



Estándares OISS
de Seguridad y Salud en el Trabajo
EOSys

Integración del enfoque de género en la seguridad y salud en el trabajo

EOSyS

11

ACTUALIZADO
12/2021

Contenido

1. Introducción
2. Objeto
3. Iniciativas de las Organizaciones e Instituciones internacionales sobre la perspectiva de género
4. Necesidad de la prevención de riesgos laborales con enfoque de género.
5. Desigualdades de género en factores ligados a elementos externos al trabajo
6. Diferencias de género en las condiciones de trabajo
7. Algunas pautas para la inclusión de la variable de género en cada una de las fases de la labor preventiva

ANEXOS:

ANEXO 1: Glosario

ANEXO 2: Cuestionario para verificar si la empresa está incorporando la variable género en su actividad preventiva

ANEXO 3: Peligros y riesgos detectados en ámbitos laborales donde predominan las mujeres trabajadoras

ANEXO 4: Recomendaciones para evitar el abuso del masculino genérico

ANEXO 5: Claves para una comunicación incluyente

1. Introducción

Los últimos años han sido positivos para la situación de la mujer en el mundo del trabajo y la igualdad de género en la sociedad. El número de mujeres que participa en el mercado laboral no tiene precedentes y hay más conciencia de la importancia de la igualdad de género en las iniciativas para reducir la pobreza e impulsar el desarrollo económico. Prueba de ello es la adopción de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas que incluye un objetivo independiente para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, el Objetivo 5, y metas con enfoque de género en los demás objetivos.

No obstante, pese al progreso logrado y al empeño en seguir avanzando, las perspectivas de la mujer en el mundo del trabajo distan mucho de ser iguales a las de los hombres. Las características más frecuentes en el mercado laboral femenino frente al masculino son:

- *el desempleo*; continúan siendo las más afectadas por el desempleo de larga duración y se encuentran en mayor proporción entre las personas que buscan el primer trabajo.
- *la contratación temporal*.
- *el trabajo a tiempo parcial*; a menudo, las mujeres utilizan esta opción para compaginar la vida laboral con la familiar, pero otras veces es la única opción disponible que tienen en el mercado de trabajo, sobre todo en el caso de personas poco cualificadas
- *la mayor probabilidad de estar ocupadas en la informalidad*, en empleos que están al margen de la legislación laboral, la normativa en materia de seguridad social y/o los convenios colectivos.
- *la presencia mayoritaria* en el sector público, el sector servicios, el sector de ventas y en trabajos administrativos.
- las dificultades para acceder a *cargos de responsabilidad* ocupando con mayor frecuencia empleos de baja cualificación, con menor responsabilidad y pocas posibilidades de promoción.

A estas características, hay que sumar que tradicionalmente, fuera del trabajo, las mujeres se han encargado del trabajo doméstico y de los *cuidados* a familiares (la doble jornada) hecho que condiciona también su vida laboral y los efectos en la salud.

Los gobiernos no están haciendo lo suficiente para establecer condiciones de igualdad y deben reiterar su compromiso de prestar un mayor apoyo a la educación infantil y la atención a la infancia, fomentar que los padres hagan uso del permiso de paternidad cuando tienen hijos, y, en general a través de políticas públicas efectivas, cambiar las normas en torno a la distribución del trabajo remunerado y no remunerado e función del género.

Es fundamental combatir las normas, actitudes y prácticas discriminatorias a través de, por ejemplo, la sensibilidad a las cuestiones relacionadas con el género, la formación, los programas de difusión masiva y el respaldo a la educación de las niñas por parte de los líderes comunitarios.

Por todo lo expuesto, es claro que hombres y mujeres se sitúan en condiciones y posiciones distintas en el mercado de trabajo, lo que conlleva la exposición a riesgos laborales distintos y a desarrollar problemas de salud diferentes.

2. Objeto

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

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. Está demostrado que la NO adopción de un enfoque de género en materia de seguridad y salud en el trabajo SST contribuye, por ejemplo, a: ocultar o ignorar las diferencias de género, a/ prestar menos atención a algunos ámbitos de investigación más relacionados con las mujeres; a subestimar la magnitud de los riesgos que afectan a las mujeres; a reducir la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones en materia de SST, ya que no se adoptan medidas positivas para garantizar su integración; a obviar las soluciones preventivas más adecuadas.

Teniendo en cuenta los aspectos anteriores, el objetivo de este Estándar de la OISS es, recopilar las políticas y estrategias en materia de género y Seguridad y Salud en el Trabajo, recoger los riesgos más frecuentes y aportar las medidas más adecuadas para que sean implantadas en la empresa, teniendo en cuenta los aspectos de género de la población trabajadora.

En los Estándares OISS nº 2 “*Gestión de la protección de la mujer trabajadora en situación de embarazo y/o lactancia*” y nº 3 “*Guía para la realización de la evaluación de riesgos de la mujer trabajadora en situación de embarazo y/o lactancia*”, se analizan e profundidad los factores laborales relacionados con la mujer trabajadora en situación de embarazo, por lo que en este Estándar no se hará referencia a esta circunstancia.

Se trata por tanto de una Guía básica de aplicación de los aspectos de género que deben ser tenidos en cuenta en la seguridad y salud en el trabajo de las empresas. Se ha excluido de este Estándar de forma explícita, el análisis y las formas de luchar contra el Acoso Sexual, por ser objeto de otro Estándar OISS en el futuro.

3. Iniciativas de las Organizaciones e Instituciones internacionales sobre la perspectiva de género

Se hace necesario abordar los esfuerzos que están realizando las Organizaciones Internacionales en la integración del factor de género en la seguridad y salud en el trabajo, recogiendo la legislación más importante sobre la mujer en relación con el trabajo. Como aspecto importante a tener en cuenta, no se ha obviado lo que se refiere a la igualdad de trato y oportunidades ni a la conciliación de la vida familiar y laboral.

- **La Organización de las Naciones Unidas (ONU)**

Desde su creación en 1945, la Organización de las Naciones Unidas siempre ha tenido en cuenta en sus programas y declaraciones la importancia de la protección de los derechos de las mujeres en el más amplio sentido de la palabra. Una de las iniciativas de la ONU de mayor interés para las políticas de género, es la organización de Conferencias Mundiales sobre mujeres donde se tratan temas que afectan específicamente a las mujeres y se acuerdan medidas sobre las acciones a emprender.

Precisamente, en los trabajos preparatorios de la IV Conferencia mundial sobre mujeres, celebrada en Beijing (China) en septiembre de 1995, se adoptó oficialmente la definición de género como una herramienta de análisis de la realidad de la población femenina.

