía entre las reglas de equiparación/proporcionalidad, recogidas ambas en el art. 12 ET, en virtud del cual, si bien en principio estos trabajadores cuentan con los mismos derechos el resto, es posible, en algunos casos, que sean reconocidos solo proporcionalmente al tiempo trabajado.

En este sentido, ninguna duda cabe de que las previsiones en materia preventiva constituyen ámbito típico para la operatividad del principio de equiparación, no en vano el Convenio 175 OIT (1994) establece la obligación de los Estados de adoptar las medidas oportunas para garantizar a los trabajadores a tiempo parcial la misma protección que se ofrece a cuantos prestan servicios a jornada completa en lo referente a la seguridad y salud en el trabajo.

No obstante, es preciso recordar que a menudo estos operarios acabarán por padecer, por ejemplo, los efectos de un adiestramiento deficiente en materia preventiva, en tanto la exigencia de impartición de la formación dentro de la jornada laboral (o en otro momento, pero con descuento equivalente, *ex art. 19 LPRL*) conduce a que, merced a la reducción de aquella inherente al trabajo a tiempo parcial, el empresario no encuentre aliciente para cumplir con rigor el mandato del art. 19 LPRL respecto a quien previsiblemente habría de ocupar buena parte de su tiempo de trabajo en recibir tal educación.

Por ello, sin perjuicio del principio de igualdad afirmado, algunos autores consideran que debería preverse, como ocurre con los temporales, una tutela reforzada,

más intensa que la aplicable con carácter general, sobre todo en el cumplimiento de determinadas obligaciones de cara a atender especialmente la situación de estos trabajadores:

Primero, en la realización de la evaluación de riesgos, no en vano el art. 16 LPRL fuerza a tomar en cuenta la naturaleza de la actividad, así como las características de los puestos de trabajo y de los empleados que los desempeñen.

Segundo, en el cumplimiento de los deberes de formación e información, particularmente importantes para los trabajadores cuya parcialidad se plasma en una reducción del número de días de trabajo a la semana, al mes o, sobre todo, al año (incluidos los fijos discontinuos), dado el riesgo de desactualización de sus conocimientos durante el tiempo en el que se encuentran alejados de la actividad productiva si este es prolongado.

2.3. FACTORES QUE DETERMINAN UNA ESPECIAL INCIDENCIA DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Existen importantes factores de riesgo psicosocial (además de la segregación y la precariedad ya apuntadas, constitutivas de una discriminación que encaja por méritos propios en esta modalidad de riesgo) que merecen una atención especial en un análisis que pretende poner de manifiesto las conexiones existentes entre la salud laboral y el género.

Algunos de estos peligros son los derivados de la doble jornada de trabajo y del acoso en sus distintas variables (acoso moral, sexual y por razón de género), sin olvidar las hipótesis de doble discriminación o especial vulnerabilidad, las cuales van a ser objeto de estudio en los siguientes apartados. Hay que mencionar que estos no son los únicos riesgos psicosociales a los que se encuentra expuesta la mujer; se trata simplemente de una muestra de algunos factores singularmente destacados.

2.3.1. Doble jornada de trabajo

Como ya se ha mencionado en apartados anteriores “la doble presencia o doble jornada es la necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del trabajo

doméstico-familiar o reproductivo”¹¹. En este sentido, tradicionalmente es la mujer la que realiza esta doble jornada, debido al acceso de estas al mercado laboral sin que haya tenido lugar un equivalente y paralelo acceso del hombre al trabajo doméstico. La afirmación es confirmada por las estadísticas ya que, según datos del INE para el año 2010, las mujeres dedican cada día dos horas y cuarto más que los hombres a las tareas del hogar, siendo la duración media diaria 2:32 en los hombres y la de las mujeres de 4:29¹².

Esta distribución poco equitativa del tiempo en el hogar da como resultado un problema de conciliación de la vida laboral y familiar que afecta en superior medida a la mujer. A nivel normativo se han producido grandes hitos, entre los que destacan la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI). Como bien señala la primera en su exposición de motivos, “la incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada”, lo que se refleja tanto en los permisos retribuidos, reducción de la jornada por motivos familiares o la extinción del contrato de trabajo, entre otros.

Por cuanto hace a la incidencia de la cuestión en la salud laboral de la mujer destaca en este sentido la Proposición no de Ley presentada por el Grupo Parlamentario Socialista, relativa a la adopción de medidas para incorporar la perspectiva de género en todas las políticas públicas de prevención de riesgos, en las disposiciones legales y en todas las actuaciones que se definan, implementen, evalúen y planifiquen en materia de prevención de riesgos laborales en la empresa, admitida a trámite por el Congreso el 22 de septiembre de 2017 y aprobada con modificaciones el 6 de junio de 2018. En este texto se pone de manifiesto como “la asunción casi en exclusividad por las mujeres de las

¹¹ OIT: *Salud y seguridad en el trabajo desde la perspectiva de género. Módulo para la formación de hombres y mujeres sindicalista, Manual para participantes CTRAV-CIF*, Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo, 2010, pág. 51.

¹² ENCUESTA DE EMPLEO DEL TIEMPO 2009-2010 (INE), disponible en <http://www.ine.es/prensa/np669.pdf> (10/06/2018).

medidas de la conciliación de la vida laboral y familiar es un factor de riesgo, pues implica dobles jornadas (o dobles presencias). Es un hecho incontestable que las responsabilidades familiares incrementan los riesgos laborales al interactuar con ellos. Según afirma la doctrina científica especializada, ‘los problemas de la vida privada junto con los laborales generan una sinergia negativa y una mayor predisposición al burnout’ y, por lo tanto, no puede desvincularse uno y otro ámbito y no puede exigirse una única causalidad para considerar el descrito como un riesgo laboral, desconociéndose por nuestra legislación casi por completo toda protección específica de estos factores ligados a elementos externos al trabajo pero que interactúan con este para potenciar o multiplicar el riesgo”¹³.

