



Salud Laboral y Mujer

Las mujeres transformadoras del mundo

Comisiones Obreras de Madrid



Salud Laboral y Mujer

Las mujeres transformadoras del mundo

PRIMERA EDICIÓN: Diciembre de 2019

EDITA: CCOO de Madrid

ELABORA: Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid

Depósito legal: M-39823-2019

V Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2017-2020)

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del V Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2017-2020) y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. La obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión.

Presentación	5
Introducción: por qué una guía sobre salud laboral y mujer	9
Clarificando conceptos	15
Qué es y qué no es perspectiva de género	17
Condiciones de vida y de trabajo de la mujer	19
Condiciones de vida de la mujer trabajadora	21
Evolución de la consideración social y laboral de la mujer o cómo estamos y como hemos llegado hasta aquí	21
Condiciones de trabajo de la mujer	24
Desempleo y mujer	24
Empleo y mujer	24
Diferencias de sexo y desigualdades de género	27
Somos biológicamente diferentes	29
Sufrimos desigualdades de género	29
Somos “divididas sexualmente” en el trabajo	30
Mismos trabajos vs diferentes estados de salud	31
Doble (e incluso triple) presencia	32
Daños a la salud diferentes e invisibles	34
Los riesgos del trabajo con perspectiva de género	35
Mismos riesgos, diferentes exposiciones	37
Riesgo químico, físico y biológico	
¿el género importa en su prevención?	38
Los riesgos ergonómicos y las lesiones musculoesqueléticas	45
La organización del trabajo y los riesgos psicosociales	49
Riesgos específicos de género en el ámbito	56
El acoso sexual y acoso por razón de sexo	56
La doble presencia	60
Los riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia	62
Propuestas de intervención sindical	67



Anexos	75
Anexo I. Empleo y Mujer	77
Algunos datos relacionados con la situación laboral de la mujer	77
Anexo II. Doble (e incluso triple) presencia	78
A continuación te presentamos algunos datos relacionados con la situación laboral de la mujer	78
Anexo III. Daños a la salud diferentes e invisibles	79
Algunos datos que ponen de manifiesto la invisibilización de los daños a la salud que sufren las mujeres	79
Anexo IV. Glosario de igualdad y género en Prevenición de Riesgos Laborales	81



"Hay una historia que no está en la historia y que solo se puede rescatar escuchando el susurro de las mujeres".

Rosa Montero

La igualdad entre mujeres y hombres no es solo una cuestión de diversidad y justicia social, sino que también es una condición previa para lograr los objetivos en materia de empleo, competitividad y cohesión social.

En la lucha por la igualdad de género el ámbito laboral juega un papel determinante y, consecuentemente, las actuaciones en materia de seguridad y salud laboral también.

Que las condiciones de trabajo determinan la vida y la salud de las personas es evidente, pero también lo es que estas condiciones se distribuyen de manera muy desigual. Así el género de las personas determina la relación del binomio trabajo y salud, realidad que ha sido continuamente ignorada por la sociedad, dando lugar a políticas erróneas basadas en una falsa homogeneidad de la población trabajadora. La práctica preventiva se construye en base a un modelo de neutralidad en cuanto al género, de tal forma que las cuestiones de salud laboral se abordan desde el punto de vista de un trabajador abstracto cuyo referente implícito es la normalidad del trabajo masculino.

La división sexual del trabajo genera una polarización del empleo femenino que compone un panorama de riesgos y enfermedades diferenciadas como consecuencia de desempeñar distintos trabajos y papeles sociales. Existen, pues, diferencias en cuanto a los riesgos a que se exponen unos y otras, no solo debidas a diferentes ocupaciones y actividades que desarrollan en su trabajo, sino también a otros factores que están relacionados con las propias condiciones laborales (condicionadas muchas veces por aspectos de género). Los trabajos feminizados se caracterizan por presentar principalmente riesgos ergonómicos y psicosociales, mientras que los hombres se exponen en mayor medida a los riesgos de seguridad. Consecuentemente, se producen efectos distintos en la salud; en el caso de las mujeres, a menudo se trata de efectos que aparecen a largo plazo y son de etiología multicausal, donde se combinan diversos factores de riesgo laboral y extralaboral. Los hombres, en cambio, sufren más accidentes traumáticos





Además de riesgos diferentes, las mujeres tienen riesgos específicos que están íntimamente ligados al género: acoso sexual, doble presencia y otras situaciones de discriminación por razón de género, que no son tenidos en cuenta, ni identificados, ni evaluados, convirtiéndose en riesgos invisibles cuyas secuelas no se relacionan con el ámbito laboral.

Si esta realidad se limitase a una distribución diferente de riesgos no debería plantear ninguna dificultad para la prevención. Sin embargo, el análisis del impacto de las condiciones laborales sobre la salud demuestra que no se trata de un simple reparto aleatorio entre hombres y mujeres. En otras palabras, la propia construcción de la división sexual del trabajo incorpora como uno de sus determinantes la banalización de los riesgos vinculados a los estereotipos femeninos. Así en las evaluaciones de riesgos se invisibilizan los factores de riesgo que afectan de manera mayoritaria a las mujeres, los riesgos ligados a factores psicosociales, organizacionales y ergonómicos son omitidos o, en el mejor de los casos, valorados como “tolerables”, no generando, por tanto, ninguna actuación preventiva.

Además, la asignación tradicional del empleo y del trabajo doméstico y de cuidados a cada uno de los sexos, hombres y mujeres, sigue generando una organización social que no supone un reparto equitativo. Ello tiene como consecuencia que las mujeres asuman una mayor carga del trabajo doméstico y de cuidados (la doble jornada), hecho que condiciona también su vida laboral y los efectos en su salud.

Karen Messing describe un círculo vicioso que necesitamos romper. Comienza con la existencia de un prejuicio sumamente extendido que considera que el trabajo realizado por la mujer es ligero y sin riesgos. Por ese motivo no se investigan los riesgos existentes en los sectores con mano de obra mayoritariamente femenina. Como no se identifican, tampoco se previenen, y acaban convirtiéndose en invisibles, de tal modo que cuando los daños a la salud aparecen, no se considera que puedan tener su origen en el trabajo. Como son dolencias padecidas por mujeres, se considera que son producto de las hormonas, de la histeria femenina o de los excesos realizados en el trabajo doméstico.

Desde la Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid entendemos que es necesario profundizar en todos los factores que inciden para poder plantear y desarrollar estrategias que nos permitan cambiar esta

realidad, en el convencimiento de que la actividad preventiva y la detección de daños deben contemplar y ser sensibles a las diferencias (sexo) y a las desigualdades (género), pues de lo contrario, si continuamos ignorando la perspectiva de género seguiremos ocultando las diferencias, subestimando la magnitud de los riesgos que afectan a las mujeres y, por tanto, obviando las soluciones preventivas más adecuadas.

Si también trabajamos por la igualdad en salud laboral partiendo de la diferencia, estaremos contribuyendo a crear sociedades más justas y equitativas, más democráticas y saludables.

La realización de esta guía se enmarca dentro de las actuaciones que desde CCOO de Madrid realizamos en el marco del V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid

Fdo. Carmen Mancheño Potenciano
Secretaria de Salud Laboral de CCOO de Madrid





**Introducción:
por qué una guía sobre salud laboral y mujer**

A modo de introducción y para explicar las razones que justifican la elaboración de esta guía vamos a reproducir algunos retazos de las conversaciones que hemos mantenido con las personas de nuestro entorno laboral y personal cuando les comentamos: “¡Ey, ¿sabes qué?. Vamos a hacer una guía sobre género y salud laboral!”.

Éstas son algunas de esas preguntas/opiniones que han suscitado y nuestras respuestas/argumentos:

Amiga, trabajadora de unos 40 años de edad.

- **Pregunta:** ¿Váis a hacer una guía sobre salud laboral y mujer? Mola, el género está de moda.
- **Respuesta:** De moda están los “mom fit”, amiga. Esos vaqueros que la industria textil ha tenido el detalle de bautizarlos con el término en inglés “mamá” porque son anchotes. Vamos que nos caben seamos o no madres y hayamos o no parido recientemente.

El género no es una moda y por tanto algo pasajero. Es una cuestión que nos atañe a todas y a todos, pues supone luchar por la igualdad entre hombres y mujeres y acabar con la discriminación de sexo y de género.

La pareja de nuestra amiga, trabajador de unos 40 y pico.

- **Pregunta:** ¿Y no os da miedo cansar al personal? A estas alturas nadie niega el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres, pero tanto hablar de eso es como si la peña desconectara porque suena al mismo rollo de siempre.
- **Respuesta:** Cansancio sentimos nosotras cuando nos vemos reivindicando las mismas cosas porque no cambian. Si tenemos los mismos derechos y nadie lo niega, ¿por qué existen las desigualdades entre hombres y mujeres? Precisamente para que la peña “conecte” y conozca que nuestras condiciones de trabajo son diferentes, desiguales y que eso provoca estados de salud distintos vamos a hacer una guía. Ah, y no es una guerra de sexos. Os necesitamos a nuestro lado, en nuestra lucha.





Colega de profesión, técnico en prevención de riesgos laborales. Unos 50 años.

- **Argumenta:** Es que esto del género en la prevención de riesgos laborales no hace más que separar a las mujeres de los hombres. No creo que a las trabajadoras os convenga poner el foco en las diferencias de sexo, eso sólo hace que se hable más de que podéis manipular menos pesos, que hay que protegeros más durante el embarazo... Y al final el empresario dice: "Uf, quita, quita, mejor contrato a un chaval".
- **Respuesta:** No se trata de poner el foco en las diferencias de sexo y por tanto biológicas y evidentes entre hombres y mujeres. Se trata de visibilizar que, además de ser diferentes en este sentido, sufrimos desigualdades de género (construidas socialmente), que son injustas y evitables. Y si no se consideran ni unas ni otras, se nos desprotege. Y así como nadie cuestiona que los trabajadores tienen que ser protegidos deberíamos cuestionarnos por qué a las mujeres no se nos protege de manera específica. Porque si lo hacemos como hasta ahora, dando por hecho que no hay diferencias biológicas ni sociales (de sexo y de género), a las mujeres se nos deja fuera de la prevención y nuestras condiciones de trabajo y de salud son desiguales e injustas.

Piensa en tu hija Alba, que saliéndose de la "norma" (lo que a las que no nos importa hablar de género llamamos "división sexual del trabajo"), ha decidido estudiar ingeniería civil y obras públicas. Si va a trabajar y le dan unas botas de seguridad de talla masculina 40 ¿no te va a parecer injusto? Y si cuando decida ser madre y esté embarazada la mutua le diga que no puede tramitar la suspensión de su contrato por riesgo durante el embarazo porque estar preñada no es una enfermedad, ¿no creerás que es un incumplimiento del artículo 25 y 26 de la Ley⁶?

Compañera de nuestro sindicato. Unos 50 años.

- **Argumenta:** Compañeras, yo creo que la lucha por la igualdad, sin dejar de lado la prevención, debe dar prioridad a atajar las desigualdades en el acceso al mercado laboral, la necesaria promoción en el empleo y la eliminación de la brecha salarial.

⁶Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre, en adelante LPRL.

- **Respuesta:** No son reivindicaciones excluyentes, compañera. Lo que planteamos las prevencionistas de esta secretaría es la necesidad de un cambio en la perspectiva en lo que a la seguridad y salud laboral de las trabajadoras se refiere. Porque integrar la perspectiva de género en la salud laboral es una manifestación del principio de transversalidad del derecho a la igualdad.

En este compartir con nuestro entorno nuestra inquietud y también nuestra ilusión a la hora de trabajar en la elaboración de esta guía nos hemos encontrado no sólo con dudas, cuestionamientos y opiniones que abren un debate siempre enriquecedor (aunque algunas veces también agotador), sino que hemos encontrado, además, con mucho interés, apoyo y palabras de aliento.

Gracias a todas y a todos.





Clarificando conceptos

Qué es y qué no es perspectiva de género

La inclusión de la perspectiva de género y la transversalidad va más allá de la intención de tener en cuenta la existencia de la mujer en el mundo fuera y dentro del trabajo. La verdadera igualdad implica reflexionar desde el género y desde la necesidad de tener una sociedad igualitaria que permita e incentive la participación activa de la mujer, sensibilice y forme a la población general en género, proporcione recursos económicos y humanos y desglose por sexo y por género todos los estudios de análisis de cualquier índole y, por ende, en materia de prevención de riesgos laborales.

Por lo tanto, resulta imprescindible aclarar qué es y qué no es la inclusión del género de manera transversal; qué implica y qué barreras podemos encontrar⁷:

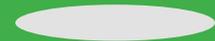
Lo que NO es perspectiva de género

No es una cuestión que nos atañe sólo a las mujeres.
No es una herramienta de marketing.
No se limita a equilibrar las estadísticas de la empresa, ni a obtener políticas empresariales bien redactadas en papel.
No se trata de buscar culpables de las desigualdades sociales.
No se limita a la adopción de medidas por y para las mujeres.
No es la primacía de la mujer frente al hombre, ni una guerra de sexos y de poder.
No sólo las mujeres se benefician de las medidas.
No reemplaza las medidas que puedan haberse implantado hasta el momento, ni nubla nuevas perspectivas.
No es un proceso estático, sino en continua evolución.

Lo que SÍ es perspectiva de género

Es el impulso del crecimiento micro y macroeconómico.
Es la consolidación de la ciudadanía.
Es la reorientación hacia políticas de los recursos productivos humanos con los que el sistema cuenta: mujeres y hombres.