El género es “la forma en que todas las sociedades del mundo determinan las funciones, actitudes, valores y relaciones que conciernen al hombre y a la mujer. Mientras el sexo hace referencia a los aspectos biológicos que se derivan de las diferencias sexuales, el género es una definición de las mujeres y de los hombres, construido socialmente y con claras repercusiones políticas. El sexo de una persona es determinado por la naturaleza, pero su género lo elabora la sociedad”.

En este foro, se consideró como objetivo estratégico fomentar una armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres. La Declaración aprobada por los 189 Estados allí reunidos y la Plataforma de Acción de la Conferencia se han constituido en una estrategia de referencia para los gobiernos sobre la igualdad de género en el marco de los Derechos Humanos de las Mujeres. En Beijing, en se reconoció la igualdad entre mujeres y hombres como una cuestión importante para el conjunto de la sociedad y se acuñó el término “mainstreaming”, que hace referencia a la integración de la política de igualdad de oportunidades en todas las políticas nacionales, desde la planificación hasta la ejecución de las mismas y en todos los ámbitos de actuación.

Hoy las Naciones Unidas centran su labor en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) donde las mujeres desarrollan un papel esencial. Los ODS recogen numerosas metas que se centran en el reconocimiento de la igualdad y del empoderamiento de la mujer como un objetivo y como parte de la solución.

- **La Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

La Organización Internacional del Trabajo, creada en 1919, es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. Formula normas internacionales del trabajo y establece Convenios y Recomendaciones en los que ha manifestado de forma continuada una gran preocupación por la protección de la salud de la mujer trabajadora, en especial durante la situación de embarazo, parto reciente y período de lactancia. Ejemplo de ello son desde el Convenio N° 3, de 29 de noviembre de 1919 relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto hasta el Convenio N° 136 en el que se prohíbe a la mujer embarazada o lactante la exposición al benceno o productos que contengan benceno.

En relación con las estrategias y políticas de género, la OIT ha elaborado numerosa normativa al respecto sobre igualdad de oportunidades y de trato, igualdad de remuneración, empleo de las mujeres con responsabilidades familiares,..., con el fin de que las mujeres y los hombres accedan a un trabajo decente, esto es, un trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

La Organización ha elaborado un Plan de acción sobre igualdad de género 2010-15, que concreta la política de la OIT en cuanto a igualdad de género. El Plan de acción facilita asimismo una entrega efectiva y con perspectiva de género del Programa de Trabajo Decente, conforme a la Resolución de junio de 2009 relativa a la igualdad de género en el corazón del trabajo decente. Las cinco Oficinas Regionales de la OIT y las oficinas subregionales y nacionales han trazado sus propias políticas y estrategias en la materia, adaptándolas a su propio contexto regional y nacional. El objeto es promover la igualdad entre mujeres y hombres con más eficacia en los respectivos programas, en particular, en los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP).

- **La Unión Europea. La normativa comunitaria**

En el ámbito de la Unión Europea un elemento fundamental de referencia para la actuación comunitaria es la Carta Social Europea de 1961, que contiene reglas generales sobre el derecho de los trabajadores a la seguridad e higiene en el trabajo y normas específicas de protección de la mujer trabajadora.

“las trabajadoras, en caso de maternidad, y las demás trabajadoras en los casos procedentes, tienen derecho a una protección especial en el trabajo”

La acción legislativa comunitaria en materia de salud laboral ha sido constante pero en relación a este Estándar, hay que destacar especialmente la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia, en virtud de la cual los grupos especialmente sensibles a determinados riesgos deben estar protegidos contra los peligros que les afecte de manera específica, siendo la primera norma comunitaria que realizó un tratamiento unitario sobre el tema.

Otra de las vertientes dentro de la política social comunitaria es la igualdad entre hombres y mujeres, establecido en un conjunto de normas comunitarias, en especial en la Directiva 76/207/CEE y a las condiciones de trabajo, que modificada por la

Directiva 2002/73/CE, contiene una definición del acoso sexual, considerado como una forma de discriminación basada en el sexo, y ofrece un apoyo más eficaz a los trabajadores que se consideran injustamente tratados por su empleador en razón de su sexo. Por otra parte, la Unión Europea ha adoptado una Directiva relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo (Directiva 97/80/CE).

Con objeto de reactivar la política de salud y seguridad en el trabajo, en 2002 la Comisión Europea definió una Estrategia comunitaria para el período 2002-2006 “*Como adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)*”, en la que destacaban, desde el punto de vista de este estándar, dos aspectos:

- Dada la creciente participación en el empleo de la población femenina, las medidas preventivas, los mecanismos de medición y las normas relativas al pago de indemnizaciones deben tener en cuenta las particularidades de las mujeres por lo que respecta a la salud y seguridad en el trabajo.
- En la prevención de riesgos laborales se debe integrar la dimensión de la igualdad entre hombres y mujeres.

El principal objetivo de la Estrategia Comunitaria para el período 2007-2012 fue una reducción continua, duradera y homogénea de los accidentes laborales y de las enfermedades profesionales pero aunque la tendencia a introducir el principio de igualdad por razón de sexo en la esfera de la seguridad y salud en el trabajo se mantiene hay que subrayar que su presencia en este documento es significativamente menor que en el primero, pues las referencias a la igualdad se encuentran confinadas en los apartados introductorios, sin que se hayan plasmado con claridad dentro de los objetivos de la Estrategia.

Lo mismo ocurre con la última Estrategia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo 2014-2020, que identifica los principales retos y objetivos estratégicos para la seguridad y salud en el trabajo así como las acciones para hacerles frente pero sin hacer especial hincapié en la variable género.

• **La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo**

La Agencia es una organización tripartita de la Unión Europea que reúne a representantes de los tres grupos clave para la toma de decisiones en cada uno de los Estados miembros: gobiernos, empresarios y organizaciones de trabajadores. Se crea

en 1994 con el fin desarrollar, recoger, analizar y difundir la información que sirva para mejorar el estado de la seguridad y la salud en el trabajo en Europa.

Además de desarrollar una red completa de sitios Internet de seguridad y salud, la Agencia lleva a cabo un programa de publicaciones de todo tipo, desde informes especializados hasta material para campañas publicitarias entre los que destacan, para el tema de este Estándar, los trabajos enfocados a las cuestiones de género en relación con la seguridad y la salud en el trabajo donde examinan las diferencias de género en cuanto a las enfermedades y lesiones profesionales, los déficit de conocimiento sobre el tema y sus consecuencias y proponen modelos para hacer la evaluación de riesgos más sensible a los géneros.