La conciliación de las esferas laboral y familiar continúa siendo un problema para la mujer y sus consecuencias pueden ser graves, pues trae consigo una serie de efectos negativos en tanto, ante las dificultades para poder compaginar ambas situaciones, puede ser necesario abandonar el trabajo temporal o definitivamente, reducir la jornada o afrontar la difícil y penosa compatibilización de las exigencias procedentes del trabajo y de la familia, asumiendo entonces las posibles consecuencias en su salud que tal opción trae aparejadas; entre otras, las siguientes: insatisfacción laboral, depresión, estrés, desmotivación, etc.

El riesgo de sufrir enfermedades derivadas de la mala conciliación de la vida laboral y familiar se acrecienta en el caso de las familias monoparentales, con menores apoyos familiares que faciliten el mantenimiento del empleo. En la medida en que se trata de una situación que estadísticamente afecta a más mujeres que hombres, se trata también de un problema femenino que incrementa más la precariedad de la que son víctimas estas madres y que aumenta su riesgo de pobreza, así como la posibilidad de padecer consecuencias negativas en la salud.

2.3.2. Acoso moral, sexual y por razón de género

El acoso dentro de las organizaciones lo pueden sufrir tanto hombres como mujeres, aunque estadísticamente es la mujer quien lo recibe en superior medida por parte de sus compañeros o superiores, desde su incorporación al trabajo. Téngase presente que,

¹³ Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, Serie D: GENERAL, de 22 de diciembre de 2017, núm. 273, pág. 36.

tal y como se avanzó, “el trabajo no es mixto”, y esta “ausencia de mezcla de género laboral es inseparable de relaciones de dominación y opresión. Dicho de otro modo, la segregación en el trabajo no se limita a distribuir a hombres y mujeres en situaciones diferentes. Consagra en todas las situaciones y en todos los sitios relaciones desiguales y jerarquizadas”¹⁴.

Las consecuencias asociadas al acoso, sea cual sea su modalidad (sexual, moral o por razón de sexo), se asocian con el absentismo laboral o el descenso del rendimiento laboral, pero también, y esta es la cuestión realmente importante a los efectos de este estudio, con una mayor probabilidad de sufrir accidentes, así como de padecer problemas psicológicos relacionados con la ansiedad o la depresión.

Prueba de la conexión que el acoso guarda con el género es que las nociones de acoso sexual y acoso por razón de género son definidas por primera vez en España en el art. 7 LOI. En virtud de esta norma, se entiende por acoso sexual “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”¹⁵. Por su parte, el acoso por razón de sexo hace referencia a “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Esta cuestión se traslada expresamente al ámbito laboral a través de art. 4.2 e) ET, en cuya virtud los trabajadores, en relación con el trabajo, tienen derecho “al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.

¹⁴ VOGEL, L.: “¿Cómo vincular la lucha por la igualdad con la lucha por la salud en el trabajo? Un debate indispensable para el movimiento sindical en Europa”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 14, 1999, pág. 140.

¹⁵ El acoso sexual tradicionalmente presenta dos modalidades posibles: por una parte, el chantaje sexual o de intercambio, “realizado por una persona jerárquicamente superior a la víctima que condiciona, directa o indirectamente, alguna decisión laboral a la aceptación de la propuesta sexual”, y, por otra parte, el acoso sexual y ambiental, “realizado por personas de superior o igual categoría profesional que la víctima, que tiene como consecuencia un ambiente laboral negativo e insalubre”, UGT: “Ficha de Prevención, Acoso sexual”, *Observatorio de riesgos Psicosociales*, núm.36, 2013, pág. 1.

Las medidas específicas para prevenir ambas modalidades de acoso en el trabajo deberán partir de lo pautado en el art. 48 LOI, donde se indica que “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo” y que “los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento”, tratando de crear una vía para proteger a los trabajadores (tanto hombres como mujeres) frente al acoso que puedan sufrir fundamentado en el género, además del acoso moral.

El acoso moral o *mobbing*, a diferencia del sexual o por razón de sexo, no cuenta en la legislación con mención expresa, aunque puede definirse como “los actos repetitivos que tienen la finalidad o el efecto de degradar las condiciones de trabajo de los asalariados de una manera tal que pueden menoscabar su derecho a la dignidad, alterar su salud física o mental o poner en peligro su futuro profesional”¹⁶. Esta modalidad de acoso está a su vez abierta a varias modalidades, como son el acoso laboral descendente (*bossing*), “ejercido por el superior jerárquico contra un trabajador”; el acoso laboral horizontal, “que se produce entre compañeros de trabajo con la misma categoría o nivel jerárquico”, y el acoso laboral ascendente, que es menos habitual “y se ejerce desde un puesto inferior contra un cargo superior”¹⁷. En la medida en que los puestos superiores suelen estar ocupados por varones, es de suponer que el acoso ascendente sea padecido en mayor medida por los trabajadores; asimismo, debido a la mayor incidencia de la precariedad en el trabajo femenino y a consecuencia de la segregación vertical que padecen las trabajadoras, causa de una mayor subordinación de la mujer en la empresa, estadísticamente será ella la que padezca superior riesgo de acoso descendente.

La falta de mención expresa del acoso moral en el ET no significa que sea imposible lograr su protección en el ámbito laboral, ya que la prohibición de discriminación o la obligación de respetar la dignidad de quien trabaja exigen que tanto

¹⁶ OIT: *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, Ginebra (Conferencia internacional del trabajo, 107ª. Reunión), 2018, pág. 15.

¹⁷ UGT: “Ficha de Prevención, Acoso moral en el trabajo: Mobbing”, *Observatorio de riesgos Psicosociales*, núm. 34, 2013, pág. 1.

la empresa como los compañeros se abstengan de estas conductas y velen por la seguridad de quien lo padece.

El acoso, cualquiera que sea, está considerado como riesgo laboral y por tanto incluido dentro del ámbito de aplicación de la LPRL como un riesgo psicosocial. Por lo tanto, exige crear ambientes laborales seguros, sanos, planes de intervención, procedimientos de gestión, intervenciones..., sin olvidar la importante labor de los convenios colectivos en este campo, pues en ellos cabe tipificar como falta muy grave, con el consiguiente despido, las conductas de esta naturaleza.