⁷ Parcialmente extraído y adaptado del libro *Nuevos retos en la salud laboral*. M^a Ángeles Romero Coronado, 2017.





Es el reconocimiento de las diferencias entre mujeres y hombres para su aceptación y adaptación en pro de la igualdad.

Es la distribución equilibrada de las responsabilidades; es corresponsabilidad.

Es jugar con las mismas reglas para ambas partes. Tener las mismas oportunidades.

Es un proceso continuo.

Lo que implica la integración de la perspectiva de género

Que las diferencias nunca puedan ser motivo de discriminación.

Un cambio en la percepción de los demás. Teoría de sistema; funcionamos los unos con las otras, las unas con los otros y gracias a todas las personas.

Un replanteamiento del funcionamiento del mercado laboral. Es acceder a puestos para los que se cuenta con suficiente preparación, y no solo a los que la sociedad ofrece en función del género.

Un cambio duradero en la sociedad. Nuevas raíces y creencias.

Los cambios no son fáciles. Medidas correctoras rápidas y acciones positivas como cuña de entrada del nuevo sistema igualitario.

Que participemos todas la personas como parte de una sociedad conjunta (o empresa).

Lo que implica la integración de la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales⁸

Que se proteja a las trabajadoras de manera específica.

Que se tengan en cuenta las diferencias biológicas y las desigualdades de género.

Dar voz a las trabajadoras, permitiendo y promoviendo su participación activa.

Prestar una mayor atención a los riesgos que de manera específica afectan en mayor proporción y de manera diferenciada a las mujeres.

Atender a los requerimientos preventivos de los sectores de actividad altamente feminizados.

Incluir en los estudios epidemiológicos la dimensión de género.

⁸Elaboración propia.



Condiciones de vida y de trabajo de la mujer

Condiciones de vida de la mujer trabajadora

Evolución de la consideración social y laboral de la mujer o cómo estamos y cómo hemos llegado hasta aquí

El mundo del trabajo está cambiando constantemente. El trabajo físico ligado a la fábrica y al campo ha ido dando paso al trabajo del sector servicios y al tecnológico. Los requerimientos físicos del trabajo siguen existiendo, pero ahora conviven con otras exigencias, ritmos y necesidades. La mujer se ha ido incorporando al mundo laboral y a los cambios ligados al mismo sin una consideración jurídico-social específica, ocupando espacios en terreno laboral diseñado por y para los hombres, sin diferenciación entre unos y otras.

A veces escuchamos voces de protesta y cansancio cuando nombramos la incorporación de la mujer al trabajo. Y, sobre todo, cuando la tildamos de “reciente”. Como si la mujer llevara muy poco tiempo trabajando. No es así, la mujer ha trabajado toda la vida. Pero es una realidad que la incorporación al trabajo asalariado se produjo más tarde en la mujer que en el hombre y, aunque hay quienes consideran que esta incorporación se produjo hace mucho y que, por tanto, deberíamos dejar de hablar de ello y superar para avanzar, hay quienes opinamos que la incorporación al mercado de trabajo no es una realidad que haya que “superar”, sino que es necesario poner conciencia en cómo se hizo, para entender dónde estamos y por qué.

Las mujeres han trabajado siempre, ya sea en el medio rural o en las ciudades, dentro y fuera de casa, pero siempre en un segundo plano (ayudando al proveedor-marido), sin un contrato ni siquiera verbal y, por supuesto, sin cobrar. Han trabajado en el campo o en el mar, en la guerra y en la posguerra. Y además han trabajado desde siempre y sin excepción en una “empresa” muy particular que requiere manejar y administrar finanzas, desarrollar conocimientos de salud, alimentación y cuidado, estrategias de marketing y venta (pensemos si no en la cocina creativa de nuestras abuelas que con dos patatas hacían un guiso y alimentaban a toda su prole), relaciones personales y habilidades de escucha y apoyo a la pareja y a la descendencia. Y todo eso sin una formación previa, creando lazos entre mujeres y un saber que se ha ido transmitiendo de madres a hijas, de generación en generación. Quizá por eso





se mantiene en el ideario que todas estas “destrezas” (la administración del dinero, el cuidado, la escucha) son innatas y naturales en la mujer. Porque la transmisión ha sido a veces sutil, sin mediar palabra, con imágenes y con hechos. Compartiendo espacios y realidades. Y es así como se nos han ido asignando y hemos ido “asumiendo” ciertos roles.

Con este planteamiento a la mujer se le relegaba al ámbito doméstico y a trabajos de ayuda al hombre nunca reconocidos. Se le asignaban las tareas de reproducción, cuidado y atención exclusiva y excluyente a la familia, al ámbito doméstico y al papel de esposa y madre. Mientras que el hombre tenía y aún hoy tiene asignado el rol de las tareas productivas y proveedoras, desligadas del trabajo en el entorno familiar.

Después vino la revolución industrial, la entrada masiva de las mujeres al mercado laboral y, por tanto, la incorporación al trabajo asalariado. Pero esa entrada se produjo sin una aceptación real de la nueva situación, y por tanto sin un cambio jurídico-social. No debemos olvidar que **hasta mediados de los años setenta la mujer necesitaba autorización expresa de su marido para ejercer una actividad laboral, entendiéndose el derecho de la trabajadora a extinguir un contrato de trabajo por razón de matrimonio, al igual que la excedencia forzosa por la misma razón y la prohibición de ejercer determinadas profesiones.**

Con este acceso masivo al trabajo la mujer se adentra en un Derecho del Trabajo que jamás había observado el sexo y mucho menos el género hasta el momento. Esta rama del derecho sigue sin observar (regular) de forma expresa algunas veces, y tácita otras, la relación laboral de la mujer de forma plena. De tal manera que se mantienen diferencias y desigualdades en el salario, el acceso al empleo, la entrada a determinados puestos de trabajo y/o sectores de actividad, el acceso a la formación y a la promoción laboral, y también, en las condiciones de seguridad y salud en el empleo.

En el siglo XX, con el movimiento feminista, se alzó una reformulación del papel y de la imagen del prototipo femenino, cambiando la concepción de los roles establecidos por unos que representaban la autonomía de la mujer y cambiaban el discurso tradicional. Con la aparición de esta nueva imagen y la introducción de un sistema de pensamiento diferente se comenzó a visibilizar que la realidad socio-laboral estaba construida sobre un modelo “androcéntrico”, es decir, sobre un punto de vista masculino que ha ido cambiando y evolucionando.

Esta evolución laboral ha ido impulsando una evolución normativa para regular las necesidades socio-laborales del mercado de trabajo, pero esa regulación no se ha producido en la prevención de riesgos laborales. **La normativa en Prevención de Riesgos Laborales se ha ido quedando obsoleta y mientras el mundo laboral cambia, no cambian los métodos preventivos y la consideración de las diferencias de sexo y de género de las mujeres. Es así como el androcentrismo sigue presente en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo** lo que en la práctica significa que se utiliza al hombre como medida de lo humano, como medida de todas las cosas; que los estudios, análisis e investigaciones en el ámbito de la prevención se hacen desde una perspectiva masculina, así como la posterior utilización de los resultados como válidos para la generalidad de las personas, sean hombres o mujeres. Eso sí, esta realidad se “tapa”, con el argumento de que la prevención se aborda desde un modelo “neutro” pero es, en realidad, un modelo masculino. ¿O acaso hombres y mujeres somos biológicamente iguales? Y en cuanto al género, ¿no hay diferencias? ¿Trabajamos en los mismos sectores de actividad? Y cuando compartimos sector, ¿se nos encomiendan las mismas tareas? ¿Tenemos siempre los mismos riesgos unos y otras? ¿Tenemos igual estado de salud?

Las respuestas a todas estas preguntas es NO. Y **el objetivo de esta guía es poner sobre el papel esta realidad; analizar todas estas diferencias, evidenciando las desigualdades que su no consideración conllevan con la idea de visibilizar, nombrar y avanzar.**

Pero, antes de nada, ¿cuáles son las condiciones de trabajo de las mujeres?





Condiciones de trabajo de la mujer

Desempleo y mujer

Las mujeres cuentan con mayores dificultades para acceder al empleo y para mantenerlo. Durante la crisis, sobre todo en sus inicios, se extendió la idea de que las mujeres resistían mejor los embites de aquélla que los hombres, pues se habían perdido más puestos masculinos que femeninos. Esta idea ha tenido que ser matizada según se fue instaurando y superando la recesión económica. Así, por numerosa que haya podido ser la pérdida del empleo masculino, la tasa de paro de las mujeres siempre ha sido más alta que la de los hombres.

Además, el empleo femenino se ve afectado por un doble impacto negativo. Primero, porque la segregación entre mujeres y hombres por sectores productivos es una realidad que tiende a perpetuarse en el tiempo. Segundo, porque el gasto social en sectores feminizados se ha visto muy reducido, lo que convirtió a la crisis económica en la crisis del empleo femenino. Y esto es así porque hay más mujeres que hombres trabajando en sectores en los que se producen mayores recortes del gasto público, y además son sectores donde reina la precariedad.

Por otra parte, la crisis económica fomentó la relación entre economía sumergida y género en sectores como el de las empleadas del hogar, la industria del calzado y del textil, el juguetero... Que hace que las mujeres estén sometidas con mayor frecuencia al trabajo no regularizado o de economía sumergida, de la mano de una actividad empresarial injusta e ilegal que externaliza la actividad a los domicilios o naves clandestinas en condiciones absolutamente precarias, donde se concentran un cúmulo de riesgos muy elevado, sin ninguna formación al respecto y sin ningún tipo de control ni medidas preventivas. Esta desregularización deja totalmente desprotegidas a las trabajadoras frente a los riesgos y frente a los empleadores que se los han transferido.

Empleo y mujer

La situación socio-laboral de la mujer trabajadora en nuestra comunidad, y en el resto del país, dista mucho de ser igualitaria entre hombres y mujeres. Los datos relativos a la Comunidad de Madrid visibilizan esta realidad: que las trabajadoras tenemos unas condiciones de trabajo cada vez más precarias y estamos más empobrecidas⁹. Y eso cuando tenemos trabajo, porque lo cierto es que tenemos una tasa de actividad y ocupación más baja que los hombres y una tasa de desempleo mayor¹⁰.

Por otra parte, las mujeres tienen una mayor contratación temporal y parcial. Aunque ambas modalidades contractuales estén aumentando en los hombres, sigue siendo la mujer la que sufre una mayor temporalidad y parcialidad. Siendo además ésta última involuntaria y muchas veces fraudulenta.

En lo que al salario se refiere, sigue existiendo una brecha salarial entre sexos que se puede caracterizar y explicar mediante diferentes variables: la jornada laboral, el tipo de contrato, la ocupación laboral, el sector de actividad, los componentes del salario,... y por la variación de la discriminación salarial única y exclusivamente por razón de género.

La brecha salarial, como es lógico, también tiene sus consecuencias en las pensiones y por tanto en el empobrecimiento de la mujer durante su vida laboral y cuando se jubila.

⁹ Información extraída de la EPA (Encuesta de Población Activa, del IV trimestre de 2018), la Encuesta de Estructura Salarial 2016 y la de recaudación de IRPF y Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias del año 2017.

¹⁰ Para ver algunos datos que evidencian esta realidad, véase anexo I.





Todas estas cifras objetivas, reales y constatables, vienen a hacer visible las siguientes realidades:

- Que hay más mujeres que hombres que **no tienen trabajo**, aunque lo buscan activamente.
- Que cuando encuentran trabajo, las mujeres son contratadas con más frecuencia que los hombres a través de un **contrato temporal o a tiempo parcial**.
- Que la **parcialidad** no es una elección de la mujer para insertarse en el mercado de trabajo, sino una imposición del mercado, que a veces enmascara una contratación ilegal pues se amplía la jornada fraudulentamente. Otras veces, sin embargo, obliga a la mujer a tener más de un empleo para poder trabajar a jornada completa y juntar así un salario porque con la mitad no se puede vivir.
- Que las mujeres **cobran menos** que los hombres, son por tanto más pobres mientras trabajan y cuando se jubilan, pues la contratación y la brecha salarial tiene una incidencia directa a efectos de cotización y, por tanto, a efectos del cobro de una pensión de jubilación.

Mujeres = desempleo = temporalidad/parcialidad = pobreza



Diferencias de sexo y desigualdades de género



Somos biológicamente diferentes

Esta realidad es algo que todos/as tenemos claro. Pero, ¿qué significa eso más allá de que ellos tienen pene y nosotras tenemos bulba? ¿Más allá de que nosotras parimos y ellos no?.

Las mujeres y los hombres somos biológicamente diferentes: las mujeres tenemos, en general, menor talla, peso y masa muscular. Nuestra piel es más fina. Nuestro consumo metabólico y nuestra capacidad pulmonar son menores y también presentamos diferencias en nuestra función endocrina. Estas diferencias biológicas determinan, por ejemplo, que nuestra respuesta al estrés térmico sea distinta (la mujer es más sensible al frío). Nuestra capacidad para absorber una sustancia química a través de la epidermis, así como su toxicidad, en el caso de que estemos por ejemplo ante un disruptor endocrino, es diferente (la epidermis de la mujer es más fina y por tanto tiene una mayor capacidad para absorber las sustancias químicas).

Sufrimos desigualdades de género

Las diferencias de género son todas esas diferencias socialmente construidas entre hombres y mujeres que son evitables e injustas para las mujeres.