- **El Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe**

Es una herramienta creada en 2007 en virtud del mandato emanado de la X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe con el propósito de contribuir al fortalecimiento de los mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres, poner a disposición pública información oficial de los gobiernos de la región y facilitar el seguimiento de los acuerdos internacionales de derechos de las mujeres.

Mediante la elaboración de informes anuales y estudios periódicos, el Observatorio establece diagnósticos sobre las desigualdades entre mujeres y hombres y analiza con una mirada regional o nacional los avances, retrocesos y desafíos de las políticas públicas para la igualdad de género y la autonomía de las mujeres.

- **La Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud**

La meta de la política OPS/OMS de Igualdad de Género es contribuir al logro de la igualdad de género en el estado de la salud y el desarrollo sanitario y promover activamente la igualdad entre mujeres y hombres.

La unidad de Género y Diversidad Cultural (GD) provee cooperación técnica a las áreas técnicas y los Estados Miembros de la OPS para la promoción de la equidad de género, igualdad étnica, el avance los derechos humanos y la bioética.

- **El Consejo Andino de Altas Autoridades de la Mujer e Igualdad de Oportunidades – CAAAMI**

Creado en 2009, ratifica el compromiso de los países andinos por trabajar de manera conjunta para lograr la igualdad de mujeres y hombres. Esta voluntad se sustenta en

la persistencia de situaciones que ponen en desventaja a las mujeres, a pesar de la existencia de amplia normativa internacional, regional y nacional sobre derechos humanos y específicamente de las mujeres que impide el desarrollo humano sostenible de la subregión.

El tema de género e igualdad de oportunidades es abordado en la Agenda Estratégica Andina, de acuerdo a lo dispuesto en el Plan Integrado de Desarrollo Social, para lo cual el CAAAMI impulsa activa y permanentemente el trabajo en esta materia, a través de acciones enmarcadas en el Programa Andino para la Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades, a través de sus cuatro líneas estratégicas: Fortalecimiento normativo, desarrollo normativo, desarrollo de mecanismos comunitarios y participación ciudadana.

• **Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS)**

Además de los programas específicos sobre el Convenio Iberoamericano Multilateral de Seguridad Social, el de Adulto Mayor y el Seguridad y Salud en el Trabajo, la OISS dispone de un programa concreto dedicado a la Igualdad de Género en Seguridad Social. Entre otras razones, porque las mujeres suponen el 50.6% de la población de la Región, unos 315 millones de personas, y pese a que se han logrado grandes avances en la igualdad formal entre mujeres y hombres, lo cierto es que aún falta mucho por hacer para lograr llevar la igualdad a la práctica.

Así, las desigualdades por razón de género persisten, en ocasiones de forma explícita y en otras a través de formas más sutiles de discriminación indirecta, pero con iguales consecuencias negativas.

El Programa específico de la OISS, que afecta a las principales desigualdades que se pueden encontrar en los sistemas de seguridad social, tiene como ejes de desarrollo, los siguientes:

- Menores pensiones contributivas para las mujeres debido a que en su vida laboral acumulan menor densidad de cotizaciones. Esto se debe a que:
 - Se incorporan en menor medida al trabajo remunerado debido a que aún siguen siendo las principales encargadas de las tareas domésticas y de cuidado de mayores y menores dependientes.
 - Acceden a trabajos en peores condiciones que las de sus compañeros varones, con frecuencia en puestos de trabajo de baja cualificación y menor remuneración. No en vano, los principales sectores de trabajo para las mujeres en América Latina son el servicio doméstico, la

industria manufacturera de exportación (maquilas) y la agricultura de temporada.

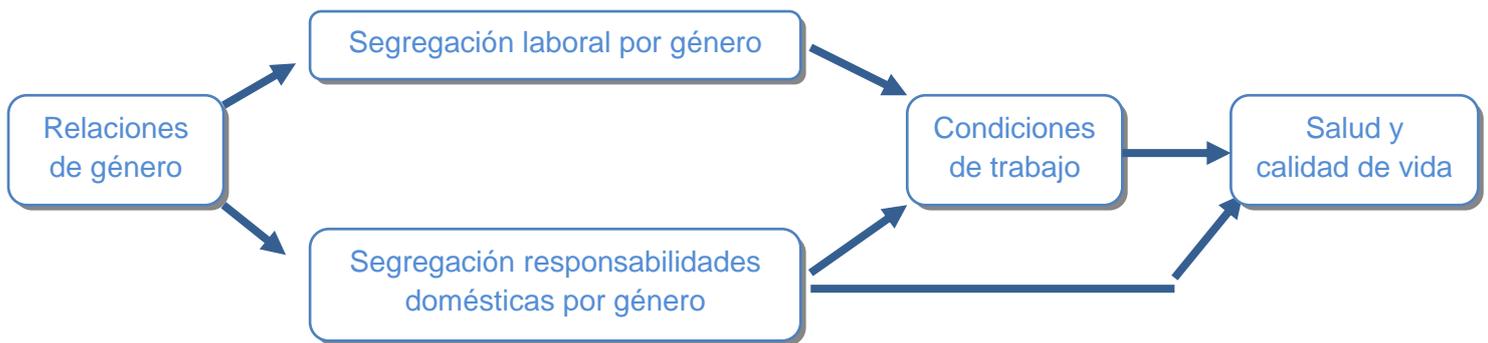
- Tienen una mayor inestabilidad laboral, ya que las mujeres son mayoría en los contratos a tiempo parcial y en los de duración determinada.
- Importante brecha salarial de género.
- Las interrupciones reiteradas de su carrera profesional debidas al cuidado de los mayores o menores dependientes.
- Comportamiento pro-cíclico del desempleo femenino, de forma que las mujeres son las primeras en perder sus empleos en los contextos económicos desfavorables.
- Las mujeres son las principales receptoras de pensiones no contributivas y de pensiones derivadas de los derechos adquiridos por su cónyuge o pareja, cuya cuantía por lo general cubre solo las necesidades básicas. No en vano se observa un aumento en el porcentaje de mujeres mayores en situación de pobreza e indigencia, que supera al de varones.
- Algunos sistemas de seguridad social incluyen elementos discriminatorios, como el uso de tablas de mortalidad diferenciadas por sexo para el cálculo de la pensión, para reflejar la mayor esperanza de vida de las mujeres resulta en menores pensiones para ellas, aunque hubieran cotizado las mismas cuantías durante los mismos años que un varón.
- Los sistemas de seguridad social en su mayoría no tiene en consideración el trabajo no-remunerado que principalmente realizan las mujeres (cuidado de personas en situación de dependencia, tareas domésticas, etc.).
- Las mujeres tienen un menor acceso a la atención sanitaria y a medicamentos, debido a su menor autonomía económica. A esto se suman los problemas derivados de la maternidad, la violencia de género y los abusos, el impacto en la salud de las dobles jornadas de trabajo y las consecuencias de no incluir la perspectiva de género en la atención sanitaria.
- En los servicios sociales habitualmente no se incluye la perspectiva de género, por lo que no se tienen en cuenta las dobles discriminaciones.