2.3.3. Situaciones de doble discriminación o especial vulnerabilidad

La doble discriminación se define como “aquella forma de discriminación en la que se dan dos o más motivos de discriminación, ya sea de forma acumulativa o interseccional”¹⁸, como son las circunstancias de mujer discapacitada o mujer inmigrante. En el ordenamiento español la LOI, en su exposición de motivos, hace una clara referencia a la doble discriminación y las dificultades que se encuentran las mujeres en estos casos, así como a la necesidad su especial consideración.

En el caso de mujer inmigrante, cuando llegan al país de destino, en la mayoría de los casos, trabajan como empleadas del hogar o en ocupaciones relacionadas con los cuidados domésticos, sin contratos o con contratos precarios, debido a veces a la situación irregular de residencia o, en no pocas ocasiones, por motivos de racismo. Los principales problemas laborales de estas mujeres son “la promoción, las responsabilidades y el trato recibido, así como la contratación irregular por deseo del empresario, la percepción de un salario inferior al de otras personas en el mismo puesto o la realización de jornadas de trabajo mayores que las establecidas en el contrato”¹⁹. Por consiguiente, su situación empeora al no recibir los suficientes ingresos para hacer frente a las necesidades económicas básicas, además de las diferencias culturales que dificultan su integración en la sociedad española, lo que les pone en una situación de vulnerabilidad, exclusión y pobreza, todo ello en un contexto de desarraigo y ausencia de redes familiares de apoyo.

¹⁸ DE LAMA AYMÁ, A.: “Discriminación múltiple”, *ADC Universidad de Barcelona*, T. LXVI, 2013, pág. 273.

¹⁹ NOGUEIRA DOMÍNGUEZ, J. y ZALAKAÍN HERNÁNDEZ, J.: *La discriminación múltiple de las mujeres inmigrantes trabajadoras en servicios domésticos y de cuidado en la Comunidad Autónoma de Euskadi*, Instituto Vasco de la Mujer, EMAKUNDE, 2015, pág. 17.

El realizar estos tipos de trabajo hace que el estigma al que se enfrentan sea mayor, pues son mujeres que a menudo realizan tareas que nadie quiere hacer y que además están mal vistas, sin contrato y por tanto sin seguridad alguna.

En el caso de mujeres discapacitadas también pueden ser discriminadas doblemente a la hora de acceder a un empleo, puesto que “cuando un determinado sector del mercado de trabajo discrimina sistemáticamente a las mujeres y a los discapacitados, es evidente que una mujer discapacitada se encuentra en una situación de desventaja a la hora de conseguir un trabajo en relación a las mujeres no discapacitadas y en relación a los hombres discapacitados”²⁰, por lo que sus oportunidades de contratación serán menores al confluir estas dos características, lo que incidirá en su grado de independencia. A este respecto, el II Plan Integral de Acción de Mujeres con Discapacidad (2013-2016) trató de visibilizar la situación de estas mujeres, asegurar su igualdad ante la ley, eliminar cualquier tipo de violencia que pudieran padecer, así como de garantizar su participación plena en igualdad de condiciones en el mercado laboral entre otros objetivos.

Mientras en el caso de las inmigrantes, su situación se agrava por la falta de apoyo social, puesto que como inmigrantes pueden carecer de círculos de apoyo donde puedan expresar sus problemas, además de no tener a sus familias cerca, siendo este un pilar fundamental que les ayuda a sobrellevar las diferencias culturales en los países de llegada, en el caso de las personas con discapacidad el principal obstáculo es la falta de adaptación por parte de las empresas, tanto de los puestos como del acceso a las mismas eliminando barreras, para que estas tengan las mismas oportunidades. En cualquier caso, al sufrir esta doble discriminación aumenta la probabilidad de sufrir riesgos psicosociales, siendo el indicador más notable el *burnout*, traduciéndose en una “sobrecarga cuantitativa, ambigüedad de rol, rutina, *mobbing*, falta de autonomía, falta de apoyo social, y falta de competencia mental”²¹, por lo que la mujer tiende a desarrollar estrés, depresión, ansiedad, desmotivación o fatiga entre otras consecuencias negativas.

La ya citada proposición no de Ley del Grupo Parlamentario Socialista aboga por incluir una óptica interseccional dentro de la prevención, ya que “la intersección entre el

²⁰ DE LAMA AYMÁ, A.: “Discriminación múltiple”, *ADC Universidad de Barcelona*, T. LXVI, 2013, pág. 278.

²¹ CIFRE, E.; SALANOVA, M. y FRANCO, J.: “Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias?”, *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, núm. 82, 2011, pág. 34.

grupo étnico, género y clase producen vulnerabilidades que, al unirse con categorías como la ubicación geográfica o la discapacidad, entre otros, generan espacios de discriminación laboral”²².

Mención especial merece también la mujer víctima de violencia de género, puesto que aquella violencia que padece en la esfera familiar repercute en su puesto de trabajo y, por consiguiente, está más expuesta al riesgo laboral. Debido a la situación personal que atraviesan estas mujeres desde la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, se han multiplicado las acciones para dar respuesta a su vulnerabilidad económica y profesional; entre otras acciones, se han diseñado programas de inserción sociolaboral para estas mujeres, reguladas en el RD1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.

Con todo, el objetivo de facilitarles la independencia económica a veces pasa, por ejemplo, por incentivar la movilidad geográfica, con el consiguiente traslado y la búsqueda de empleo, lo que incrementa la situación de estrés y ansiedad a la que se ven sometidas. Aun así, no existe una legislación que regule los riesgos laborales que afectan a quien padece violencia de género quedando en manos del empresario tener en cuenta esta situación singular.

3. FACTORES BIOLÓGICOS

No cabe negar la existencia de una serie de diferencias biológicas entre hombres y mujeres y que afectan, por ejemplo, al aparato reproductor, al sistema endocrino o al musculoesquelético. Estas diferencias hacen que los riesgos a los que se exponen también sean diferentes o que el nivel al que se ven expuestos no sea el mismo, puesto que no van a causar los mismos daños en hombres que en mujeres.