Las diferencias de género provocan que la salud laboral de las mujeres sea diferente y desigual. Diferente por esos factores biológicos, genéticos, fisiológicos e incluso hereditarios que pueden manifestarse de forma diferente en la salud y en la tolerancia a los riesgos laborales presentes en el lugar de trabajo y que no se consideran en la prevención. Desigual por los numerosos factores que influyen en la salud de las personas y que en el caso de las mujeres son de mayor incidencia, ya que por motivos socioculturales a la mujer se le ha encuadrado en una serie de trabajos predeterminados y casi inamovibles, que hace que estemos expuestas a unos riesgos específicos y a unas condiciones de trabajo concretas y que, sin embargo, tampoco se tienen en cuenta. Así que todas estas condiciones determinan un estado de salud diferente y desigual.

Somos “divididas sexualmente” en el trabajo

La división o segregación sexual del trabajo, la atribución de aptitudes/inquietudes “naturales” condiciona nuestras oportunidades de empleo y de salud.

La segregación sexual del trabajo implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a ocupaciones y puestos de trabajo, ramas y categorías profesionales.

Son variadas las formas de segregación que las mujeres encontramos en nuestra vida laboral. Hablamos de **segregación horizontal** en el trabajo para referirnos a las dificultades de las mujeres para acceder a determinadas profesiones y la asignación, casi automática, de otras. Tiene mucho que ver con una concepción “biologicista” o, lo que es lo mismo, la consideración de que la mujer por el hecho de serlo resulta “natural” que asuma la responsabilidad del cuidado de la descendencia, de la familia y de las tareas del hogar y que, por ende y de manera “natural” trabaje en actividades relativas al cuidado de otros/as, la educación, el servicio en el hogar, la limpieza, el comercio, la industria textil... siendo estas actividades una prolongación remunerada de las mismas tareas que asume en el entorno doméstico y familiar. Por ello, están expuestas por partida doble a unos riesgos fuera y dentro del trabajo que son siempre menos considerados y más banalizados, pues están relacionados con la ergonomía y con el estrés. Estos riesgos provocan daños a más largo plazo, son menos evidentes y más difíciles de relacionar con las condiciones de trabajo.

Este concepto de “lo natural” es una base sutil pero muy sólida creada durante años y mantenida hasta la actualidad sobre la que se asientan las desigualdades de género en todos los aspectos de la vida y, por supuesto, en el ámbito laboral. Son imágenes, ideas, discursos con los que hemos crecido y, precisamente por eso, no siempre fáciles de apreciar y despreciar.

Por otra parte, las mujeres estamos frecuentemente afectadas por la **segregación vertical** en el trabajo, es decir, tenemos más dificultades para poder desarrollarnos profesionalmente. Son conocidas las desigualdades que limitan que la mujer ocupe puestos con poder decisorio. Y cuando hablamos de estas dificultades no nos referimos únicamente al desarrollo **profesional** de grandes ejecutivas y a ocupar puestos con





capacidad de decisión en grandes multinacionales, sino que porcentualmente hay más hombres que mujeres en puestos de mando, trabajando como encargados, jefes de taller o de oficina, capataces, mandos intermedios, directores de departamentos o de empresas, etc.

Mismos trabajos vs diferentes estados de salud

Cuando trabajamos en los mismos sectores NO se nos encomiendan las mismas tareas.

Aunque trabajemos en los mismos sectores e incluso en la misma empresa, se nos encomendará tareas distintas a hombres y mujeres teniendo los mismos riesgos pero diferentes exposiciones. A los hombres se le asignarán trabajos que requieran manipulación manual de grandes pesos, el uso de maquinaria y en general los trabajos que requieren de mayor fuerza física. Por su parte, a las mujeres se nos encomendarán trabajos que requieran movimientos repetitivos, posturas forzadas y agudeza visual.

El siguiente ejemplo real de una empresa dedicada a la industria alimentaria refleja muy bien esta realidad: a los trabajadores se les coloca en la línea de producción y a las mujeres en la línea de envasado. Pero, además, en el caso real que planteamos las delegadas de prevención nos contaban que cuando se produce un derrame en la línea de producción llaman a una trabajadora de envasado para que lo limpie. “Sin comentarios”.

Por otra parte, la categoría profesional puede ser distinta dentro del mismo colectivo, lo que puede derivar en una remuneración diferente. Y, de ser así, el salario de la mujer será siempre menor que el del hombre.



Doble (e incluso triple) presencia

Trabajamos siempre (o casi siempre) como mínimo el doble.

La desigualdad de género va más allá de la división sexual del trabajo. La incorporación de las mujeres al trabajo asalariado se ha acompañado de un escaso cambio del papel de hombres y mujeres en el trabajo doméstico, un trabajo imprescindible para el desarrollo de la sociedad y que entre otras cuestiones se caracteriza por no estar sujeto a las leyes del mercado. Es decir, no se paga. Y lo que no se paga en una sociedad absolutamente mercantilista como es la nuestra, además de no ser retribuido, no se valora.

El trabajo doméstico conlleva el desarrollo de todas esas tareas para las que estamos “naturalmente” preparadas y que implican una prolongación de la jornada no remunerada. Así como una prolongación de las tareas asignadas tradicionalmente y vinculadas al trabajo reproductivo: cuidado de personas mayores y menores a nuestro cargo, socialización de los menores, confección de prendas (ahora se confeccionan menos y se compran la mayoría, pero ¿y los disfraces?, ¿y las prendas para actividades extraescolares?....), provisión de alimentos, organización y limpieza del domicilio, etc.

Estas tareas son realizadas prácticamente por las mujeres casi en su totalidad y en exclusiva. Únicamente se han producido pequeños cambios en la atención de la infancia y en alguna tarea doméstica puntual, siendo siempre también estas responsabilidades asumidas en mayor proporción por las mujeres⁶.

Paralelamente, en el estado español, en general, y en la Comunidad Madrid, en particular, ha existido un escaso desarrollo de servicios sociales encaminados a favorecer ayudas y facilitar los trabajos habitualmente considerados como “privados” y realizados (y de responsabilidad) de las mujeres, como son la atención a las necesidades de las personas dependientes (personas enfermas, niños y niñas, las personas mayores, etc....).

⁶ Para ver algunos datos que evidencian esta realidad ve al anexo II.





Esta realidad social ha venido en llamarse “doble presencia”. Es un nombre propuesto por la socióloga italiana Laura Balbo ⁷ a finales de la década de los 70 para representar esa situación que caracterizaba y aún hoy caracteriza la vida de la mayoría de las mujeres en las sociedades industrializadas. Este concepto nació producto de las reflexiones del feminismo, en un intento de consolidar la equidad entre hombres y mujeres en el ámbito familiar y laboral.

El término de la “doble presencia” evidencia la vida cotidiana de aquellas féminas que deben afrontar la actividad laboral y el trabajo doméstico-familiar como único panorama viable e ineludible. Evidencia la realidad de miles y miles de mujeres; una realidad que vertebrada y atraviesa sus vidas cotidianas. Una realidad que genera estrés e incide sobre la salud. Pero genera, además, otro tipo de sentimientos y emociones relacionados con la culpabilidad que provoca el conflicto de roles entre mujer trabajadora remunerada y ama de casa; la culpa y el estrés de tener que hacerlo todo, hacerlo bien y sentir que no se llega a poder hacerlo todo, ni a hacerlo como se supone que está bien hecho.

En el caso, además de las sindicalistas y de otras compañeras que asumen otros compromisos sociales y políticos, empieza a hablarse de una “triple presencia” para compatibilizar todas las esferas de sus vidas aumentan aún más la sobrecarga física y emocional, así como el conflicto de roles, el querer hacerlo todo, hacerlo bien y sentir que no se llega.



⁷ Laura Balbo, socióloga y política italiana (1933), ha sido presidenta de la International Association for the Study of Racism (Ámsterdam), de la Asociación italiana de sociología y decana de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Ferrara. Además, es consultora de la Organización Mundial de la Salud y de la UNESCO.

Daños a la salud diferentes e invisibles

En la declaración y acción frente a los daños a la salud derivados de las exposiciones laborales también existe una no visibilización de los daños que padecen las mujeres.

La visión predominante de los accidentes de trabajo y la infradeclaración de las enfermedades profesionales esconden la relación entre condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, pero afecta mucho más a las mujeres.

Por una parte, hay una mayor consideración de los accidentes de trabajo que afectan más a los hombres sin embargo no se presta atención a los accidentes de trabajo in itinere, los que se producen en los desplazamientos de casa al trabajo y del trabajo a casa, que afectan de manera diferenciada y en mayor proporción a las mujeres.

En lo relativo a las enfermedades profesionales se produce una infradeclaración de las mismas para ambos sexos. Sin embargo, este “ocultamiento” afecta más a las mujeres, que son más susceptibles de padecerlas por la división sexual del trabajo. De hecho, en la Comunidad de Madrid se comunican un mayor número de enfermedades profesionales en las mujeres que en los hombres⁸.

⁸ Para ver algunos datos que evidencian esta realidad ve al anexo III.





**Los riesgos del trabajo
con perspectiva de género**

**“Las mujeres son sensibles e intuitivas,
los hombres son fuertes y racionales.**

**Las mujeres son cariñosas y se les da bien cuidar, los hombres son
más duros y se les da mejor la ciencia”⁹.**

La exposición a riesgos laborales es algo que afecta a todas las personas, con independencia del sexo o género; sin embargo, en ocasiones, unos riesgos nos afectan de forma distinta a las mujeres e incluso otros, de manera exclusiva.

Mismos riesgos, diferentes exposiciones

La segregación de género en el trabajo remunerado es el elemento clave para explicar y entender la distribución desigual de la exposición a los riesgos laborales. Así, en los trabajos desarrollados predominantemente por las mujeres (actividades sociosanitarias, limpieza, tareas administrativas, de cuidado, enseñanza,...) los riesgos más frecuentes son los relacionados con posturas de trabajo inadecuadas, largas jornadas de pie, trabajos repetitivos y exposición a agentes químicos y biológicos. Mientras que en los trabajos ocupados mayoritariamente por hombres (industria, construcción, transporte,...) predominan los riesgos relacionados con la seguridad y la manipulación de objetos con un peso elevado. En términos generales, si los hombres trabajan más en la construcción y en la industria, los riesgos de seguridad e higiene estarán más presentes en sus entornos de trabajo, mientras que la presencia mayoritaria de las mujeres en las actividades de servicios las expondrá principalmente a los riesgos ergonómicos, psicosociales y también higiénicos.

En relación con los riesgos psicosociales, las últimas encuestas europeas de condiciones de trabajo¹⁰ ponen de manifiesto que las mujeres, en mayor proporción, llevan a cabo tareas monótonas, obtienen un salario inferior, tienen menos oportunidades de participar en la planificación de su propio

⁹ Ana Requena. *Cómo identificar los micromachismos*. Editorial Continta Me Tienes. Colección la Aventura de aprender. Madrid, febrero de 2018.

¹⁰ EWCS, año 2015 y ss.





trabajo y tienen menos expectativas de promoción profesional; además, sufren acoso psicológico y sexual en mayor grado que los hombres.

La discriminación en el trabajo también es un factor de riesgo más frecuente entre las mujeres. En buena parte de los riesgos laborales, el hecho de ocupar un puesto de trabajo más cualificado se asocia a una menor exposición, aunque no es el caso de la discriminación por sexo, que está presente en todas las categorías profesionales.

Por último, hay que tener en cuenta que el diseño de los puestos de trabajo, desde la organización de los espacios, pasando por los horarios, los equipos y las herramientas, se ha pensado, mayoritariamente, siguiendo un modelo masculino de trabajador. Por ejemplo, muchas herramientas manuales de trabajo se diseñan con parámetros anatómicos exclusivamente masculinos. También la organización del tiempo de trabajo parte de un modelo de disponibilidad constante por parte de las personas trabajadoras, sin tener en cuenta las responsabilidades o necesidades relacionadas con el entorno familiar. Por otra parte, muchos de los valores límite establecidos para la exposición a sustancias tóxicas no tienen en cuenta la posibilidad de que la respuesta toxicológica pueda ser diferente entre las mujeres y los hombres. Teniendo en cuenta las desigualdades de género y sabiendo cómo influyen en los riesgos laborales, podremos aplicar políticas y prácticas preventivas que protejan la salud laboral de todas las personas trabajadoras y también contribuir a erradicar las desigualdades de género en el ámbito laboral.

Riesgo químico, físico y biológico ¿el género importa en su prevención?

Son muchos los sectores económicos donde pueden presentarse riesgos por exposición a agentes químicos, físicos o biológicos y esta exposición puede causar efectos nocivos en la salud. La exposición a estos agentes puede llegar a tener efectos diferentes y manifestarse también de manera diferente en mujeres y hombres. Por otra parte, y volviendo a la división sexual en el trabajo, hay que tener en cuenta que la segregación horizontal y vertical puede condicionar el tipo de afecciones más frecuentes entre mujeres y hombres y por lo tanto, su impacto en la salud.