Por todo ello, la OISS ha puesto en funcionamiento este Programa para la Equidad de Género en los Sistemas de Seguridad Social en Iberoamérica.

4. La prevención de riesgos laborales con enfoque de género

El objetivo principal de la prevención de riesgos laborales es proteger a todos los trabajadores y trabajadoras de la exposición a situaciones que puedan suponer un riesgo o un daño para su salud. Pero, debe tenerse en cuenta que hay diferencias, no solo en la manera en que hombres y mujeres se distribuyen en el mercado laboral, sino también en los factores externos a las condiciones de trabajo que les rodean y en los roles que tradicionalmente se han asignado a cada uno, lo que hace que hombres y mujeres se sitúen en condiciones sociales y económicas distintas y por lo tanto estén expuestos a riesgos diferentes.

Interacción de factores de género, factores laborales, salud y calidad de vida



Fuente: Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo

De ahí la importancia de incluir la variable de género en la prevención de riesgos laborales y de otorgar un mismo nivel de atención, de preocupación y de recursos en los diferentes tipos de riesgos que causan daños a la salud. Para ello hay que tener en cuenta los siguientes factores:

- La incorporación de la perspectiva de género en las actividades de prevención es esencial para garantizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres y mantener un entorno laboral seguro para todas las personas trabajadoras. 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 y que muchas veces una gran parte de los valores

límite establecidos para la exposición a sustancias tóxicas no tienen en cuenta la posibilidad de que la respuesta toxicológica puede ser diferente entre las mujeres y hombres.

- En todo el proceso preventivo es necesario no olvidar que la empresa está formada por trabajadoras y trabajadores, con características y necesidades diferentes.
- Para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la política preventiva de la empresa es necesario formar en igualdad entre mujeres y hombres a las personas responsables de la prevención de riesgos, a los equipos directivos así como a toda la plantilla.
- Las organizaciones deben actuar sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo para garantizar un entorno laboral respetuoso con la dignidad de las personas, configurando una cultura organizacional de rechazo a las desigualdades entre mujeres y hombres y a la discriminación por razón de sexo.
- Cuando la prevención de riesgos laborales es efectiva, tanto para las mujeres como para los hombres, la calidad de la ocupación mejora y el desarrollo, tanto social como económico, de un país aumenta.
- La igualdad entre mujeres y hombres solo se puede lograr con un compromiso fuerte de gobiernos e interlocutores sociales. Para progresar es preciso convertir el compromiso en acción utilizando mecanismos y estructuras de aplicación eficaces. Es importante que la igualdad entre mujeres y hombres se convierta en una preocupación visible y fundamental de la política y la planificación, y que la integración de la perspectiva de género pase a ser una herramienta más eficaz de la formulación de políticas.

A continuación, se analizan los diferentes factores, que deben ser considerados en la integración de la perspectiva de género en la seguridad y salud en el trabajo.

5. Desigualdades de género en factores ligados a elementos externos al trabajo pero que pueden interactuar con éste potenciando o multiplicando el riesgo

Las cuestiones de sexo y de género se interrelacionan dentro y fuera del medio laboral e inciden directamente sobre la exposición diferencial a riesgos laborales y la subsiguiente afectación -también diferente- de la salud de unos y otras.

No son solo los roles de género en el medio laboral los que determinan la salud de los y las trabajadoras, sino que también son determinantes las relaciones de género en el medio extralaboral, hecho que no se puede obviar a la hora de analizar los diferentes estados de salud de la población trabajadora. Por ello, hay que tener especialmente en consideración los siguientes parámetros que afecta mayoritariamente a la población femenina:

- La doble presencia.
- El desempleo, la contratación temporal, el trabajo a tiempo parcial.
- La discriminación laboral.
- El acoso sexual.

5.1. La doble presencia

A pesar de que la sociedad ha avanzado en los derechos de las mujeres, todavía persiste una diferencia en los roles de sexo y, de forma muy frecuente, se sigue esperando que las mujeres sean cuidadoras de la familia y se ocupen del trabajo doméstico en su práctica totalidad. Es entonces cuando se define la doble presencia como la situación que se da cuando recae sobre una misma persona la obligación de responder a las demandas del trabajo doméstico y a las del trabajo asalariado.

La doble presencia como riesgo para la salud, está determinada por el aumento de la carga de trabajo, por la dificultad de responder a ambas demandas cuando se presentan de manera simultánea y por la reducción del tiempo de descanso necesario que incide también en una peor calidad de vida y, por lo tanto, en un peor estado de salud.

Las repercusiones sobre la persona que la padece pueden ser estrés, fatiga crónica, envejecimiento prematuro y trastornos psicosomáticos, así como mayor probabilidad de sufrir enfermedades relacionadas con el trabajo.

Un equilibrio adecuado entre la vida laboral y privada de hombres y mujeres depende de la organización del trabajo, de la disponibilidad de servicios asistenciales de calidad que sean asequibles y de una repartición más equitativa de las responsabilidades familiares y de las tareas domésticas. Por lo tanto, entre las medidas preventivas que se podrían adoptar para evitar este problema destacan:

- Concienciar y estimular a la sociedad para que los hombres compartan el trabajo doméstico repartiendo las cargas de trabajo entre ambos sexos.
- Participar en el diálogo social para mejorar la infraestructura y los servicios sociales públicos en lo que se refiere a la atención y cuidado de la infancia y las personas dependientes.
- En el marco de las empresas se puede actuar sobre este riesgo principalmente a través de la distribución del tiempo de trabajo, la duración y flexibilidad de las jornadas y la ampliación de permisos y licencias para compaginar la atención a la familia y el trabajo.

5.2. El desempleo, la contratación temporal, el trabajo a tiempo parcial

Aunque la tasa de actividad femenina ha aumentado, el desempleo afecta más a las mujeres que a los hombres, entre ellas es más frecuente el desempleo de larga duración y se encuentran en mayor proporción entre las personas que buscan el primer trabajo. Muchas de las mujeres que trabajan tienen unas condiciones laborales más precarias que los hombres siendo más frecuente en ellas la contratación temporal y el trabajo tiempo parcial.

El desempleo tiene repercusiones en la salud mental y física, no solo disminuye los ingresos económicos, puede implicar también una pérdida de autoestima y de capacidad de tomar decisiones.