Es en lo referente al aparato reproductor donde las diferencias resultan más evidentes, dado el diferente papel masculino y femenino en la reproducción; sea como fuere, tanto el del hombre como el de la mujer pueden sufrir los efectos nocivos del trabajo. El sistema endocrino, por su parte, puede también verse alterado debido a la

²² Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, de 6 de junio de 2018, Núm. 363, Pág. 32.

exposición a determinadas sustancias que, por ejemplo, pueden afectar a la fertilidad, haciéndolo de forma diferente en trabajadores y trabajadoras. Otro tanto ocurre con el sistema musculoesquelético, pues también en este aspecto hay disparidades en relación con tamaño, peso, densidad, etc.

Por lo tanto, aunque tradicionalmente la prevención de riesgos laborales de la mujer ha ido enfocada siempre a un tema de reproducción relativo al embarazo, no es el único elemento diferenciador que merece ser objeto de atención.

3.1. Riesgos para el embarazo y la lactancia

En la mayoría de las ocasiones la situación de embarazo o de lactancia son perfectamente compatibles con el trabajo, pero también puede suceder que las características de este o las circunstancias bajo las cuales se presta supongan un riesgo especial para la mujer, el embrión, el feto, el lactante o los procesos mismos de gestación y/o lactancia.

En efecto, los cambios que sufre la mujer en este periodo (físicos, hormonales o psicológicos) no requieren mayor atención que la considerada normal o habitual, en los términos especificados por los profesionales médicos. El problema se plantea cuando surgen complicaciones en el embarazo (o la lactancia) o, por cuanto aquí importa, cuando ciertos agentes externos pueden ponerlo en peligro. La amenaza puede proceder del contacto con químicos o agentes biológicos peligrosos, de peligros de tipo mecánico (choques, golpes, cortes...), de las condiciones físicas existentes en el lugar de trabajo (radiaciones, ruido, vibraciones, temperatura), de las características ergonómicas de los puestos o del contexto psicosocial existente²³.

Así las cosas, el embarazo y la lactancia son dos situaciones singularmente protegidas dentro de LPRL, tal y como ya exigía la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).

²³ NTP 542: *Tóxicos para la reproducción femenina*, 2000 (GUARDINO SOLÁ, X. y SANTOLAYA MARTÍNEZ, C.).

La tutela que se les otorga frente a los riesgos laborales se recoge en el art. 26 LPRL, precepto en el que, a partir de los resultados de la evaluación de riesgos reclamada por el art. 16 LPRL, se desprenden tres niveles de actuación diferentes y consecutivos, tanto para la situación de embarazo como de lactancia natural.

Por cuanto se refiere a la evaluación de riesgos, señala el art. 26.1 LPRL que necesariamente “deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico”. A este respecto, preciso es indicar que “lo relativo a la protección de la maternidad en la empresa, en la mayoría de los casos, la evaluación de riesgos exigirá una medición e interpretación no mecánica de los criterios de evaluación, que deberán aplicarse teniendo en cuenta las posibles interacciones entre las diferentes exposiciones y entre éstas y las condiciones y características individuales de la mujer”²⁴.

Tras esta labor de análisis, la protección se estructura, conforme acaba de ser indicado, en torno a tres niveles sucesivos:

En el primer nivel se procedería a una adaptación del puesto de trabajo, pues, como expresamente señala el art. 26.1 LPRL, “si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará 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. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos”.

Aunque nada diga la norma al respecto, procede entender que la trabajadora no podrá padecer detrimento económico alguno a resultas de estas medidas. En efecto, sería “difícil entender una protección de la mujer embarazada... sin un respeto a las retribuciones que venía percibiendo, o lo que es lo mismo te impongo el turno fijo para la protección de tu embarazo, pero te dejo de abonar lo que venías percibiendo cuando no

²⁴ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR EN EL TRABAJO: *Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo*, 2011, disponible en http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2011/ficheros/2011_11_23_DIR_MATER.pdf (20/06/2018)

estabas en estado de gestación y por dicho estado es por lo que te privo de hacer el turno nocturno y el trabajo en festivos. Así las cosas, resultaría que el Estado obligaría a una actuación proteccionista de la empresa frente a la mujer embarazada, pero dicha protección no alcanzaría al sueldo. Y mal se puede proteger sin respetar las retribuciones, siendo que interpretaciones [contrarias] llevarían a seguir manteniendo que el embarazo es situación que debe soportar económicamente la mujer, lo que evidentemente no es acorde con una normativa que se autotitula ‘Protección de la maternidad’²⁵.

El segundo nivel hace referencia a una movilidad funcional, que tendrá lugar cuando la adaptación no sea posible o, pese a la misma, subsistan los riesgos. A este respecto, señala el art. 26.2 LPRL que, “cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado”. A tal fin, “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.

Especifica el precepto, también, que “el cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto”. Es posible incluso, la movilidad funcional extraordinaria (de no encontrar puesto compatible en su grupo profesional o categoría equivalente), en cuyo caso la mujer pasará a desarrollar un puesto superior (percibiendo el salario correspondiente al efectivamente desempeñado) o inferior (percibiendo el salario del puesto de origen).

El tercer y último nivel de protección viene dado por la suspensión del contrato de trabajo cuando no haya sido posible aplicar ninguno de las medidas preventivas anteriores. La cuestión aparece prevista en el art. 26.3 LPRL, de conformidad con el cual

²⁵ STSJ Extremadura 29 noviembre 2001 (Rec. 532/2001).

“si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo... durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado”. En cuanto hace a la lactancia, este nivel de tutela únicamente alcanza a la lactancia natural de hijo menor de nueve meses.

Durante la suspensión la trabajadora puede acceder a la prestación regulada en los arts. 186-187 de la Ley General de la Seguridad Social (aprobada por RD Legislativo 8/2015) y en el RD 295/2009, lo que significa que el legislador ha optado por hacer recaer el coste de la medida preventiva sobre el sistema de la Seguridad Social y no sobre el empresario.