Los agentes químicos

Desde una perspectiva histórica, el tratamiento del riesgo químico en el contexto de la seguridad y salud en el trabajo ha evolucionado desde un enfoque proteccionista y excluyente hacia una perspectiva neutra desde el punto de vista del género. Las primeras normativas en la materia se establecen en función del sexo del trabajador, excluyendo a las mujeres de determinadas actividades laborales bajo una concepción paternalista de la salud de la trabajadora. Las mujeres, como los niños, vulnerables y carentes de poder, necesitan la protección del Estado. Progresivamente, el enfoque proteccionista ha ido cediendo terreno ante un enfoque “neutro” desde el punto de vista del género, que consiste en tratar las cuestiones de salud laboral desde el modelo de un trabajador abstracto cuyo referente implícito es la normalidad del trabajo masculino. Este enfoque neutro que impregna el desarrollo normativo, la investigación científica y la práctica preventiva, sólo se abandona en el ámbito de la maternidad y en la medida en que la especificidad de las mujeres se basa en fundamentos biológicos: demasiado específico en el sentido de que la mayoría de los factores que amenazan la salud reproductiva no sólo afectan la salud de las mujeres embarazadas, sino que también afectan a la de las mujeres no embarazadas o la de los varones; muy poco específico en la medida en que este interés por la biología femenina se limita únicamente a la función reproductiva, desatendiendo otras cuestiones biológicas como la influencia en los ciclos menstruales o en la etapa post-menopausia.

En el ámbito de los agentes químicos se ha producido y se continúa produciendo una invisibilidad del riesgo químico al que se ven sometidas las trabajadoras. Existe una percepción generalizada de que las mujeres no están expuestas a agentes químicos en sus puestos de trabajo y que, por lo tanto, los riesgos derivados de la exposición a estos agentes quedan restringidos a poblaciones mayoritariamente masculinas y a determinadas actividades. Esto ha supuesto que las medidas preventivas adoptadas sean escasas. La Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo muestra que, en comparación con los varones, a las mujeres expuestas a riesgos químicos se les ofrecen menos reconocimientos médicos, se les realizan menos evaluaciones de riesgos, se les proporciona menos información/formación en prevención de riesgos laborales y se les obliga en menor medida al uso de los equipos de protección individual. En definitiva, la creencia de que las mujeres no están expuestas a agentes químicos ha derivado en una importante escasez de estudios al respecto.



Sin embargo, las mujeres también están expuestas a riesgo químico, aunque en sectores distintos (tintes en el textil; n-hexano en el calzado; formaldehído en la sanidad; organoclorados en la agricultura; organofosforados en la fumigación de edificios; disolventes en la limpieza, microelectrónica o farmacéutica...); y en otras circunstancias, ya que la segregación del mercado de trabajo supone importantes diferencias en la exposición laboral entre uno y otro sexo. Si estas diferencias no son tenidas en cuenta darán lugar a errores en el propio proceso de evaluación de riesgos y perpetuarán el círculo de la invisibilidad y la negación del riesgo. En el esquema actual subyace la idea de que estudiando a la población trabajadora masculina se está estudiando a la población trabajadora en general, de forma que la población masculina constituye la población patrón y la femenina pasa a ser tratada como un colectivo específico o especial.

Por otro lado, desde el punto de vista de la evaluación toxicológica, también existen importantes diferencias biológicas en relación a cómo penetran, se almacenan o metabolizan las sustancias tóxicas. Por ejemplo, las mujeres tienen, en general, un mayor porcentaje de tejido adiposo y por lo tanto almacenan proporcionalmente más grasa (un 15% más) que los hombres, por lo que las sustancias tóxicas liposolubles se acumulan con mayor facilidad. Asimismo, tienen un número limitado de células germinales (células que se especializan en la producción de gametos o células sexuales que permitirán la formación de un nuevo individuo, situadas en los aparatos reproductores masculino y femenino), por lo que la exposición a sustancias que las dañan puede provocar efectos irreversibles en nuestra capacidad reproductora. Los procesos hormonales son diferentes a los de los hombres, por lo que la exposición a una misma sustancia tóxica puede tener efectos distintos. Estas diferencias biológicas y fisiológicas no se contemplan adecuadamente en los estudios toxicológicos ni en las evaluaciones de riesgo de las sustancias químicas, que asumen que las dosis de exposición seguras para los varones lo son también para las mujeres.

En definitiva, son varias las investigaciones que ya han descrito la influencia del sexo o condicionantes biológicos de hombres y mujeres en la absorción de los tóxicos, el metabolismo y los daños. Otra cuestión es cómo influye el género, o lo que es lo mismo, la relevancia de las diferencias debidas a la construcción social. La importancia que en relación al riesgo químico supone el rol de las mujeres en la sociedad aún está muy poco explorada, y son muchas las preguntas todavía sin



respuesta: ¿qué papel juega el estrés debido a la doble jornada que asumen mayoritariamente las mujeres? ¿Cómo contribuyen a la exposición laboral al riesgo químico las exposiciones extralaborales (doble exposición), ya sea de productos de cosmética, limpieza u otros? ¿Qué influencia tienen en el metabolismo de los agentes químicos las terapias hormonales, desde los anticonceptivos a las terapias hormonales sustitutivas? ¿Cómo influyen los distintos parámetros que caracterizan a las mujeres en el mercado de trabajo, menor permanencia en el mismo puesto, mayor temporalidad y mayores jornadas parciales? Algunas enfermedades como el cáncer pueden tardar mucho tiempo, incluso años, en manifestarse. La mayor inestabilidad laboral de las mujeres hace más difícil su seguimiento a lo largo del tiempo y, consecuentemente, el poder relacionar la exposición a sustancias químicas con el desarrollo posterior de estas enfermedades.

Llegar a conocer en profundidad y de manera específica la influencia de éstas y otras cuestiones en la exposición laboral al riesgo químico implicaría dar un salto cualitativo en la prevención de riesgos laborales y pasar de un análisis de riesgos terriblemente parcelado a una visión integral que tenga en cuenta las relaciones sociales, y entre ellas las relaciones de género presentes en el ámbito laboral y fuera de él.

¿Qué debe hacer la empresa?

- Identificar el riesgo químico, exigiendo la inclusión, en las evaluaciones de riesgo, de los inventarios con todas las sustancias presentes en cada puesto de trabajo, ya sean como ingredientes de productos químicos, subproductos del proceso productivo o contaminantes ambientales. El inventario debe describir las características tóxicas de las sustancias y sus diferentes efectos sobre la salud de mujeres y hombres. Esta información debe estar disponible en las fichas de seguridad, que generalmente son insuficientes en su contenido.
- Eliminar o sustituir las sustancias de mayor riesgo, incluyendo cancerígenos, tóxicos para la reproducción, disruptores endocrinos o neurotóxicos.
- Garantizar que las evaluaciones de riesgo y las evaluaciones higiénicas describan adecuadamente las tareas realizadas por mujeres y sus riesgos, así como una relación de puestos sin riesgo para las trabajadoras embarazadas y lactantes.



- Garantizar una adecuada protección de las trabajadoras embarazadas y lactantes frente al riesgo químico, con la eliminación de las sustancias de riesgo (adaptación de las condiciones de trabajo), el traslado a un puesto sin riesgo o la suspensión de contrato por riesgo en caso de que las medidas anteriores no sean factibles.
- Reorientar la vigilancia de la salud para que tenga en cuenta las diferencias biológicas en la exposición a tóxicos.

¿Qué puedes hacer tú?

A continuación te damos alguna pista de qué hacer como delegado/a de prevención:

- Conoce las sustancias químicas presentes en los puestos de trabajo y los efectos para la salud de las mujeres. Para ello solicita las Fichas de Datos de Seguridad de los productos (FDS).
- Participa activamente para exigir la sustitución de las sustancias más peligrosas, puesto que la forma más efectiva de protegernos todos y todas es evitando el riesgo químico.
- Exige que se reorienten los estudios sobre efectos y riesgos de las sustancias químicas, tanto en el diseño como en la realización e interpretación de los resultados, para incorporar la especificidad de las mujeres.
- Solicita la revisión de las políticas de prevención, evaluación, protección y vigilancia de la salud para integrar la dimensión de las mujeres. Pide información y participa.
- Entre tanto, demanda la aplicación del principio de precaución. El principio de precaución es un concepto que respalda la adopción de medidas protectoras ante las sospechas fundadas de que ciertos productos o tecnologías crean un riesgo grave para la salud pública o el medio ambiente, pero sin que se cuente todavía con una prueba científica definitiva.



Los agentes físicos

De todos los riesgos laborales a los que están expuestos los y las trabajadoras, los asociados a agentes físicos son de los más frecuentes. Entre estos riesgos se encuentran los relacionados con las condiciones ambientales –temperatura, humedad y corrientes de aire–, la iluminación, el ruido, las vibraciones y las radiaciones, tanto ionizantes como no ionizantes.

El ruido es uno de los agentes físicos más comunes en el ambiente de trabajo. La exposición a altos niveles de ruido durante poco tiempo puede causar lesiones auditivas temporales y permanentes, y en el caso de exposiciones prolongadas y elevadas, puede provocar pérdidas auditivas permanentes. Los trastornos auditivos relacionados con el trabajo son más frecuentes en hombres que en mujeres. Esto es debido a que la presencia de hombres es más elevada en sectores como la industria metalúrgica y la construcción, donde existen más problemas relacionados con el ruido. No obstante, también hay determinados sectores donde predominan las mujeres, como la industria textil, alimenticia y de bebidas, donde pueden existir elevados niveles de ruido y, por lo tanto, el número de trastornos auditivos en estos sectores podría ser también importante.

Aunque el ruido no llegue a niveles que puedan perjudicar el aparato auditivo, puede causar molestias y estrés. Este tipo de riesgo se encuentra, por ejemplo, en las oficinas con espacios abiertos donde suelen trabajar un gran número de mujeres.

No hay indicios de que el ruido provoque lesiones auditivas diferentes entre mujeres y hombres. Por otra parte, en relación con el menor número de lesiones auditivas que presentan las mujeres, no se debe olvidar que probablemente no se registran todos los casos de trastornos auditivos de origen laboral ya que frecuentemente, y más aún cuando se trata de mujeres, no se relacionan con el trabajo y, por lo tanto, no se declaran como contingencias profesionales.

Las vibraciones de mano-brazo son causadas generalmente por el uso de herramientas vibratorias que se cogen o se empujan con las manos o los dedos. El uso prolongado de herramientas vibratorias puede provocar trastornos de tipo vascular, neurológico y de los músculos y articulaciones. Estas alteraciones se manifiestan por la pérdida de destreza y sensibilidad, la disminución de la fuerza de agarre, etc. En determinadas





ocupaciones, como en el sector textil y en las cadenas de montaje, hay un número elevado de mujeres que utilizan herramientas vibratorias y, por lo tanto, pueden estar expuestas a vibraciones de mano-brazo.

Las vibraciones de cuerpo entero tienen lugar cuando la persona trabajadora se encuentra de pie o sentada sobre una superficie que vibra. Los trastornos observados en estos casos están relacionados con el dolor lumbar. Otros trastornos observados, principalmente en transportistas, son hemorragias, hipertensión y enfermedades renales. Las ocupaciones que presentan mayores exposiciones a vibraciones de cuerpo entero tienen presencia mayoritaria de hombres, las personas conductoras de autobús, de camión, de carretillas y de tractores, aunque la presencia de mujeres en estas ocupaciones está aumentando.

No está claro hasta qué punto existen diferencias de género en cuanto a las lesiones provocadas por vibraciones de mano-brazo y de cuerpo entero, ya que los estudios se han desarrollado principalmente en hombres y sin estudiar el factor género.

Por lo tanto, es necesario tener en cuenta estas posibles diferencias, tanto en los estudios y las evaluaciones de riesgo como en la aplicación de normas técnicas.

Por último, el hecho de trabajar en ambientes calurosos o fríos puede causar molestias y, en condiciones extremas, puede dar lugar a golpes de calor o congelación. Los ámbitos laborales donde se pueden dar estas situaciones y donde predominan las mujeres son, por ejemplo, cocinas, lavanderías e invernaderos; también en la industria procesadora de carne y otros alimentos, donde a menudo se trabaja en ambientes fríos.

Existen pequeñas diferencias entre hombres y mujeres en relación con su capacidad de reacción al frío o al calor, ya que tienen algunas características diferentes entre sí, como son la superficie corporal, la relación entre el peso y la altura, la cantidad de sudor producido y el grueso de la capa de grasa cutánea. Por este motivo, los hombres a menudo tienen una mayor tolerancia a los ambientes calurosos y secos, mientras que las mujeres a menudo toleran mejor los ambientes calurosos y húmedos.

Tratándose de pequeñas diferencias, como se ha dicho anteriormente, factores como el estado de salud, la condición física y la capacidad de aclimatación son más importantes.

Los agentes biológicos

Los agentes biológicos incluyen tanto los agentes biológicos (bacterias, virus, parásitos y hongos) como los productos derivados de éstos (micotoxinas y endotoxinas). Están presentes en múltiples sectores económicos, algunos de ellos altamente feminizados. Es el caso de la industria alimenticia, el sector sanitario y el sector servicios.

En el sector sanitario, la exposición puede ocurrir por contacto con sangre o fluidos corporales contaminados, por pinchazos accidentales con agujas infectadas o por presencia de patógenos en el aire. Las personas que llevan a cabo tareas de atención al público pueden tener un riesgo superior de contraer enfermedades infecciosas transmitidas por bacterias o virus.

Las personas que trabajan con niños están expuestas, además, a agentes biológicos responsables de enfermedades de la infancia. Gran parte de estas enfermedades no suelen registrarse como enfermedades de origen laboral y, por lo tanto, quedan fuera de las estadísticas oficiales.