Las consecuencias negativas de la inestabilidad laboral se reflejan en problemas de salud mental, en una mayor incidencia de accidentes de trabajo y en menores niveles de salud laboral.

Las principales dificultades asociadas a la parcialidad tienen que ver con la promoción profesional y los bajos salarios. El trabajo a tiempo parcial es más frecuente en los empleos poco cualificados, mal remunerados, monótonos, con pocas oportunidades de aprender y por lo tanto es más sensible a los riesgos de tipo psicosocial.

Para solventar estos problemas, los regímenes fiscales y de prestaciones sociales de los países, deberían contener incentivos financieros dirigidos a que mujeres y hombres ingresaran en el mercado de trabajo, permanecieran en él o se reincorporen al mismo en condiciones de igualdad. La eliminación de las desigualdades por medio de las políticas de igualdad de género se debe considerar como un factor que estimula el crecimiento en lugar de como un coste para la sociedad.

5.3. La discriminación laboral

Recientemente, se ha puesto en evidencia que ante un trabajo del mismo valor las mujeres cobran entre un 20-25% menos que los hombres. Esta discriminación se puede verificar mediante la constatación del reconocimiento a los trabajadores hombres de complementos salariales voluntarios que no vienen previstos en los correspondientes convenios colectivos y que no han sido reconocidos a las mujeres que realizan el mismo trabajo o uno de igual valor, sin que exista justificación objetiva y razonable para ello; comparando si las cantidades percibidas por los trabajadores y trabajadoras en concepto de dietas, compensaciones de gastos, horas extraordinarias y pagas extraordinarias en igualdad de condiciones alguna trabajadora no las percibe, como si lo hace en cuantía inferior.... Etc.

La ausencia de procedimientos claros y de transparencia en la política salarial, pueden también constituir factores de riesgo psicosocial que afectan a las mujeres en mayor medida.

La reducción de las disparidades salariales entre hombres y mujeres debe ser una prioridad. Para ello se debe implicar a todas las partes afectadas y combinar todos los instrumentos disponibles, incluida la aplicación efectiva de la legislación existente, una evaluación transparente de los sistemas de retribución, la concienciación y la lucha contra los estereotipos y la revisión de la clasificación de los puestos de trabajo.

5.4. El acoso sexual

El acoso sexual se define como *“la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”*.

El acoso sexual es sufrido mayoritariamente por las mujeres, identificándose dos tipos de acoso, el chantaje sexual y el acoso ambiental.

El chantaje sexual es el producido por un superior jerárquico o persona cuyas decisiones pueden 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.

Estas dramáticas situaciones pueden ocasionar 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 a la salud física apareciendo trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, hipertensión...

Aunque será objeto de un nuevo Estándar OISS, las políticas y prácticas contra el acoso sexual deberían incluir cuatro elementos principales:

- Una declaración de criterios o principios en la que se prohibiera expresamente el acoso sexual y se defendiera el derecho del conjunto de la plantilla a ser tratada con dignidad.
- Un procedimiento a seguir que asegurara en todo momento un tratamiento serio, rápido y confidencial.
- Una garantía de aplicación de las medidas disciplinarias adecuadas.
- Una protección frente a las represalias.

Es imprescindible que las empresas cuenten con protocolos concretos de actuación frente al acoso sexual. Se recomienda la designación de una persona o comisión específica que se encargue de proporcionar asesoramiento y asistencia a las víctimas de acoso y que vele por el cumplimiento de la normativa existente y del procedimiento de denuncia y sanción establecido.

Según la Organización Internacional del Trabajo debería haber una mayor equidad en la distribución de responsabilidades familiares y domésticas. Ello supone la implicación de los diferentes agentes (Estado, organizaciones sindicales y empresariales y otras entidades de la sociedad civil) en la sensibilización para cambiar los estereotipos de género y lograr una mayor implicación de los hombres en la atención a las familias y las tareas domésticas.

Políticas públicas de corresponsabilidad	Lugares de trabajo que apoyen la conciliación: mejores empresas
Marcos legales nacionales que garanticen licencias parentales y familiares.	Apoyo a la conciliación: reconociendo que quienes tienen responsabilidades familiares tienen dificultades para compatibilizar trabajo y familia.
Políticas universales en materia de cuidados: servicios de atención a la infancia y otras personas dependientes de las familias.	Modificación del tiempo de trabajo: flexibilidad de horarios y jornadas, sistemas de trabajo variables, trabajo compartido, etc.
Servicios de información y formación sobre el principio de igualdad de oportunidades y de trato y de las dificultades de conciliación.	Licencias adicionales a las legales por emergencias familiares, enfermedad o cuidado, y licencias no remuneradas sin pérdida de empleo.
Políticas de empleo que incluyen las necesidades específicas de las mujeres.	Guarderías de empresa o apoyo económico para la atención de las personas dependientes del hogar.
Guarderías de empresa o apoyo económico para la atención de las personas dependientes del hogar.	

6. Diferencias de género en las condiciones de trabajo

Mujeres y hombres desempeñan a menudo diferentes papeles en función de las expectativas que socialmente se ha creado en torno a su sexo, lo que ha dado lugar a la división sexual del trabajo y a la segregación laboral. Esta distribución de género de tareas y responsabilidades tiene diferentes impactos en la salud. Por ello, una acción preventiva eficaz en materia de riesgos laborales debe identificar las implicaciones diferentes para mujeres y hombres según la exposición a los riesgos y la interacción con las condiciones de vida.

- La segregación horizontal
- La segregación vertical
- Riesgos más frecuentes entre el colectivo femenino

6.1. La segregación horizontal

El papel de “cuidadora” que tradicionalmente ha venido asumiendo la mujer en el ámbito privado, se ha trasladado en gran medida al ámbito laboral, llevando a una concentración de la ocupación laboral de las mujeres en dicho rol, repartiéndose hombres y mujeres en distintos sectores y actividades. Así, mientras la presencia de los hombres es mayoritaria en las áreas industriales, las mujeres se ocupan en los sectores sanitario, educación, industria textil y confección, trabajo doméstico...donde principalmente se presentan riesgos ergonómicos y psicosociales: movimientos repetitivos, posturas forzadas, trabajo monótono... que tienen otro tipo de impacto sobre la salud.

Esta situación hace plantearse los siguientes interrogantes

- ¿Qué condiciones de trabajo caracterizan a unos sectores y a otros?.
- ¿Cuáles son los riesgos a que se exponen quienes trabajan en unos y otros sectores?
- ¿Cuáles son los daños a la salud que tienen mujeres y hombres con motivo del trabajo?
- ¿Por qué tienen mayor accidentalidad los hombres que las mujeres?.