Para activar esta cadena de actuaciones de tutela es preciso que el empresario conozca la situación de embarazo, conocimiento al que podrá acceder de forma directa (por comunicación de la afectada) o indirecta, incluso por el mero hecho de ser evidente el estado de la mujer. En consecuencia, no podrá escudarse en que la trabajadora no le ha notificado el embarazo o la lactancia para no aplicar el art. 26 LPRL.

Ahora bien, aunque sea cierto que esta información pertenece al ámbito de la intimidad de la afectada (art. 18 CE), por lo que no está obligada a informar a la empresa y solo lo hará si tal es su voluntad, sí se le recomienda poner en conocimiento de aquella (preferentemente por escrito a efectos de prueba) “su condición (embarazo, parto reciente o lactancia materna y, en ciertos casos, preconcepción) para que se puedan poner en marcha las medidas preventivas adecuadas para salvaguardar su salud y la de su descendencia”²⁶.

3.2. Otros elementos diferenciales

El embarazo y la lactancia natural no son los únicos elementos diferenciales que es preciso tener en cuenta dentro de la prevención de riesgos laborales, aunque hayan sido

²⁶ UGT: *La protección de la maternidad y la lactancia natural en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, disponible en https://trabajoyprevencion.jcyl.es/web/jcyl/TrabajoYPrevencion/es/Plantilla100Detalle/1284382939361/_/1284385072334/Redaccion (19/06/2018).

tradicionalmente las hipótesis que mayor atención han merecido. Tal y como ya se avanzó, otros aspectos a tener en cuenta los sistemas endocrino y musculoesquelético, así como las cuestiones relacionadas con la reproducción, pero previas a la fecundación.

En el caso del sistema reproductor, el art. 25.2 LPRL señala expresamente que “las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación tanto en los aspectos de la fertilidad”. Dado que en este ámbito las diferencias biológicas entre hombre y mujer están fuera de toda duda, está claro que los riesgos para unos y otras pueden no coincidir siempre, lo que justificará el establecimiento de medidas de prevención y/o protección distintas.

Las manifestaciones de “toxicidad reproductiva” en el cuerpo humano, que pueden proceder de una pluralidad de agentes, se plasman, en ambos sexos, en “alteraciones del comportamiento sexual, reducción de la fertilidad, resultados adversos del embarazo o modificaciones de otras funciones que dependen de la integridad del sistema reproductor”²⁷. Como consecuencia también se verá afectado, en su caso, el organismo en desarrollo (embrión o feto), debido a una exposición del aparato reproductor (previa a la concepción) a agentes tóxicos capaces de producir una vez la concepción se produzca “muerte del organismo en desarrollo, anomalías estructurales, alteraciones del crecimiento o deficiencias funcionales”²⁷.

Por cuanto hace, en concreto, a los principales elementos perjudiciales para el sistema reproductor femenino, procede afirmar que están directamente relacionados con agentes tóxicos como son “agentes alquilantes, plomo, mercurio, cadmio, azatioprina o toxafeno”²⁷, que pueden dar como resultado menstruaciones alteradas, amenorrea, fertilidad reducida, infertilidad, reducción del número de folículos, entre otros efectos adversos, siendo los más afectados los ovarios y el útero. Conviene no olvidar en este punto que el sistema reproductor femenino presenta, a diferencia del masculino, un número limitado de células reproductivas (óvulos), por lo que resulta especialmente

²⁷ SEVER. L.V.: “Introducción”, en el Capítulo 9 de la *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo de la OIT, Volumen I, Parte I: El cuerpo Humano*, 2001, págs. 1-10.

importante trato específico dentro de la prevención durante toda la vida fértil de la mujer a fin de reducir al máximo la exposición de esta a tóxicos para la reproducción.

Entrando ya en lo relativo a los trastornos musculoesqueléticos de origen laboral, procede definirlos como las “alteraciones que sufren estructuras corporales como los músculos, articulaciones, tendones, ligamentos, nervios, huesos y el sistema circulatorio, causadas o agravadas fundamentalmente por el trabajo y los efectos del entorno en el que éste se desarrolla”²⁸. Este tipo de trastornos producen molestias, dificultan la movilidad y bajan el rendimiento laboral de quien lo padece.

Sea como fuere, los problemas a los que se enfrentan hombres y mujeres también son diferentes en este ámbito, dado que la altura, la densidad ósea, el peso o la fuerza, son diferentes entre ambos sexos; pero también porque ellos y ellas no desarrollan los mismos trabajos. Así, por ejemplo, es preciso señalar que “las mujeres suelen presentar una mayor prevalencia de síntomas en el cuello que los varones. La explicación más probable es que la exposición a los factores de riesgo físicos y psicosociales es mayor en el sexo femenino, como ocurre en los trabajos con monitores, el montaje de pequeños componentes y la costura a máquina”²⁹, es decir, por una razón de segregación ocupacional.

Otro trastorno también asociado a la mujer es el que deriva del uso de calzado inadecuado, con tacones altos o una forma del zapato poco adecuada con puteras demasiado estrechas, propias del calzado femenino usado sobre todo por las azafatas o las directivas, entre otras, lo que da lugar al llamado *Hallux Valgus*, que se define como “una desviación extrema de la primera articulación del dedo gordo del pie hacia la línea media” y que “a menudo se asocia a otros trastornos del pie”³⁰.

Por último, en lo relativo al sistema endocrino, se define como “el conjunto de órganos y tejidos del organismo que liberan un tipo de sustancias llamadas hormonas, que controla, coordinan y regula numerosas actividades vitales como el metabolismo y la

²⁸ AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (EU-OSHA): “Introducción a los trastornos musculoesqueléticos de origen laboral”, *Facts*, núm. 71, 2007.

²⁹ AKILBOM, A.: “Cuello”, en el Capítulo 6 de la *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo de la OIT, Volumen I, Parte I: El cuerpo Humano*, 2001, pág. 18.