En definitiva, podemos concluir que en relación a los agentes físicos y biológicos no existen indicios suficientes para determinar que afectan de forma muy diferente a hombres y mujeres, quizá porque no existen los suficientes estudios con perspectiva de género. Sí que en algunos casos se puede hablar de diferencias de exposición debido a la segregación por género ya comentada anteriormente.

Los riesgos ergonómicos y las lesiones musculoesqueléticas

Hay un principio preventivo general que tiene como objetivo fundamental la adaptación de los entornos a las personas. En el caso concreto del trabajo, es adaptar el puesto de trabajo y la tarea a realizar a la variabilidad de las personas que trabajan allí y no a la inversa -adaptación de la persona al puesto de trabajo- como se hace en muchas ocasiones.

Este principio, por sí mismo, ya incorpora el principio de universalidad teniendo en cuenta la variabilidad humana. Esto quiere decir que si se entiende y se aplica correctamente la ergonomía en toda su amplitud ya se estará trabajando desde una perspectiva de género. De esta ma-





nera se evitará que el trabajo cause fatiga física y mental, en el mejor de los casos, y lesiones y enfermedades, en el peor.

El trabajo es un derecho; la salud, también. Por eso es importante la adaptación del puesto de trabajo a las personas. Si se tiene en cuenta este principio ergonómico en el momento de diseñar espacios o lugares de trabajo, herramientas o equipos y se consideran las necesidades físicas y mentales de las personas que los tienen que utilizar, las personas podrán llevar a cabo su tarea con el mínimo esfuerzo y el máximo bienestar y, por lo tanto, con el rendimiento óptimo.

Sin embargo, las lesiones músculoesqueléticas son las lesiones relacionadas con el trabajo más frecuentes en el conjunto de la población trabajadora, y se repiten dos aspectos específicos de género:

- Representan uno de los problemas de salud más importantes para las mujeres, primero porque se encuentran entre los problemas más comunes y segundo porque representan la mayor parte de los casos de enfermedad profesional, con la problemática añadida de su reconocimiento.
- Este tipo de trastornos afecta de forma importante tanto a hombres como a mujeres, pero diversas investigaciones indican que las mujeres presentamos el problema más frecuentemente y de forma distinta. La zona de afectación en el caso de los hombres tiene menos dispersión y se concentra en la zona lumbar, con efectos más inmediatos, desencadenados en la mayor parte de los casos por accidentes de trabajo, debido a una exposición mayor a sobre esfuerzos asociados frecuentemente a la manipulación manual de cargas. En cambio, en las mujeres encontramos una mayor dispersión en las lesiones que afectan más hombros, cuello y miembros superiores. Más que presentarse una enfermedad de forma aguda, se producen lesiones por un efecto acumulado y con una amplia variedad de dolor y molestias y la aparición de enfermedades a más largo plazo (lesiones de síndrome del túnel carpiano, inflamación de las articulaciones, tendinitis, bursitis, epicondilitis, cervicalgias y lumbalgias), sobre todo debido a la exposición de movimientos repetidos, con una frecuencia elevada, posturas mantenidas y con una alta concentración mental, entre otras.

Esta realidad se produce, entre otras cuestiones, porque:

- Las condiciones de trabajo de las mujeres implican más factores de riesgos músculo-esqueléticos:
 - El tipo de tareas asignadas a las mujeres (siendo más frecuente la realización de movimientos repetitivos, que requieren gran precisión y las posturas forzadas).
 - La interacción persona y puesto de trabajo (habitualmente las herramientas y útiles de trabajo son estándares y no tienen en cuenta la persona que trabaja).
 - La duración del trabajo (en años de servicio) con exposición a riesgo es mayor en las mujeres.
- Las mujeres tienen menos fuerza muscular que los hombres, las mismas condiciones tienen mayores efectos sobre ellas.
- Las responsabilidades familiares, combinadas con las condiciones de trabajo, aumentan el riesgo.
- Los factores hormonales solos o en interacción con las condiciones de trabajo producen mayor riesgo.
- Las mujeres expresan más sus problemas de salud.
- La interacción entre los factores de riesgos psicosociales o de organización del trabajo y los riesgos de lesiones músculo-esqueléticas.

¿Qué debe hacer la empresa?

La actividad preventiva en la empresa debe dar respuesta a las diferencias explicadas anteriormente actuando sobre las causas que las originan. Por ello, para prevenir los riesgos ergonómicos teniendo en cuenta la perspectiva de género, es necesario:

- En la **evaluación de riesgos**:
 - Visualizar las condiciones de trabajo de las mujeres teniendo en cuenta que los riesgos de lesiones músculo-esqueléticas abarcan



las posturas inadecuadas, los movimientos repetidos y la manipulación de cargas.

- Evitar las ideas preconcebidas y los tópicos de que los trabajos de las mujeres son ligeros.
 - Analizar la situación real de trabajo, es decir lo que la trabajadora hace y cómo lo hace.
 - Utilizar dinámicas grupales y técnicas cualitativas: observar y preguntar a las trabajadoras sobre sus problemas.
- En la **adopción de medidas preventivas:**
 - Adaptar los elementos del diseño del puesto, equipos y tareas que perjudiquen especialmente a las mujeres debido a sus diferencias biológicas.
 - Seleccionar los EPI'S y la ropa de trabajo, teniendo en cuenta las necesidades individuales que incluyan mujeres y hombres fuera de la "media".
 - Organizar las tareas para que éstas dispongan del tiempo necesario para recuperar y oxigenar los diferentes grupos musculares.
 - Incluir en las sesiones formativas problemas específicos de género.
 - En la **vigilancia de la salud:**
 - Es necesario estudiar indicadores precoces que puedan darnos evidencias de daños antes de que aparezca la enfermedad, para obtener medidas de prevención. Por tanto se hace necesario contemplar y registrar de forma exhaustiva la percepción de malestar y dolor músculo-esquelético en sus primeras fases.
 - Recoger y analizar por separado datos de hombres y mujeres, incluso realizar un estudio epidemiológico, si se dispone de datos adecuados.



¿Qué puedes hacer tú?

Incorporar la perspectiva de género en el quehacer sindical debe ser un hecho. Así, ante los riesgos ergonómicos y sus consecuencias sobre la salud, se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Necesidad de hacer visible el daño: exigir los datos de los daños a la salud desagregados por sexo, tanto las estadísticas de AT y EP, como posibles datos de enfermedades comunes, así como investigar cualquier daño a la salud, ya sea o no reconocido como de origen laboral que esté relacionado con este tipo de lesiones.
- Incentivar la participación de las trabajadoras: debemos recoger su experiencia tanto para identificar los problemas como para solucionarlos.
- Exigir que en las evaluaciones ergonómicas se tengan en cuenta las diferencias biológicas y las características de las personas que ocupan estos puestos de trabajo. Asimismo, es necesaria la participación de las trabajadoras afectadas sobre la base de que se necesita conocer cómo se hace el trabajo realmente.
- Prestar especial atención a la hora de adoptar medidas preventivas, no sólo que sigan los principios preventivos previstos en la LPRL sino también, que las secciones ocupadas por trabajadoras no se queden relegadas en las planificaciones, y sean las últimas en abordarse.

La organización del trabajo y los riesgos psicosociales

Llamamos riesgos psicosociales a aquellos riesgos para la salud que se originan en la organización del trabajo. Como ocurre en otros ámbitos de la prevención, los riesgos psicosociales se caracterizan por la desigualdad en la exposición, principalmente en base a la clase social y al género, habiéndose documentado profusamente que los trabajadores y trabajadoras que realizan tareas de ejecución tienen exposiciones psicosociales más desfavorables para la salud que quienes realizan tareas de diseño, y las mujeres peores exposiciones que las de sus compañeros varones de la misma clase social.

Se han identificado **cinco grandes grupos de factores de riesgo psicosocial:**





- 1. Las exigencias psicológicas del trabajo.** Desde el punto de vista cuantitativo, se refieren al volumen de trabajo en relación con el tiempo disponible para llevarlo a cabo. Desde el punto de vista cualitativo, distinguimos básicamente entre las exigencias emocionales, cuando el trabajo expone a procesos de transferencia de emociones y/o requiere esconder sentimientos y opiniones, y las exigencias cognitivas, cuando el trabajo requiere un gran esfuerzo intelectual. Estas exigencias cognitivas y emocionales pueden ser perjudiciales para la salud cuando son excesivas o insuficientes.
- 2. El control en el trabajo.** Se refiere principalmente a las oportunidades que la realización del trabajo ofrece para aplicar y desarrollar las habilidades y conocimientos -como por ejemplo, si requiere iniciativa, si aporta nuevos aprendizajes y si las tareas son variadas-, y al margen de autonomía en la realización de las propias tareas -como por ejemplo, si se puede decidir el orden de las tareas, el método que se utiliza y la cantidad de trabajo. La ausencia de estos aspectos del trabajo positivos es un riesgo para la salud.
- 3. El apoyo social en el trabajo.** Se refiere fundamentalmente a tres vertientes: el aspecto funcional de las relaciones en el trabajo, como el recibir ayuda y retroalimentación de compañeros, compañeras y superiores; la dimensión estructural, como las posibilidades de relacionarse que ofrece el trabajo y el componente emocional, como el sentimiento de grupo. También son aspectos importantes la claridad de rol -definición de tareas, objetivos y margen de autonomía- y la previsibilidad -disponer de la información adecuada y a tiempo para hacer bien el trabajo y adaptarnos a los cambios. La ausencia de estas dimensiones es negativa para la salud.
- 4. Las compensaciones del trabajo.** Se considera la estabilidad en las condiciones de trabajo -inexistencia de cambios contra la voluntad de la persona trabajadora- y la estima que es el reconocimiento del trabajo realizado, el respeto como persona y profesional y el trato justo. La ausencia de estas dimensiones es negativa para la salud, tanto para hombres como para mujeres.
- 5. La doble presencia.** La doble presencia es un riesgo para la salud relacionado con la organización del tiempo de trabajo en las empresas. Entendemos por “doble presencia” la exposición derivada

de las exigencias simultáneas de la actividad laboral y del trabajo doméstico y familiar. El trabajo doméstico y familiar y, especialmente, las tareas de cuidado cotidiano de las personas, imprescindibles socialmente, tienen delimitaciones temporales estrictas, y la organización del tiempo de trabajo en las empresas posibilita o dificulta hacerse cargo de estas personas. Aunque la exposición a la doble presencia constituye una problemática social que va más allá de las empresas, la organización del tiempo en estas la puede atenuar o agravar.

Las **mujeres están más expuestas a los factores de riesgo psicosocial** y esto se explica por las desigualdades en las condiciones de trabajo.

Somos nosotras las que realizamos con mayor frecuencia que los hombres trabajos de ejecución en los cuales a menudo los métodos de trabajo y el diseño de tareas convierten la realización del trabajo en tareas rápidas, repetitivas y que se tienen que llevar a cabo siguiendo una pauta muy concreta. Esto hace que los procesos de trabajo establecidos no dejen ningún margen de autonomía y decisión, y las expone a baja influencia, a bajas posibilidades de desarrollo y a un bajo sentido del trabajo.

Por otra parte, en estos puestos de trabajo, los salarios son más bajos ya que las competencias necesarias son menos valoradas, la promoción profesional es muy limitada y la temporalidad es frecuente, por lo que las exposiciones a inseguridad y baja estima son más prevalentes.

Destacan las diferencias entre hombres y mujeres en la exposición a la doble presencia. Las mujeres se responsabilizan y llevan a cabo la mayor parte del trabajo doméstico y familiar, lo cual implica, por una parte, una doble carga de trabajo si lo comparamos con la mayoría de los hombres y, por otra, que son las que sufren en la mayoría de los casos las exigencias simultáneas de los dos ámbitos. La exposición a la doble jornada se agrava cuando la organización de la jornada laboral deriva en horarios asociales o rígidos, en jornadas partidas con más de una hora en medio y cuando hay exigencias de disponibilidad que implican cambios de horario, de días de la semana o prolongación de la jornada.

Los resultados de las encuestas de condiciones de trabajo europeas muestran que los riesgos psicosociales más relevantes para la salud son más prevalentes en España que en otros países europeos. La baja in-



fluencia, las bajas posibilidades de desarrollo, el bajo control sobre los tiempos y la alta inseguridad en cuanto al futuro en el trabajo son los riesgos más prevalentes.

Los riesgos psicosociales, ¿cómo afectan a nuestra salud?

Los efectos de la exposición a los riesgos psicosociales sobre la salud se manifiestan a corto plazo, a través de procesos conocidos como «estrés» e incluyen diversos aspectos de la salud, tanto física como mental y social. Se trata de mecanismos:

- emocionales: sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.;
- cognitivos: tener dificultades para acordarse de las cosas, para pensar de forma clara, no poder concentrarse ni tomar decisiones, etc.;
- comportamentales: no tener ganas de hablar con nadie, de estar con gente, sentirse agobiado, infeliz, no poder dormir bien, comer compulsivamente, abusar del alcohol, tabaco, etc.;
- fisiológicos: problemas de estómago, dolor en el pecho, tensión en los músculos, dolor de cabeza, sudar más, marearse, falta de aire, etc.

Todos estos procesos están estrechamente relacionados entre sí, y pueden ser precursores (alarmas) de enfermedad bajo ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración.

Algunas investigaciones han demostrado que el estrés laboral podría afectar a todas las condiciones de salud física y mental, hipótesis que parece cada día más razonable.