- ¿Por qué padecen más trastornos musculoesqueléticos las mujeres que los hombres?

La respuesta a estas preguntas debe recogerse en la identificación y evaluación de los riesgos laborales de la empresa, deben ser tenidas en cuenta además para la planificación de las medidas preventivas a implantar de forma diferenciada según la ocupación del puesto de trabajo sea por un hombre o una mujer, entre otras, elección de equipos de protección individual, exposición a contaminantes químicos, ...

6.2. La segregación vertical

Las mujeres ocupan con mayor frecuencia empleos de baja cualificación, con menos responsabilidades y pocas posibilidades de promoción, mientras los hombres suelen estar situados en mayor medida en puestos con mejores condiciones económicas, mayores cotas de poder y posibilidades de promoción.

Entre las posibles actuaciones de las empresas sería importante que lograsen una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones, atendiendo en cualquier caso a la representación proporcional de mujeres y hombres en la entidad. Es deseable que este equilibrio se diera también en centros de trabajo, departamentos, equipos o unidades funcionales, siempre considerando la proporción de mujeres y hombres con formación y experiencia en las disciplinas requeridas por la empresa.

6.3. Riesgos más frecuentes entre el colectivo femenino

Debido a la segregación existente en el mercado laboral las mujeres están más expuestas a determinados tipos de riesgo laboral. Se recoge a continuación, los riesgos más frecuentes en los que se produce esta discriminación:

- **Riesgos músculo-esqueléticos**

Las condiciones de trabajo de las mujeres implican más factores de riesgo músculo-esqueléticos debido a:

- a) La tarea asignada es diferente y el trabajo de las mujeres suele demandar movimientos repetitivos de los miembros superiores a un ritmo muy rápido y/o una postura estática, sentada o de pie sin posibilidad de movilidad.

- b) La interacción entre la persona y su puesto de trabajo es diferente. Los hombres y mujeres tienen diferente tamaño, pero también diferentes proporciones y habitualmente las herramientas, útiles y equipamientos del puesto de trabajo son estándares y no tienen en cuenta a la persona que trabaja.

Las diferencias biológicas de tamaño, fuerza muscular influyen en la manera de trabajar de las mujeres; Por ejemplo, el tener que utilizar una proporción mayor de su fuerza las obliga a adoptar posturas incómodas.

Uno de los factores que aumentan el riesgo de problemas musculoesqueléticos es la falta de reposo. Si se tiene en cuenta que las mujeres dedican un mayor número de horas al trabajo doméstico, su riesgo de padecer este tipo de lesiones es mayor que el de los hombres.

- **Riesgos psicosociales**

La forma en que muchas veces se incorporan las trabajadoras al mercado laboral (precariedad, segregación, parcialidad..) y las condiciones bajo las cuales deben desempeñarlo: monotonía y falta de control, asignación a puestos de baja calificación con escasas posibilidades de realizar una carrera profesional, bajo salario, inseguridad..., así como las situaciones de acoso y los requerimientos del trabajo remunerado y del no remunerado hacen que las mujeres estén más expuestas a los riesgos psicosociales.

- **Riesgo químico**

En los últimos veinte años, el número de sustancias químicas utilizadas en el entorno industrial ha experimentado un enorme crecimiento, pero se dispone de poca información sobre sus propiedades y riesgos, aunque se sabe que las enfermedades laborales asociadas al uso de sustancias químicas incluyen: afecciones respiratorias, dérmicas, del sistema nervioso, daños a órganos, diversos tipos de cáncer.

Muchos de los trabajos y actividades que utilizan productos químicos están altamente feminizados: tintes en el textil; n-hexano en el calzado; formaldehído en la sanidad, organoclorados en la agricultura, disolventes en la limpieza... etc.

Pero si existe poca información sobre el riesgo químico para la salud humana en general, todavía es más escasa la información en torno a las repercusiones que

puede tener en la salud de las mujeres, debido, principalmente a que la mayoría de los estudios sobre los efectos de las sustancias o sobreexposición de la población trabajadora se ha realizado con hombres, que son quienes han estado en los sectores donde la utilización de productos químicos es más obvia, como la industria metalúrgica y química.

Sin embargo, las sustancias químicas pueden afectar por diversas razones de forma diferente y específica a las mujeres:

- La naturaleza y propiedades de las sustancias que causan enfermedades específicas de la mujer: ciertos compuestos organoclorados están ligados al cáncer de mama u ovarios; el cadmio está relacionado con la osteoporosis...
- Las diferencias biológicas: anatómicas (área superficial), fisiológicas (contenido graso) o bioquímicas (procesos hormonales).
- La exposición múltiple a sustancias químicas en el trabajo y en la vida cotidiana (productos de limpieza del hogar, medicamentos, cosméticos...).
- Los niveles de protección frente al riesgo químico pueden resultar insuficientes y que en muchas ocasiones están calculados en base al nivel de reacción de hombres.

Los riesgos laborales indicados deben ser tenidos en cuenta por los profesionales de la seguridad y salud en el trabajo, incidiendo en las evaluaciones de riesgos en esta diferente forma de afectar a hombres y mujeres.

7. Pautas para la inclusión de la variable de género en cada una de las fases de la labor preventiva

Todos los argumentos expuestos, ponen de manifiesto la necesidad de considerar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Entre las distintas razones que lo justifican se pueden destacar las siguientes:

- Un enfoque neutro desde el punto de vista de género que aborda la salud laboral partiendo de una persona trabajadora abstracta – cuyo referente implícito es la normalidad del trabajo masculino – no contribuye a identificar y atajar los problemas de prevención de riesgos laborales de las mujeres.
- La prevención de riesgos laborales debe tener cuenta las características de la persona que desempeña la tarea y el sexo es una de ellas (otras podrían ser la edad, la especialidad sensibilidad...).
- Las diferencias biológicas entre hombre y mujer hacen que también haya diferencias en las consecuencias de la exposición a ciertos riesgos, sobre todo los derivados de la manipulación de agentes químicos y los debidos a factores ergonómicos.
- La segregación de tareas se refleja en distintos niveles de exposición a los riesgos y en diferencias en el tiempo dedicado a las operaciones, así como en la utilización de los equipos de trabajo y de protección individual.
- La diferente problemática respecto a la organización del trabajo y los riesgos psicosociales, motivada por los roles sociales y las cargas familiares, y su repercusión en la promoción profesional.

La integración del enfoque de género en la labor preventiva consiste en visibilizar en todas las fases del proceso (recogida de información, identificación de peligros, análisis de los riesgos..), las diferencias que hay entre hombres y mujeres en cuanto a las condiciones en las que desempeñan su trabajo que tendrá como consecuencia una diferente exposición a los riesgos, así como en las distintas consecuencias que ese riesgo puede tener para ellos y para ellas en función de sus características y situación personales.