³⁰ LEIRISALO-REPO, M.: “Otras enfermedades”, en el Capítulo 6 de la *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo de la OIT*, *Volumen I, Parte I: El cuerpo Humano*, 2001, pág. 32

reproducción”³¹. En este sentido destacar el predominio de estrógenos en la mujer y de andrógenos en el hombre, sin olvidar el factor diferencial dado por los diferentes cambios hormonales que la mujer afronta a lo largo de su vida debido al ciclo menstrual o al embarazo. Entre los daños a la salud relacionados con la exposición del sistema endocrino a diferentes sustancias como pesticidas, plaguicidas disolventes o dioxinas, es preciso citar el cáncer de mama, la reducción de la fertilidad, cambios en el ciclo menstrual, problemas en el tiroides o endometriosis.

³¹ NTP 758: *Alteradores endocrinos: exposición laboral*, 2007 (GARCÍA HEVIA, O.; GIMARAENS, D.; LAGOMA LORÉN, L. y POLLO VICENTE, F.).

III. CONCLUSIONES

Una vez completado el presente trabajo se extraen de la información aportada una serie de conclusiones efectivas que van a dar respuesta a los objetivos planteados en el mismo:

PRIMERO. Tradicionalmente la prevención de riesgos laborales ha sido enfocada a los riesgos físicos que puede sufrir el hombre en su puesto de trabajo, independientemente de la actividad que realice o el sector en el que se encuentre, mientras que, en un principio, la protección femenina no se enfocaba más allá de cuestiones relacionadas con la moralidad.

No obstante, esta premisa ha sufrido un giro, pues la incorporación de la mujer al trabajo reglado ha hecho que progresivamente se contemplen también como sujetos susceptibles de padecer los riesgos laborales. Esta toma en consideración ha hecho preciso que atender a aquellos factores biológicos o socioculturales que determinan la existencia de diferencias entre hombres y mujeres y que, en consecuencia, permiten afirmar que un trato planamente igualitario no favorece la salud de los trabajadores de ambos sexos.

SEGUNDO. La incorporación de la mujer al trabajo retribuido hace necesario que se plasmen aquellos riesgos a los que se ven expuestas, sea por razón de sexo o de género, así lo ha expresado la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo 2015-2020. Esta ha dado importancia a la necesidad de incluir la perspectiva de género en las actividades de prevención, garantizando que las mujeres van a tener un nivel adecuado de seguridad en sus trabajos, sobre todo en aquellos sectores productivos donde su número es superior al hombre y donde aún se tiene como referencia al varón a la hora de implementar planes de seguridad.

La máxima actualidad de esta visión de género se observa en la Proposición no de Ley del Grupo Parlamentario Socialista relativa a la adopción de medidas para incorporar la perspectiva de género en todas las políticas públicas de prevención de riesgos, en las disposiciones legales y en todas las actuaciones que se definan, implementen, evalúen y planifiquen en materia de prevención de riesgos laborales en la empresa. En el documento, aprobado por el Congreso este mismo año, insiste en la necesidad de tomar en cuenta otros riesgos que no aludan en exclusiva a la biología femenina y al hecho del embarazo, sino que atiendan también a otros condicionantes de gran relevancia.

TERCERO. El tratamiento normativo que obliga a la protección de la mujer en lo relativo a la salud y seguridad en el trabajo, se refleja en un primer lugar en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), cuyo art. 5.4 LPRL alude a la necesidad de tomar en consideración las variables “sexo” como posible factor diferencial; más adelante, el art. 26 LPRL se destina a la protección del embarazo y la lactancia. Ambos preceptos se centran, pues, en la diferencia biológica, es decir el “sexo”, no haciendo ninguna mención expresa al “género”.

Sin embargo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), va más allá, pues en su art. 27.2, al reconocer el derecho de la mujer a la salud, hace referencia a la importancia de considerar, tanto las diferencias fundadas en el sexo (cuando dice “evitando que por sus diferencias biológicas”), como las derivadas del género (al hacer referencia a “los estereotipos sociales asociados”). Esta no es la única ley que diferencia entre ambas nociones, pues el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su art.17.5, contempla la realización de planes de igualdad en base a la LOI y, por consiguiente, también asume esta disparidad conceptual.

Al final, ambos factores podrán justificar un tratamiento diferente entre hombres y mujeres en materia preventiva, destinado a garantizar la igualdad material entre ambos en el acceso a los medios de prevención y protección. Lo que está claro es que la situación biológica de la mujer no es la única que merece protección, ya que inciden otros factores culturales igual de importantes y no asociados a la biología, como son ciertos riesgos psicosociales o la segregación.

CUARTO. La segregación vertical u horizontal es consecuencia de la división sexual del trabajo y del acceso desigual de hombres y mujeres al mercado laboral debido a los estereotipos de género que aún siguen vigentes.

En primer lugar, la segregación horizontal hace que ciertos sectores estén más feminizados que otros, debido a la pervivencia de los roles de género, que hacen que ciertas ocupaciones se sigan considerando propias de mujeres. Siendo diferentes las actividades que se desarrollan, también lo serán los riesgos a los que se expongan trabajadores y trabajadoras. A grandes rasgos, los estudios demuestran una especial incidencia del riesgo ergonómico y del psicosocial entre ellas, frente a la mayor incidencia

de los riesgos relacionados con la seguridad y la higiene en los trabajadores varones, excepción hecha del riesgo de tipo biológico, también muy presente en las ocupaciones femeninas.

En segundo lugar, la segregación vertical, muy relacionada con los riesgos psicosociales, en tanto supone un acceso desigual a los puestos de mayor responsabilidad por parte de las mujeres y la consiguiente permanencia de ellas en los puestos inferiores del escalafón, con menores opciones de participación, toma decisiones, autoorganización del trabajo...; en definitiva, en un mayor nivel de subordinación.

QUINTO. El servicio del hogar familiar, ampliamente feminizado, presenta su propia problemática, puesto que es una relación especial que queda excluida de la LPRL, según establece su propio art. 3.4. Aunque aparentemente no quede plenamente desamparada, pues la propia ley encomienda al titular del hogar familiar que cuide de que el empleado realice la actividad en las adecuadas condiciones de seguridad e higiene, lo cierto es que no se especifica cuáles deben ser estas (salvo la posibilidad de suspender en contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia) ni se contempla la posible sanción de esta obligación.