En consecuencia, la exposición a los riesgos psicosociales puede, a largo plazo, derivar en otras enfermedades cuando provoca estrés laboral. Los trastornos de salud para los que hay evidencia científica suficiente de su relación con el estrés laboral implican afectaciones al sistema:

- cardiovascular: infarto (de lo que más evidencia tenemos);
- respiratorio: hiperactividad bronquial, asma;



- inmunitario: artritis reumatoide;
- gastrointestinal: dispepsia, úlcera péptica, síndrome del colon irritable, enfermedad de Crohn, colitis ulcerosa;
- dermatológico: psoriasis, neurodermatitis;
- endocrinológico;
- musculoesquelético: dolores de espalda,
- y también a la salud mental.

En definitiva, la exposición laboral a riesgos psicosociales afecta la salud de muy diversas formas y se ha relacionado muy especialmente con problemas altamente prevalentes como las enfermedades cardiovasculares, los trastornos mentales y músculo-esqueléticos. La combinación de unas altas exigencias con un bajo nivel de control sobre el trabajo o con pocas compensaciones, produce un aumento del riesgo de muerte por enfermedades cardiovasculares, enfermedades que constituyen una de las principales causas de muerte en este país.

¿Qué debe hacer la empresa?

Cualquier tipo de actuación en la empresa se debe basar en la evaluación de riesgos psicosociales y muy especialmente en la mejora de las condiciones de trabajo, y no en intervenciones individuales indiscriminadas y aisladas de gestión del estrés.

La evaluación de riesgos psicosociales requiere la utilización de métodos con una base conceptual clara basada en el conocimiento científico, jurídicamente adecuado, y, evidentemente que tenga en cuenta la perspectiva de género. No todos los métodos son iguales. Algunas de las características que definen un método son:

- ¿Qué herramientas utiliza para identificar y valorar los riesgos? En psicosociales la opción más adecuada es la utilización de cuestionarios, validados y fiables.
- ¿Qué identifica y cómo valora? Se deben identificar riesgos laborales que en la evaluación de riesgos psicosociales quiere decir condicio-



nes de trabajo, en ningún caso características de la personalidad. Y atención: todo lo que no se identifique será invisible y no se podrá prevenir. De manera que, desde la perspectiva de género, hay que retener tres ideas centrales: Se debe asegurar que el cuestionario sea sensible al género, debe contemplar la doble presencia, y debe permitir conocer la exposición por sexo.

- ¿Cómo se realiza el proceso de evaluación y prevención? En psicosociales, y en prevención, la participación es un elemento clave.... recordar que la prevención también es un proceso social.... Cada uno de los pasos de la evaluación de riesgos debe acordarse cómo se hace, entre la dirección de la empresa y la representación sindical, asesorados por el servicio de prevención. Los y las trabajadoras también deben participar, sobre todo en la identificación de sus riesgos, que se realiza a través de los cuestionarios, y en la fase de proponer medidas preventivas.

¿Qué puedes hacer tú?

- Si en tu empresa no se ha realizado la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales, hay que debatir en las estructuras sindicales su necesidad y proponer la realización en la empresa. Todas las empresas deben tenerla.
- Desde el sindicato debemos implicarnos en todas las fases del proceso, tenemos propuestas y capacidad de negociación.
- Lo primero que debemos acordar es el método para realizar la evaluación. Ya comentábamos que no todos los métodos son iguales. En CCOO tenemos una propuesta clara: utilizar el método CoPsoQ istas21¹¹. Más allá de sus valiosas características técnicas y científicas tenemos argumentos importantes de género para su defensa:
- Es un método que demuestra la sensibilidad de género en la identificación y valoración de los riesgos. Como hemos señalado anteriormente, la exposición a riesgos psicosociales es superior en las mujeres y ello responde a sus características de desigualdad social y laboral.

¹¹ La Fundación Ista (Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud, de CCOO), ha elaborado el CoPsoQ-istas21, método de evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en las empresas.



- Es un método que contempla la doble presencia como riesgo para la salud. Este tema se ha tratado de forma específica en un epígrafe anterior, "Diferencias de sexo y desigualdades de género". También hemos visto que la doble presencia afecta más frecuentemente a las mujeres. No incorporar este riesgo significa esconder uno de los más frecuentes para las mujeres, y consecuentemente no actuar sobre las condiciones de trabajo que lo originan. También este aspecto es totalmente coincidente con la literatura científica.
- Es un método que siempre ofrece los resultados por puesto de trabajo y sexo, porque -como se ha señalado anteriormente- sabemos que las principales desigualdades en la exposición a riesgos y en los daños son de clase social y género.
- Es un método que permite, si así lo decide el comité de seguridad y salud, tener indicadores de condiciones de trabajo (contratación, jornada y su distribución, segregación por puesto de trabajo y secciones, promoción, salario....) por sexo, de manera que se puedan utilizar en la fase de diagnóstico o evaluación de los planes de igualdad en las empresas.
- Las propuestas y negociación de las medidas preventivas deben dirigirse al origen de los riesgos: las condiciones de trabajo.
- Para elaborar las propuestas sindicales debemos partir de nuestro conocimiento y experiencias, pero también es importante recoger las de nuestros compañeros y compañeras de trabajo, y en este sentido estar alertas de que estamos tomando en cuenta la opinión y propuestas de las trabajadoras.



Riesgos específicos de género en el ámbito

A pesar de que en nuestra sociedad se han producido diversos avances que han posibilitado el desarrollo de las políticas de igualdad y reconocimiento de los derechos de las mujeres, todavía persiste de manera muy marcada una diferenciación de roles de género (de las mujeres se espera que sean cuidadoras, de los hombres que sean productivos) y una situación de preponderancia y poder social para los hombres. Así mismo cabe señalar que las mujeres se han incorporado al mercado de trabajo sin cambios sustanciales en cómo y quién realiza el trabajo doméstico; y ya hemos visto que esta realidad social también determina las condiciones del trabajo asalariado y de salud y provoca la aparición de riesgos que afectan principalmente a las mujeres.

El acoso sexual y acoso por razón de sexo

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo como manifestación de la desigualdad en las relaciones de poder entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos laborales y sociales es una de las formas más comunes de violencia de género en nuestra sociedad. Entra de lleno en el ámbito de las competencias sindicales, dada su consideración normativa de discriminación por razón de sexo, contraria al principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

El acoso sexual sufrido mayoritariamente por las mujeres tiene efectos importantes en el ambiente de trabajo, en la organización de la empresa y, fundamentalmente, sobre la salud de la persona trabajadora que lo padece.

Diversos estudios e informes han puesto de manifiesto que no es una conducta patológica y fácilmente reconocible, ni tampoco una conducta concreta que puede ser aprendida, evaluada y catalogada, sino que más bien se inscribe en una trama de relaciones donde existe un desequilibrio de poder entre los sujetos, desfavorable para las mujeres. Nos encontramos ante un comportamiento complejo que se manifiesta de diversas formas, directas e indirectas, de gravedad e intensidad variable, aislada o continuada, etc. Estas conductas, que tienen sus raíces en entornos laborales sexistas, pueden ir desde los requerimientos o proposiciones, chistes, bromas, exhibición de carteles o fotografías con contenido sexista, pasan-



do por comportamientos físicos o roces indeseados que suponen una vejación para quien los sufre, hasta el asalto o la agresión sexual.

¿Qué entendemos por acoso sexual o acoso por razón de sexo? La importancia de una definición

Es imprescindible definir con claridad los conceptos, las conductas, las causas y los efectos del acoso sexual para una mejor comprensión del mismo y una mayor eficacia en la prevención y en la actuación sindical.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, en su artículo 7 incorpora la definición de acoso sexual y acoso por razón del sexo, y los declara discriminatorios:

*“Constituye **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”.*

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

Algunas de las **características** que definen el acoso sexual son:

- Es una conducta indeseada.
- Es una conducta de naturaleza sexual (verbal o física): palmaditas, roces, tocamientos innecesarios, insinuaciones o comentarios obscenos, flirteos ofensivos, pellizcos, exhibir fotos pornográficas, objetos o materiales escritos, e incluso el intento de violación.
- Persistencia de la conducta en el tiempo.
- Dicha conducta crea un entorno intimidatorio, hostil y humillante.
- Lesiona derechos de diversa índole: la intimidad, la dignidad, la libertad sexual, la igualdad y la no discriminación y la protección de la salud en el trabajo.





- La aceptación o rechazo de tal conducta puede ser utilizado para decidir cuestiones laborales que afectan a la persona.
- Afecta en el rendimiento del trabajo de la persona a quien va dirigida.

Por último, esta definición incluye, entre los comportamientos censurables, el chantaje sexual y el acoso sexual ambiental:

- El **chantaje sexual** es el producido por un superior jerárquico o por personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.
- El **acoso ambiental** es toda conducta que crea un entorno laboral discriminatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

El acoso sexual es una manifestación de las relaciones de poder, una forma de discriminación basada en el género como jerarquía, que guarda relación con los roles atribuidos tradicionalmente en función del sexo de las personas, encontrándose vinculado al poder y a la violencia.

Daños a la salud

El acoso sexual tiene efectos importantes en el ambiente de trabajo, en la organización de la empresa y también sobre la salud de la persona que lo padece. Aparecen alteraciones de la salud psicológica; reacciones relacionadas con el estrés como traumas emocionales, ansiedad, depresión, estados de nerviosismo, sentimientos de baja autoestima, etc. También puede afectar la salud física apareciendo trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, hipertensión, en definitiva, sintomatología física asociada a estrés. Trastornos que ante una situación de baja laboral deben considerarse como accidente de trabajo.

¿Qué puedes hacer tú? Algunas pautas para la acción sindical

La actuación sindical frente al acoso sexual en el ámbito laboral debe centrarse principalmente en:

- La representación sindical deberá garantizar que la dirección de la empresa aplica y desarrolla el marco normativo que propicia la LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- La dirección de la empresa debe realizar una declaración de principios que prohíba expresamente el acoso sexual, defendiendo el derecho del conjunto de la plantilla a ser tratada con dignidad, así como promover la realización de campañas informativas y de sensibilización y acciones formativas. Asimismo, se promoverá la elaboración de protocolos de actuación frente al acoso sexual con procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, recogiendo las responsabilidades de cada una de las partes, explicando el procedimiento a seguir e incluyendo el compromiso de un tratamiento serio, rápido y confidencial, la protección frente a represalias y la garantía de que se aplicarán las medidas disciplinarias adecuadas.
- Asegurar en todo el proceso la participación de la representación sindical, y en su caso, es importante dotar de competencias a las Comisiones Paritarias, las Comisiones de Igualdad, o las que se establezcan al efecto, que se encargue de proporcionar asesoramiento y asistencia a las víctimas del acoso, y que vele por el cumplimiento de la normativa existente y del procedimiento de denuncia y sanción establecido.
- Por último, el acoso sexual será contemplado en el régimen disciplinario, tipificando las conductas que pueden ser constitutivas de acoso sexual -abarcando tanto el chantaje sexual como el acoso ambiental- y el acoso por razón de sexo, estableciendo la sanción correspondiente en razón de su gravedad.

A continuación te ofrecemos una herramienta muy sencilla que te ayudará en tu quehacer sindical a detectar diferentes conductas que pueden darse ante un caso de acoso sexual. Se trata de un medidor en el que se alerta sobre situaciones consideradas como “normales”, pero que no tienen nada que ver ni con el trabajo ni con un ambiente laboral saludable. Estos hechos conocidos pueden dar lugar a situaciones de acoso sexual que no deberían ser normalizadas por las personas trabajadoras y mucho menos por la parte empresarial.



Medidor de acoso sexual

<p>¡CUIDADO!</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Chistes de contenido sexual sobre mujeres
<p>SI NO INTENTAS DETENERLO PUEDE CONVERTIRSE EN ACOSO SEXUAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Piropos • Comentarios sexuales • Pedir citas • Gestos y miradas • Preguntar sobre tu vida sexual • Mostrar imágenes de contenido sexual
<p>¡REACCIONA! Y BUSCA AYUDA EN EL SINDICATO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Propagar rumores sobre tu vida sexual • Pedirte abiertamente relaciones sexuales • Acercamiento excesivo
<p>¡URGENTE! NO LO DUDES DENUNCIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Abrazar y besar cuando no se desea • Tocamientos, pellizcos o acorralamientos • Exhibir o difundir imágenes a través de las redes sociales • Presionar para obtener sexo a cambio de mejoras • Tener que realizar actos sexuales bajo presión de despido

La doble presencia

Si bien es cierto que ha habido un adelanto en el camino de la igualdad, aún estamos lejos de ese objetivo, por lo que considerar la doble presencia como un riesgo psicosocial más es un paso importante a la hora de combatirla. Más aún si tenemos en cuenta que el 90% de mujeres que trabajan fuera de casa la sufren, y esta doble presencia afecta directamente a la salud de dichas mujeres, siendo los síntomas más frecuentes el estrés, la ansiedad, la depresión y los problemas osteomusculares.



Las mujeres organizan y realizan una parte importante del trabajo doméstico familiar. Según datos de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015, las mujeres ocupadas dedican una media de 4 horas a actividades de hogar y cuidados de la familia frente a las 2 horas que dedican los hombres. Pero simultáneamente, el trabajo asalariado se continúa organizando y realizando como si las mujeres no se hubiesen incorporado a él.