A continuación, se dan pautas generales de cómo integrar ese elemento diferenciador en cada una de las fases del proceso preventivo:

- Recopilación de información en general.
 - Recopilación de información de la empresa.
 - Identificación de peligros y estimación del riesgo.
 - Selección de medidas preventivas.
 - Valoración de la eficacia de las medidas preventivas.
-
- **Recopilación de información en general**

En una primera fase se trata de recopilar y analizar toda la legislación específica, guías, normas técnicas ... referidas a las condiciones de trabajo de las mujeres que sea obligatorio aplicar a la empresa en razón de su actividad y características.
-
- **Recopilación de información de la empresa**

Un segundo paso consiste en recoger y analizar la información de los aspectos que tienen impacto en la prevención de riesgos laborales de la empresa. Para evitar un diagnóstico desenfocado o excesivamente general, es imprescindible que este análisis sea diferencial ya que las necesidades, obstáculos y oportunidades para mujeres y hombres respecto a la prevención de riesgos laborales pueden ser diferentes. Así, la recogida de información que se realice en la empresa debe cumplir, en la medida de lo posible, los siguientes requisitos:

 - Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos.
 - Establecer e incluir indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en la exposición a riesgos, daños, condiciones de trabajo, medidas de protección...
 - Realizar muestras, mediciones y controles lo suficientemente amplios para que los resultados puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo y conocer así las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los ámbitos de intervención.

Por otra parte, a la hora de describir los centros y lugares de trabajo hay que identificar los equipos utilizados, los productos químicos empleados, los agentes biológicos con los que puede haber contacto, los peligros derivados de las condiciones materiales y organizativas de trabajo, las medidas de protección colectiva e individual haciendo un análisis de cómo afectan todos estos factores de forma diferencial a hombres y mujeres.

- **Identificación de peligros y estimación del riesgo**

Una vez recopilada toda la información, se deben identificar los peligros, estimar los riesgos y valorarlos. Es en este momento, cuando es imprescindible incorporar la perspectiva de género para hacer visible las diferencias entre hombres y mujeres en la exposición a los riesgos laborales y las consecuencias de los mismos lo que permitirá hacer propuestas más adecuadas para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida, tanto de ellas como de ellos.

Algunas cuestiones a tener en cuenta en este proceso son:

- Muchas veces, bajo la misma denominación de un puesto de trabajo, los hombres y las mujeres realizan distintas actividades o presentan diferencias sustanciales en la dedicación a las tareas, lo que condiciona su nivel de exposición a los riesgos (por ejemplo, ayudantes de supermercado que, siendo hombres reponen mercancía en el almacén y siendo mujeres hacen de cajeras, etc...) Por ello, es especialmente importante comprobar si hombres y mujeres que trabajan en un mismo puesto desarrollan las mismas tareas y de la misma manera.
- Para cada tarea hay que caracterizar una serie de aspectos, (lugares dónde se realiza, equipos, materiales y vehículos que deben emplearse, factores ergonómicos), donde siempre se debe considerar la variable sexo.
- Para valorar un riesgo laboral hay que asumir que un mismo riesgo puede acarrear diferentes consecuencias para distintas personas, en función de sus características personales y situación biológica. Así, la severidad puede ser distinta para los hombres y las mujeres, e incluso para grupos concretos de hombres y mujeres en función de la edad, patologías previas, tratamientos médicos... La especificidad vinculada al sexo viene referida a los factores biológicos diferenciales, como son el diferente contenido graso (la mayoría de

los alteradores endocrinos, por ejemplo, son liposolubles), las diferencias hormonales entre los sexos...etc.

- **Selección de medidas preventivas**

Identificados los riesgos es el momento de seleccionar y priorizar las medidas preventivas más adecuadas frente a ellos. Para ello, entre otros puntos, se debe:

- Diseñar puestos de trabajo bajo criterios de usabilidad por mujeres y hombres y por personas situadas en percentiles extremos, fuera de la media.
- Seleccionar los equipos de protección individual contando con la participación de las personas destinatarias y sus características anatómicas y fisiológicas
- Realizar los programas formativos relativos a riesgos específicos o los que incidan en áreas de conocimiento, habilidades y aptitudes, teniendo en cuenta la situación de partida de la persona, evitando estereotipos de género y facilitando la asistencia en horario y condiciones que permitan la conciliación.

- **Valoración de la eficacia de las medidas preventivas**

Y, por último, para valorar la eficacia de la acción preventiva es conveniente definir indicadores, a ser posible medibles y desagregados por sexo, que permitan controlar la evolución y los cambios aportados por las medidas preventivas.

Para finalizar, debe señalarse que incluir la dimensión de género en la Seguridad y Salud en el Trabajo tiene consecuencias para las estrategias de prevención y de formulación de políticas. El reconocimiento de la diferencia y de la diversidad es indispensable para promover unos lugares de trabajo más seguros y saludables para todos los trabajadores y las trabajadoras.

Es preciso analizar más detenidamente los efectos en la salud de los papeles que se asignan en función del género a fin de comprender mejor la relación entre la salud en el trabajo y los papeles sociales y económicos que desempeñan las mujeres y los hombres.

ANEXO 1: Glosario

Accidentes de trabajo

Lesión corporal que sufre el trabajador con ocasión o a consecuencia del trabajo que efectúa por cuenta ajena.

Acción positiva

Actuaciones encaminadas a eliminar la discriminación socio-estructural, promoviendo la presencia o participación de los grupos discriminados.

Acción preventiva

Conjunto de medidas y actuaciones de obligada consideración y adopción que responden al deber del empresario de proteger a sus trabajadores frente a los riesgos laborales.

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

Acoso sexual

Conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados

Daños derivados del trabajo

Enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Discriminación

Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en criterios como la raza, el sexo, la religión etc. que tenga por efecto anular o reducir la igualdad de oportunidades.

Doble presencia

Dificultad para responder a las demandas de trabajo asalariado y doméstico cuando aparecen de manera simultánea.

Enfermedades profesionales

Deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador producido por una exposición continuada a situaciones adversas.

Equipos de protección individual

Cualquier equipo destinado a ser llevado por el trabajador para que le proteja de los riesgos que puedan amenazar su seguridad y salud en el trabajo.

Equipos de trabajo

Cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación usada en el trabajo.

Ergonomía

Disciplina de la Prevención de Riesgos Laborales que trata de la adaptación de los puestos de trabajo a las condiciones psicofísicas de los trabajadores.