Ante esta situación, cabría plantearse la posibilidad de dictar una normativa preventiva específica (hasta ahora inexistente), necesariamente respetuosa, claro está, con la intimidad del hogar familiar, protegido al máximo nivel por el art. 18 CE.

SEXTO. La mujer no solo sufre la discriminación en forma de segregación horizontal y vertical, sino también bajo la forma de precariedad laboral, con una superior incidencia, por ejemplo, de la temporalidad y la parcialidad en sus contrataciones; circunstancia vinculada al rol de cuidadores que todavía asumen mayoritariamente, que les obliga a compatibilizar trabajo y familia o separarse del trabajo en el período de crianza de los hijos, por ejemplo. Asociada a la mayor precariedad, los estudios demuestran una mayor incidencia de accidentes y enfermedades, así como un contexto psicosocial particularmente nocivo.

La vulnerabilidad del trabajador temporal es reconocida a nivel normativo. De hecho, cuenta con regulación preventiva específica (Directiva 91/383/CEE, del Consejo de 25 de junio, traspuesta al ordenamiento español, en este aspecto, a través del art. 28 LPRL), la cual, sin embargo, ninguna mención expresa realiza a la mujer trabajadora. Sea

como fuere, se deja claro que estos trabajadores tienen el mismo derecho que el resto a trabajar en un entorno laboral seguro, sin que la temporalidad de su vínculo laboral pueda justificar un peor trato en lo relativo a su seguridad y salud; antes, al contrario, la propia LPRL refuerza el derecho del trabajador temporal a la formación y la información en materia preventiva.

El trabajo a tiempo parcial, en cambio, ni tan siquiera cuenta con previsión específica en la normativa preventiva. Procede, en todo caso, afirmar su derecho a igual protección que el trabajador a jornada completa. Sería conveniente, sin embargo, que también en este caso se estableciera alguna medida de refuerzo, sobre todo para aquellos que permanecen alejados del puesto de trabajo amplio períodos de tiempo.

SÉPTIMO. Mención expresa merecen los riesgos psicosociales, pues la mujer en el desarrollo de sus funciones, ya sea en el trabajo como fuera de él, se ve expuesta a numerosos riesgos de esta naturaleza, algunos compartidos con el hombre y otros específicos a su género:

1. La conciliación de la vida laboral y familiar, y la doble presencia que trae aparejada, es una fuente de riesgos para la salud que estadísticamente afecta en superior medida a las trabajadoras, pues, debido a los roles de género.

En este sentido la LOI deja claro que se necesita configurar un sistema que contemple los cambios sociales del último siglo (entre los que destaca, sobre todos, el acceso de la mujer al trabajo remunerado), haciendo más equitativo el reparto de tareas domésticas, así como en la responsabilidad de la vida profesional.

2. En cuanto hace a las diferentes modalidades de acoso, aunque tanto los varones como las mujeres pueden ser víctimas, se trata de situaciones que afectan también en superior medida a las trabajadoras, fundamentalmente debido a la posición de subordinación que ocupan en la empresa y a la precariedad de sus vínculos con el mercado laboral. De hecho, el ordenamiento ha previsto expresamente un acoso con móvil discriminatorio, o por razón de género.

Cualquiera que sea el tipo de acoso que se sufra, está considerado como un riesgo psicosocial y por tanto queda bajo la aplicación de la LPRL.

3. La doble discriminación a la que se enfrentan las mujeres, cuando en ellas convergen ser mujer y además inmigrante, discapacitada o víctima de violencia de género, constituye un factor específico de riesgo psicosocial, pues todas las amenazas apuntadas se ven incrementadas por los problemas a los que se enfrentan las mujeres por la dificultad de adecuarse al país de destino, culturalmente diferente, en el caso de las inmigrantes; por la falta de adaptación del puesto de trabajo para quien padece una discapacidad, o por el cambio de residencia y de trabajo cuando se es víctima de violencia de género.

OCTAVO. En lo referente a la biología, ha sido en este sentido donde la LPRL, así como el resto de disposiciones, ha reconocido de forma más clara la diferencia entre hombres y mujeres, pero únicamente para otorgar protección a la función reproductora y al embarazo y la lactancia.

En efecto, el art. 25.2 LPRL alude a la importancia de que la evaluación de riesgos tenga en cuenta los que pueden afectar a la reproducción y, aunque no efectúa mención expresa a diferencias entre hombre y mujer, estas son un hecho incontestable. De hecho, existe suficiente prueba científica sobre como los tóxicos para la reproducción masculina y femenina no son necesariamente coincidentes.

La maternidad, por su parte, es regulada con detalle por un art. 26 LPRL que contempla una evaluación de riesgos específica y una protección estructurada en torno a tres niveles sucesivos: adaptación de condiciones de trabajo, modificación funcional (prioritariamente ordinaria y subsidiariamente extraordinaria) y suspensión del contrato con acceso a prestaciones de Seguridad Social por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses.

En relación con esta cuestión es importante tener presente que la comunicación de la situación de embarazo queda amparada por el derecho a la intimidad de la mujer (art. 18 CE), por lo que esta no está obligada a poner en conocimiento de la empresa su estado. Ahora bien, aunque no se produzca tal comunicación, el art. 26 LPRL se activará si el empresario adquiere tal conocimiento por otra vía, incluso por ser el embarazo evidente.

Otros aspectos que pueden plantear diferencias, pero que no son mencionados por la norma, son el sistema endocrino o el musculoesquelético. Ambos pueden verse afectados por los riesgos laborales y respecto a los dos es posible apreciar diferencias entre trabajadores y trabajadoras, las cuales deben ser tenidas en cuenta a la hora de

realizar la evaluación de riesgos y a la de planificar las acciones de prevención y protección que vayan a implantarse.

ULTIMA. Aun cuando las diferencias biológicas entre hombres y mujeres son cada vez más tomadas en consideración en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, la variable “género” todavía no ha acabado de interiorizarse plenamente en este subsector del Ordenamiento Laboral. Su incorporación a los estudios e investigaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como su inclusión en las normas, resulta de gran importancia, toda vez que permitirá avanzar hacia la igualdad real entre trabajadores y trabajadoras.