Asimismo, diversos estudios han puesto en evidencia que el estado de salud de las mujeres asalariadas empeora a medida que aumenta el número de personas (niños y niñas y personas enfermas) que requieren cuidados en el núcleo de convivencia familiar. Esta relación es especialmente preocupante en el caso de las trabajadoras de clases sociales con menos recursos económicos que no pueden disponer de ayuda doméstica remunerada. Por el contrario, en el grupo de hombres no se observa un empeoramiento del estado de salud conforme aumentan las cargas familiares. También se ha demostrado que cuando se combina la doble presencia y la realización de trabajos con elevada tensión (exigencias elevadas y bajo control sobre el trabajo), los efectos sobre la salud pueden ser mayores.

La Fundación ISTAS (Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud) de Comisiones Obreras ha elaborado un método de evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en las empresas: CoPsoQ-istas21, que identifica, entre los riesgos, la doble presencia. Sin duda se trata de una gran oportunidad para visualizar un riesgo con claro impacto de género y poder realizar un trabajo específico en el marco de las empresas.

La Encuesta de Riesgos Psicosociales realizada por ISTAS en 2010 entre la población asalariada en España destaca la diferencia de exposición entre mujeres y hombres en la exposición a la doble presencia: la situación más desfavorable para la salud es más del doble entre las mujeres (18,4%) que entre los hombres (7,8%), lo que se explica por la división sexual del trabajo doméstico y familiar.¹²



¹² Llorens, Clara et al. *Exposición a riesgos psicosociales en el trabajo y desigualdades sociales entre la población asalariada en España*, noviembre 2011, ISTAS-CCOO. Disponible en: <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=3909>



Intervenir sobre la doble presencia

Cualquier intervención sobre este fenómeno requiere de una múltiple actuación. Así, en el marco de las empresas es preciso identificar, valorar y actuar sobre este riesgo a partir de la evaluación de riesgos psicosociales y la negociación de los planes de igualdad. La experiencia es que la intervención sindical se ha centrado en mejorar la adaptación y distribución del tiempo de trabajo, y en la difusión y ampliación de los derechos recogidos en la normativa igualitaria¹³ y la corresponsabilidad relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Por otro lado, las distintas medidas legislativas, laborales, culturales y sociales a adoptar, en materia de corresponsabilidad deben encuadrarse en una perspectiva más integral orientada a la eliminación de las diversas formas de discriminación por razón de sexo y para avanzar en la corresponsabilidad de mujeres y hombres para el cuidado y atención del trabajo doméstico y familiar.

Por último, es necesario el incremento y la mejora de los servicios públicos en materia de atención y cuidado de las personas dependientes, ya sea por edad o por salud. Estos servicios públicos deben de ser universales, equitativos y de calidad.

Los riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia

El embarazo y la lactancia son un periodo de bienestar, salud y vitalidad para las mujeres sanas y con hábitos de vida saludable. Sin embargo, las mujeres embarazadas, que han dado a luz recientemente o que están lactando constituyen un grupo de trabajadoras especialmente vulnerables a algunos riesgos laborales debido a los cambios biológicos que se producen en sus cuerpos, que acentúan algunos riesgos presentes en los lugares de trabajo y a la posibilidad de dañar la salud de las criaturas que van a nacer y la de las recién nacidas.

¹³ Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE de 23/03/2007).

Durante el embarazo y la lactancia se producen importantes cambios fisiológicos y psicológicos en las mujeres para garantizar que el feto en desarrollo y el recién nacido disponen de todo lo necesario para desarrollarse adecuadamente. Entre los cambios más importantes destacan:

- Modificación del sistema endocrino.
- Modificación del sistema respiratorio y circulatorio para responder al incremento de la demanda de oxígeno. El volumen respiratorio aumenta hasta un 40%. Por ello, se puede producir un aumento de la inhalación de sustancias tóxicas presentes en los lugares de trabajo.
- Aumento del volumen de sangre, reduciéndose la capacidad del corazón para adaptarse al ejercicio físico y aumentando la presión venosa en las piernas, lo que dificulta permanecer de pie durante períodos prolongados.
- Aumento de la curvatura de la parte inferior de la columna vertebral y aumento del volumen abdominal, que afectan a los trabajos estáticos.
- Aumento de las necesidades de energía.

El embarazo y la lactancia sólo son una fase de la salud reproductiva, y la prevención debería extenderse a la fase de preconcepción, de manera que también afecte a la exposición de los hombres. Así lo recoge la normativa española, y en concreto los artículos 25 y el 26 de la Ley de Prevención de riesgos laborales. Si embargo, mientras que la investigación, la normativa y los instrumentos para la intervención preventiva están ampliamente desarrollados en el caso del embarazo y la lactancia natural, en la fase anterior a la concepción no es del todo así; no disponemos ni de un marco normativo tan concreto, ni instrumentos que faciliten y orienten la prevención.

Cómo actuar en la empresa

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales recoge la obligación del empresario de adoptar las medidas necesarias para garantizar la salud reproductiva de la población trabajadora. Por ello se debe evitar cualquier exposición a riesgos que puedan afectar a la salud de la mujer embarazada o lactante, o a la salud de la descendencia.





La normativa señala de forma clara que la protección de la reproducción, el embarazo y la lactancia se deben tener en cuenta en la evaluación de riesgos inicial, de manera que nos permita tener una relación de puestos de trabajo exentos de riesgos y actuar preventivamente sobre aquellos que presentan riesgos. Pero, desafortunadamente, en la mayor parte de las empresas dichos riesgos no se han contemplado y la intervención que señala la norma (evaluar, identificar los puestos de trabajo sin riesgo y reevaluar ante la notificación de una situación de embarazo o lactancia natural) no siempre es posible seguirla. Frecuentemente nos encontramos ante el hecho de que debemos actuar después de la comunicación de la situación de embarazo o lactancia y existe un riesgo.

De forma resumida, este sería el esquema de actuación:

- En el proceso de evaluación:
 - La empresa debe,
 - **IDENTIFICAR** los riesgos par el embarazo y la lactancia (situaciones generales, agentes biológicos, físicos o químicos y condiciones de trabajo).
 - **ELIMINAR** los riesgos que hayan sido identificados. No es necesario esperar a hacer una evaluación técnica detallada para eliminar agentes o situaciones de riesgo evidentes, Ej. posturas forzadas, manipulación de cargas, etc.
 - **EVALUAR** los riesgos no eliminados.
- Establecer la **RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EXENTOS DE RIESGO**. El empresario debe determinar, previa consulta con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos para el embarazo y/o lactancia.
- Ante la **COMUNICACIÓN** de la situación de embarazo o lactancia el puesto de trabajo debe ser reevaluado, y ante la situación de riesgo para la mujer o su descendencia se deberá eliminar el riesgo, y si no es posible la norma jerarquiza tres actuaciones:

- Adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo.
- Cambio temporal de puesto de trabajo con los criterios marcados en el Estatuto de los Trabajadores y en todo caso manteniendo la retribución del puesto de trabajo originario.
- Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia (es una prestación de la Seguridad Social considerada como contingencia profesional, por lo tanto gestionada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesional, en la que la trabajadora afectada percibe el 100% de la base reguladora).
- Todas las trabajadoras tienen derecho a recibir **INFORMACIÓN Y FORMACIÓN** sobre los riesgos que afecten a su puesto de trabajo, así como de las medidas de prevención y protección adecuadas.
- Las empresas deben disponer de una **SALA DE DESCANSO** para las mujeres embarazadas y lactantes.
- **PERMISOS RETRUBUIDOS** por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse en los términos establecidos legalmente o en convenio colectivo.

Los protocolos de actuación

En aquellas empresas en las que existen riesgos para las trabajadoras embarazadas y/o en periodo de lactancia natural es importante y necesario contar con un protocolo o procedimiento de actuación que garantice la protección de estas trabajadoras. Este procedimiento debe ordenar los pasos a seguir tanto por la trabajadora cuando comunica su situación (cuando, a quién, cómo...), como para la empresa y los delegados y delegadas, para poder seguir el proceso en todo momento.

Es importante negociar este procedimiento antes de que tengamos en la plantilla una trabajadora embarazada o en situación de lactancia natural, ya que así podemos prevenir cualquier riesgo que pudiera afectar su situación actual. Por ello... **MANOS A LA OBRA.**





Propuestas de intervención sindical

Compañeras, compañeros incluir la perspectiva de género en la prevención es todo un reto que debemos abordar

Hay mucho por hacer en prevención de riesgos laborales y género. Se necesita voluntad política, formación y concienciación, métodos, recursos, herramientas... Y las delegadas y los delegados de prevención sois el motor de la inclusión de la dimensión del género en la salud laboral. Sois el motor de la transformación.

Ahora bien, tú no eres quien ha de proporcionar un trabajo seguro y saludable, donde se proteja a todas y a todos. La responsabilidad es del empresario.

El papel y la responsabilidad del empresario

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga al empresario a proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras. La propia ley no distingue entre hombres y mujeres pero, tal y como hemos estado viendo a lo largo de esta guía, resulta imprescindible contemplar la especificidad del género en el conjunto de las prácticas preventivas. Pero, ¿qué significa esto exactamente?, ¿qué hago como delegada/o? ¿por dónde empiezo?

Qué puedes hacer como delegada o delegado de prevención

Aunque ya te hemos ido dando alguna pista sobre cómo actuar en tu centro de trabajo, dependiendo de los diferentes riesgos que hemos ido viendo, sin ser ésta una lista exhaustiva, a continuación te presentamos algunas ideas para que puedas ir trabajando e introducir o profundizar en la inclusión del género en la gestión de la prevención en tu empresa.

- **Exige que se evalúen los riesgos introduciendo perspectiva de género pidiendo que**

- Se evalúen **TODOS** los riesgos y no sólo los riesgos de seguridad, que son los que afectan en mayor medida y con más intensidad a los hombres.





- Que en todas las evaluaciones se tengan en cuenta las características personales (medidas antropométricas, sexo, edad, antigüedad en el puesto...).
 - Que en las evaluaciones de riesgo químico se preste especial atención a los disruptores endocrinos y a los riesgos que pueden afectar a la reproducción.
 - Que en las evaluaciones de riesgo psicosocial se tenga en cuenta la doble presencia.
 - Que en las evaluaciones de los puestos de trabajo, aunque sean iniciales, se tenga en cuenta la posibilidad de que los puestos sean ocupados por mujeres embarazadas o en períodos de lactancia.
- **Reivindica que en las evaluaciones de riesgo se tengan en cuenta los riesgos que puedan afectar a la reproducción y la fertilidad en ambos sexos** influenciada por exposiciones laborales y/o medioambientales. Teniendo en cuenta que estas exposiciones no sólo tienen consecuencias para las personas expuestas, sino que trascienden a las futuras generaciones por potenciales efectos derivados de estas exposiciones con efectos mutagénicos.
 - **Solicita que se realice un protocolo para proteger a la mujer embarazada y/o en período de lactancia**, donde exista un listado de puestos exentos de riesgo negociado con vuestra participación, la de los delegados y delegadas de prevención.
 - **Insta a la empresa a que dé a conocer este protocolo entre las trabajadoras.**
 - **Solicita que se proporcionen EPI's para mujeres.**
 - **Pide que los resultados de la vigilancia de la salud vengán desagregados por sexo.**
 - **Denuncia públicamente cualquier manifestación de discriminación y desigualdad** en tu entorno laboral y personal.
 - **Promueve la elaboración de un protocolo de actuación frente al acoso sexual** donde se establezca un procedimiento específico para su prevención y para tratar adecuadamente los casos que se pudieran producir.

La acción sindical y la negociación colectiva

La negociación de medidas que incidan en la protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras debe ser objeto de negociación en los convenios colectivos. Para eso, en el propio sindicato, en nuestra casa, deberíamos trabajar la incorporación del género de manera transversal en todos nuestros foros, en nuestras negociaciones y nuestras reivindicaciones. Cómo:

- Sensibilizando, informando y formando a las delegadas y delegados sobre todos los temas relacionados con la igualdad y la inclusión de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales en las empresas.
- Proporcionando asesoramiento sindical para trabajar el género en las políticas y en las prácticas de prevención en las empresas.
- Introduciendo la perspectiva de género en la negociación colectiva e impulsando la adopción de medidas de denuncia de cualquier situación que implique desigualdades de género y discriminaciones de sexo.

Otras herramientas: los planes de igualdad

Contamos con otras herramientas para intervenir en situaciones de desigualdad como son los planes de igualdad. Estos planes son un “un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras”¹⁴ y deben contener como mínimo algunas materias, entre las que se encuentran medidas dirigidas a mejorar la formación y promoción profesional de las trabajadoras, la corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Desde el mes de marzo del próximo año será obligatorio la negociación de un plan de igualdad en empresas con 50 personas en plantilla. Esta novedad se irá integrando de forma progresiva:

¹⁴ Art. 1.2 del Real Decreto-Ley 6/2019 de “Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”.





- A partir del 7 de marzo de 2020 deberán tenerlo todas las empresas con más de 150 personas en plantilla.
- A partir del 7 de marzo de 2021 deberán tenerlo todas las empresas con más de 100 y hasta 150 personas en plantilla.
- A partir del 7 de marzo de 2022 deberán tenerlo todas las empresas de entre 50 a 100 personas en plantilla.

La participación de las mujeres

La participación de clase trabajadora en la prevención es un derecho y una necesidad. De ello depende que no sólo que se cumpla con la LPRL, sino que la prevención se aborde desde un conocimiento técnico, pero también experiencial, de la persona que trabaja en un determinado puesto, con unas condiciones de trabajo concretas y con una realidad específica.

Esta participación debe contemplar la universalidad y la diversidad de experiencias y situaciones. Eso implica permitir la participación de las mujeres. De otra manera, si partimos de la homogeneidad de la población trabajadora nos estaremos equivocando, estaremos desprotegiendo a la mujer.