IV. FUENTES

1. Bibliografía

AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (EU-OSHA): “Introducción a los trastornos musculoesqueléticos de origen laboral”, *Facts*, núm. 71, 2007.

AKILBOM, A.: “Cuello”, en el Capítulo 6 de la *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo de la OIT, Volumen I, Parte I: El cuerpo Humano*, 2001.

BENAVENTE TORRES, M^a.I.; MUÑOZ MOLINA, J.; RODRÍGUEZ COPÉ, M^a.L.; RODRÍGUEZ CRESPO, M^a.J. y SÁEZ LARA, C.: *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas*, Murcia (Ediciones Laborum), 2016.

CIFRE, E.; SALANOVA, M. y FRANCO, J.: “Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias?”, *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, núm. 82, 2011.

DE LAMA AYMÁ, A.: “Discriminación múltiple”, *ADC Universidad de Barcelona*, T. LXVI, 2013.

DE LAMA AYMÁ, A.: “Discriminación múltiple”, *ADC Universidad de Barcelona*, T. LXVI, 2013.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR EN EL TRABAJO (INSBBT): *Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo*, disponible en http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2011/ficheros/2011_11_23_DIR_MATER.pdf (20/06/2018)

JIMENO DE LA MAZA, FCO J. y REDONDO CRISTÓBAL, M.: *La desigualdad vertical por razón de género en la empresa. Análisis del “techo de cristal” en las empresas malagueñas*, Murcia (ATENEA, estudios sobre la mujer), Universidad de Málaga, 2013.

LEIRISALO-REPO, M.: “Otras enfermedades”, en el Capítulo 6 de la *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo de la OIT*, Volumen I, Parte I: El cuerpo Humano, 2001.

NOGUEIRA DOMÍNGUEZ, J. y ZALAKAÍN HERNÁNDEZ, J.: *La discriminación múltiple de las mujeres inmigrantes trabajadoras en servicios domésticos y de cuidado en la Comunidad Autónoma de Euskadi*, Instituto Vasco de la Mujer, EMAKUNDE, 2015.

NTP 443: *Factores psicosociales: metodología de evaluación*, 1997 (MARTÍN DAZA, F. y PÉREZ BILBAO, J.).

NTP 542: *Tóxicos para la reproducción femenina*, 2000 (GUARDINO SOLÁ, X. y SANTOLAYA MARTÍNEZ, C.).

NTP 657: *Los trastornos músculo-esqueléticos de las mujeres (I): exposición y efectos diferenciales*, 2004 (VEGA MARTÍNEZ, S.).

NTP 758: *Alteradores endocrinos: exposición laboral*, 2007 (GARCÍA HEVIA, O.; GIMARAENS, D.; LAGOMA LORÉN, L. y POLLO VICENTE, F.).

OIT: *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, Ginebra (Conferencia internacional del trabajo, 107ª. Reunión), 2018.

OIT: *El empleo atípico en el mundo, Retos y perspectivas*, Ginebra (Oficina Internacional del Trabajo), 2016.

OIT: *Salud y seguridad en el trabajo desde la perspectiva de género. Módulo para la formación de hombres y mujeres sindicalista, Manual para participantes CTRAV-CIF*, Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo, 2010.

PÉREZ DEL RÍO, T. y BALLESTER PASTOR, A.: *Mujer y salud laboral*, Madrid (La Ley), 1999.

RODGERS, G.: “El debate sobre el trabajo precario en Europa Occidental”, en AA.VV.: *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), 1992.

ROMERO CORONADO, M.A.: *Nuevos retos en la salud laboral de la mujer*, Barcelona (Atelier), 2017.

SEVER. L.V.: “Introducción”, en el Capítulo 9 de la *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo de la OIT, Volumen I, Parte I: El cuerpo Humano*, 2001, págs. 1-10.

UGT: “Ficha de Prevención, Acoso moral en el trabajo: Mobbing”, *Observatorio de riesgos Psicosociales*, núm. 34, 2013.

UGT: “Ficha de Prevención, Acoso sexual”, *Observatorio de riesgos Psicosociales*, núm.36, 2013.

UGT: *La protección de la maternidad y la lactancia natural en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, disponible en https://trabajoyprevencion.jcyl.es/web/jcyl/TrabajoYPrevencion/es/Plantilla100Detalle/1284382939361/_/1284385072334/Redaccion (19/06/2018).

VOGEL, L.: “¿Cómo vincular la lucha por la igualdad con la lucha por la salud en el trabajo? Un debate indispensable para el movimiento sindical en Europa”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 14, 1999.

VOGEL, L.: “¿Cómo vincular la lucha por la igualdad con la lucha por la salud en el trabajo? Un debate indispensable para el movimiento sindical en Europa”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 14, 1999.

2. Webgrafía

ENCUESTA DE EMPLEO DEL TIEMPO 2009-2010 (INE), disponible en <http://www.ine.es/prensa/np669.pdf> (10/06/2018).

Encuesta Publica De Empleo (EPA), primer trimestre de 2018, disponible en <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0118.pdf> (10/06/2018).

3. Legislación.

Constitución Española. Publicado en: «BOE» núm. 311, de 29/12/1978.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Publicado en: «BOE» núm. 313, de 29/12/2004.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Jefatura del Estado «BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, «BOE» núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Jefatura del Estado «BOE» núm. 266, de 6 de noviembre de 1999.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales «BOE» núm. 189, de 8 de agosto.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Ministerio de Empleo y Seguridad Social «BOE» núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género. Publicado en: «BOE» núm. 297, de 10 de diciembre de 2008, páginas 49367 a 49373.

Directiva 91/383/CEE del Consejo, de 25 de junio de 1991, por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal. Publicado en: «DOCE» núm. 206, de 29 de julio de 1991, páginas 19 a 21.

Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE). Publicado en: «DOCE» núm. 348, de 28 de noviembre de 1992, páginas 1 a 8.