Las mujeres deben poder participar en primera persona para defender sus propios puntos de vista, compartir sus realidades en el trabajo, expresar la percepción de sus riesgos y participar en la propuesta de soluciones. No se trata sólo de “enriquecer” con las propuestas de las trabajadoras los criterios técnicos de los expertos/as, sino que la participación ha de ser real y tener unos resultados visibles sobre las condiciones de trabajo que ellas tienen.

Promover la participación de las trabajadoras implica transformar una realidad que convierte a las mujeres en verdaderas protagonistas de un proceso orientado a la mejora permanente de las condiciones de trabajo que les afectan, cuyo fin es conseguir mayores niveles de seguridad, de salud y de igualdad.

Otras y otros implicados

La Administración Pública, el Sistema Educativo, las Sociedades y Asociaciones científicas también deben estar involucradas en actuaciones preventivas, de coordinación y consenso en salud laboral, y en potenciar la formación, la información, la difusión e investigación en cuestiones de género.

Los profesionales de la medicina del trabajo (médicas/os y enfermeras/os) con su actuación específica en vigilancia de la salud tienen un papel destacable en la consideración del género en la prevención de riesgos laborales. Un trabajo que debe ser multidisciplinar, coordinado y con objetivos claros establecidos a corto, medio y largo plazo en relación a la protección de las trabajadoras.





Anexos

Anexo I. Empleo y Mujer

Algunos datos relacionados con la situación laboral de la mujer

Para empezar, si comparamos las principales tasas vinculadas al mercado de trabajo para trabajadores y trabajadoras de más de 16 años hasta 64 se observa que las mujeres siempre salen peor paradas que los hombres¹⁵.

Tasa de Actividad: 8,51 puntos menos = 94.900 mujeres menos.
Tasa de Ocupación: 9,34 puntos menor = 100.000 mujeres menos.
Tasa de desempleo sobre población activa: 1,06 puntos mayor en las mujeres = 6.000 mujeres más desempleadas.

Los datos también evidencian que en las modalidades de contratación las diferencias son evidentes. Y es que, aunque el número de contratos temporales en los hombres aumenta año tras año, la contratación temporal en mujeres sigue siendo muy superior (8,5 puntos por encima de los hombres).

Algo similar ocurre con la contratación parcial; aunque el contrato a tiempo parcial está aumentando en ambos sexos, la parcialidad sigue estando más presente entre las trabajadoras (las mujeres representan ya el 75% del total de contratos a tiempo parcial registrados, frente al 25% de los hombres). Todo ello, con el agravante de que el 71% de las ocasiones acepta esta contratación parcial de manera involuntaria, a veces ocultando una contratación fraudulenta.

En el caso de los salarios, la población asalariada en Madrid en 2016 ascendía a 2.693.900 personas. De ellas, el 50,38% eran mujeres. El salario medio bruto anual, en jornada completa con contratación indefinida en el año 2016, según los últimos datos publicados por el INE (en la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2016) era de 23.372 euros y la de los hombres 29.111 euros. Es decir, una diferencia de 5.740 euros a favor de los hombres. Esta brecha salarial entre sexos se puede caracterizar y explicar mediante diferentes variables: la jornada laboral, el tipo de contrato, la ocupación laboral, el sector de actividad, los componentes

¹⁵ Análisis extraído del Informe 8 de Marzo 2019, Secretaría de las Mujeres CCOO de Madrid.





del salario,... y por la variación de la discriminación salarial única y exclusivamente por razón de género.

La brecha salarial, como es lógico, también tiene sus consecuencias en las pensiones. En el caso de la región de Madrid, según los datos publicados por la Agencia Tributaria sobre Pensionistas, percepciones de pensiones y pensiones medias por sexo del año 2017, las mujeres habrían presentado una pensión media anual de 13.964 euros. Por su parte, los hombres la habrían presentado de 20.384 euros, una diferencia a favor de los hombres de 6.420 euros. Es decir, la pensión media de la mujer en Madrid es el 31,5% inferior de la pensión media de un hombre.

Pero hay diferencias aún mayores, como los pensionistas con pensiones inferiores al SMI (9.906 euros, en 14 pagas) en 2017 de las cuales 412.568 eran mujeres, mientras que el número de hombres era de 227.850.

ANEXO II. Doble (e incluso triple) presencia

A continuación te presentamos algunos datos relacionados con la situación laboral de la mujer

Algunos datos que ponen número a la realidad de la doble presencia que sufren las mujeres son los que se muestran a continuación. Han sido extraídos de la última Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT) publicada en 2015. En la información que ésta proporciona del número de horas a la semana dedicadas al empleo principal, otro empleo, trabajo no remunerado y desplazamientos según sexo y tipo de jornada, muestra cómo son más largas las jornadas de trabajo de las mujeres que las de los hombres. De hecho, las mujeres dedican 63,6 horas semanales a trabajo remunerado + no remunerado + desplazamientos mientras que los hombres dedican 56,7 horas semanales.

ENCT 2015*	Hombres	Mujeres
Horas de trabajo/semana. Trabajo remunerado, no remunerado, desplazamientos.	56,7 horas semanales	63,6 horas semanales
Horas/semana trabajo no remunerado si contrato a tiempo completo.	14 horas semanales	14 horas semanales
Horas/semana trabajo no remunerado si contrato a tiempo parcial.	30 horas semanales	Se incrementa
Horas/día de trabajo no remunerado.	2 horas diarias	4 horas diarias

Además, los hombres dedican habitualmente el mismo número de horas al trabajo no remunerado (14 horas a la semana) independientemente de que trabajen a tiempo parcial o a jornada completa. Por su parte las mujeres incrementan el tiempo dedicado al trabajo no remunerado (30 horas) cuando tienen jornada a tiempo parcial.

Y, por último, el porcentaje más alto (33,9%) de mujeres trabajadoras que dedican tiempo al cuidado y educación de hijos/as, nietos/as les dedican 4 horas diarias, mientras que el porcentaje de hombres (36,7%) que trabajan dedican 2 horas diarias a este tipo de cuidados y educación.

ANEXO III. Daños a la salud diferentes e invisibles

Algunos datos que ponen de manifiesto la invisibilización de los daños a la salud que sufren las mujeres¹⁶

Las mujeres sufren más accidentes de trabajo in itinere que los hombres. En Madrid, durante el año 2018 se han producido 16.856 accidentes de trabajo in itinere, de los cuales 10.044, es decir, el 59,6% fueron en mujeres y 6.812 (40,4%) en hombres. En términos de incidencia, los datos confirman esta situación, de tal forma que los índices de incidencia de los accidentes in itinere es un tercio superior en las mujeres que en los hombres, diferencia que se reproduce en todos los sectores de actividad y que está

* ENCT (Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo). <http://encuestasnacionales.oect.es/>

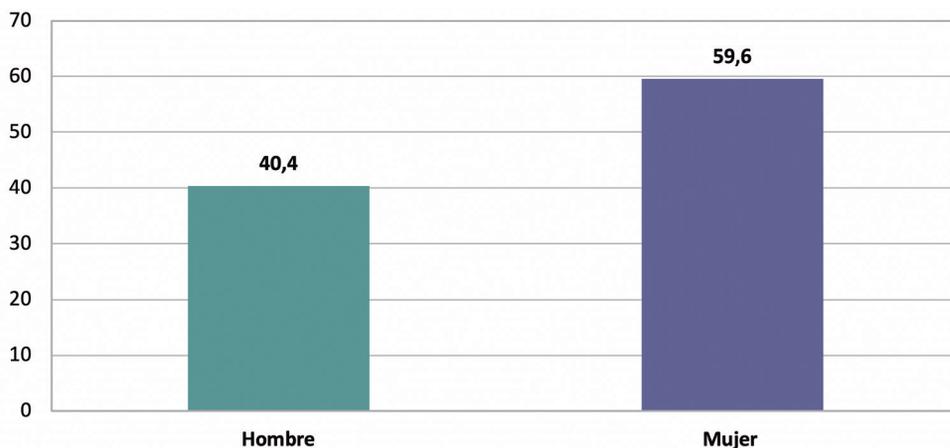
¹⁶ www.seg-social.es





directamente ligada con la mayor precarización del trabajo femenino, ya que a las mujeres les afecta en mayor medida la contratación parcial no deseada y la necesidad de simultanear varios empleos, lo que les lleva a estar sometidas a un mayor número de desplazamientos y, habitualmente, con tiempos muy ajustados también por la doble presencia y las necesidades en torno a la conciliación de la vida laboral, familiar y social.

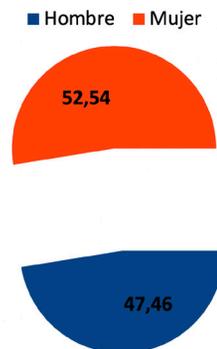
Distribución porcentual de accidentes de trabajo in itinere según sexo. Comunidad de Madrid. 2018 (%)



En lo relativo a las enfermedades profesionales se produce una infradeclaración mayor de las enfermedades profesionales que afectan a las mujeres.

De hecho, en las mujeres se declaran un mayor número de enfermedades profesionales que en los hombres, tal y como aparece en el gráfico que se muestra a continuación y que corresponden a las enfermedades profesionales declaradas en los meses que van de enero a septiembre en nuestra comunidad durante el año en curso.

Distribución porcentual de enfermedades profesionales según sexo. Comunidad de Madrid. Enero-septiembre 2019 (%)



ANEXO IV. Glosario de igualdad y género en Prevención de Riesgos Laborales

A continuación te presentamos un pequeño glosario con algunas definiciones de palabras relacionadas, directa o indirectamente, con el género y la prevención de riesgos laborales¹⁷.

A

Acoso sexual. Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado para la víctima, que atenta a la dignidad de mujeres y hombres.

Acoso por razón de sexo. Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Análisis por género. Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de tomas de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Androcentrismo. Consideración del hombre como centro del universo y equiparación de la humanidad con con el hombre-varón. Una consecuencia del androcentrismo es la ocultación de las mujeres, su falta de definición y la no consideración de sus realidades.

¹⁷ Parcialmente extraído y adaptado del *Glosario de Igualdad y Género* publicado por la Secretaría de las Mujeres de CCOO de Madrid.





B

Barreras de género. Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de la mujer) para los procesos de toma de decisiones y su plena participación en la sociedad.

Brechas de género. Diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto determinado.

Brecha salarial. Percepción menor de salario por parte de las mujeres con respecto a los hombres por la realización de trabajos de igual valor.

C

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal. Para la creación de tal estructura se establecen determinadas acciones como la introducción de sistemas de permiso por razones familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes (menores, personas mayores, con discapacidad), etc.

Corresponsabilidad. La distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas doméstica, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

D

Datos desagregados por sexo. Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo, análisis teniendo en cuenta las especificidades del género.

Diferencias de género. Diferencias existentes entre mujeres y hombres, en cualquier ámbito, por lo que respecta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneración o beneficios.

Discriminación por razón de sexo. Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, con independencia de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales y cultural y civil o en cualquier otra esfera.

División sexual del trabajo. Consiste en la diferencia que se hace sobre las actividades que deben realizar las mujeres y las que deben realizar los hombres, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres desarrollar su actividad en el ámbito doméstico considerado como productivo.

Doble jornada. Condición a la que se ven sometidas las mujeres que, además de desempeñar un trabajo remunerado en horario laboral, suman y acumulan todas las tareas que implica el trabajo reproductivo, no compartido por sus compañeros.

E

Equidad. Justicia en el tratamiento de hombres y mujeres atendiendo a sus necesidades específicas respectivas. A partir de este concepto se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En el contexto del trabajo, una meta de equidad de género suele incluir medidas diseñadas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres.

I

Igualdad de género. Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones,





sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

P

Participación. Se refiere al protagonismo de hombres y mujeres mediante el acto voluntario, motivado por el interés y el deseo de hacer presencia, opinar, comentar, sugerir y tomar decisiones, en acciones y procesos que buscan favorecer las condiciones de la vida. Por este proceso de hombres y mujeres pueden lograr una verdadera redistribución de oportunidades, que les permita tomar parte en las decisiones de su propio desarrollo, ya no como simples beneficiarios sino como protagonistas.

Patriarcado. La antropología ha definido el patriarcado como un sistema de organización social en el cual los puestos clave de poder, tanto políticos, como religioso, social y militar se encuentran, de forma exclusiva y garantizada, en manos de los hombres.

Perspectiva de género. Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados en una política hace referencia al intento de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales, de manera que se tengan en cuenta todas las decisiones políticas, económicas y sociales las cuestiones que afectan a las mujeres.

R

Roles de género. Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.

S

Segregación horizontal. Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como “trabajos típicamente femeninos” (secretarias, enfermeras, maestras, etc.) y “trabajos típicamente masculinos” (mecánicos, conductores, etc).

Segregación vertical. Concentración de mujeres o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical cuando, al mismo nivel de formación y experiencia laboral, se opta por la candidatura masculina para los puestos de jefatura o dirección.

T

Transversalidad. Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.



Equipo de Asesoramiento en Salud laboral CCOO Madrid

**C/ Pedro Unanue, 14. 28045 Madrid
Teléfono: 91 536 52 12 Ext. 5212
slmadrid@usmr.ccoo.es
www.saludlaboralmadrid.es**

V Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales
de la Comunidad de Madrid (2017-2020)



www.ccoomadrid.es



**Comunidad
de Madrid**