Estrés

La respuesta fisiológica, psicológica y conductual de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas.

Exposición al riesgo

Estado de situación susceptible de generar daños a los trabajadores y que, por ello, debe ser evaluada y, caso de ser posible, eliminada o reducida.

Género

A diferencia del sexo que viene determinado por la naturaleza, el género es una definición de las mujeres y de los hombres contruidos socialmente.

Gestión de riesgos

Aplicación sistemática de políticas, procedimientos y prácticas de gestión para analizar, valorar y evaluar los riesgos.

Igualdad entre mujeres y hombres

Participación activa y equilibrada de mujeres y hombres en todas las esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo...)

Insatisfacción laboral

Falta de complacencia motivada por el contenido del trabajo que se realiza. Suele producirse por causas muy variadas entre las que destacan una retribución no adecuada a las funciones y responsabilidades asumidas, un horario de trabajo intenso, tareas monótonas, etc.,

Lugares de trabajo

Áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo.

Lesión por movimiento repetitivo

Daño corporal producido por ciclos de trabajo reiterativos con movimientos rápidos de grupos musculares o tendinosos.

Mainstreaming

El mainstreaming de género es la organización (reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género, se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.

Política de prevención

Directivas y objetivos generales de una organización relativos a la Prevención de Riesgos Laborales tal y como se expresan formalmente por la dirección.

Prevención de riesgos laborales

Conjunto de medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Puesto de trabajo

Emplazamiento físico en el que el trabajador desarrolla habitualmente su actividad.

Riesgo laboral

La posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.

Roles de género

Papeles sociales atribuidos a hombres y mujeres como propios de su sexo. Tienen que ver con capacidades, valores, funciones, habilidades y tareas asignados en función de los estereotipos de género y son construidos cultural e históricamente; por lo tanto, son también modificables.

Salud laboral

Estado de bienestar físico, psíquico y social del trabajador exento de enfermedades o afecciones.

Sexo

Características biológicas de las personas que vienen dadas por los genes.

Sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales

Es la parte del sistema general de gestión de la organización que define la política de prevención, y que incluye la estructura organizativa, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos para llevar a cabo dicha política.

Trastornos músculo-esqueléticos

Son procesos que afectan a las partes blandas del sistema locomotor, como músculos y tendones. Se pueden dividir en dos grupos generales: dolor y lesiones de espalda y lesiones por movimientos repetitivos.

ANEXO 2: Cuestionario para verificar si la empresa está incorporando la variable género en su actividad preventiva

- ¿Se ha tomado en cuenta aspectos de género en la evaluación de los puestos?
- ¿La evaluación de riesgos contempla los riesgos asociados a todas las tareas que se realizan en cada puesto?
- ¿Se ha valorado si existen tareas diferenciadas para los mismos puestos?
- ¿Se han valorado los equipos de protección individual para hombres y mujeres y su adecuación a su físico?
- ¿Se practicó algún tipo de adaptación ergonómica en los puestos ocupados por trabajadoras? ¿Y en los ocupados por trabajadores?
- ¿Se ha tenido en cuenta la perspectiva de género en la planificación de la formación (contenidos, horarios, etc.)?
- ¿Se han tenido en cuenta en la evaluación de riesgos psicosociales factores ligados al género, como dificultades para conciliar la vida personal, laboral, familiar; diferencias en la asignación de funciones y en la importancia/relevancia de las tareas asignadas, la existencia de brecha salarial, techo de cristal, etc.?
- ¿Se conocen los daños derivados de la exposición a riesgos de forma diferenciada?
- ¿Los materiales informativos y de difusión se han elaborado con un lenguaje no sexista?
- ¿Los y las trabajadoras son conocedores de los riesgos específicos a que están expuestos por ser hombre o mujer?
- ¿Qué se podría hacer en el día a día para introducir la dimensión de género en nuestra actividad preventiva?

ANEXO 3: Peligros y riesgos detectados en ámbitos laborales donde predominan las mujeres trabajadoras

Fuente: Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo

Sector de actividad	Riesgo Biológico	Riesgo Físico	Exposición a Productos químicos	Riesgo Psicosocial
Atención sanitaria	Enfermedades infecciosas	Trabajo manual y posturas difíciles; radiación ionizante	Productos de limpieza, esterilizantes y de desinfección; medicamentos; gases de anestesia	Trabajo de una gran «exigencia emocional», trabajo por turnos y nocturno; violencia ejercida por pacientes y por el público
Puericultores	Enfermedades infecciosas	Trabajo manual y posturas difíciles;		Trabajo de «exigencia emocional»
Limpieza	Enfermedades infecciosas; dermatitis	Trabajo manual y posturas difíciles; deslizamientos y caídas	Productos químicos	Horas asociales, violencia
Elaboración de alimentos	Enfermedades infecciosas	Movimientos repetitivos; heridas por cuchillo; temperaturas muy frías; ruido	Residuos de pesticidas; productos esterilizantes; especias y aditivos que causan reacción	Estrés asociado a las cadenas de montaje repetitivas
Servicio de restauración	Dermatitis	Trabajo manual; cortes; deslizamientos y caídas; calor; productos de limpieza	Tabaquismo pasivo; productos de limpieza	Estrés causado por trabajo a ritmo frenético
Textiles y confección	Basuras orgánicas	Ruido; movimientos repetitivos y posturas difíciles; heridas por agujas	Tintes y otros productos químicos, polvo y basura	Estrés asociado a las cadenas de montaje repetitivas
Lavanderías y tintorerías	Ropa de cama infectada	Trabajo manual y posturas difíciles; calor	Disolventes para limpieza en seco	Estrés asociado al trabajo repetitivo y a un ritmo demasiado rápido
Cerámicas		Movimientos repetitivos; trabajo manual	Vidrio, plomo, polvo de sílice	Estrés asociado a las cadenas de montaje repetitivas
Manufacturas «ligeras»		Movimientos repetitivos; posturas difíciles; trabajo manual	Productos químicos	Estrés asociado a las cadenas de montaje repetitivas

Sector de actividad	Riesgo Biológico	Riesgo Físico	Exposición a Productos químicos	Riesgo Psicosocial
Centros de atención telefónica		Problemas de voz; posturas difíciles; exceso de horas sentado	Mala calidad del aire	Estrés asociado al trato con clientes, el ritmo de actividad y el trabajo repetitivo
Educación	Enfermedades infecciosas	Posturas de pie prolongadas; problemas de voz	Mala calidad del aire	Trabajo con elevada «exigencia emocional, violencia
Peluquería		Posturas difíciles, movimientos repetitivos, posturas de pie prolongadas; manos húmedas; cortes	Sprays químicos, tintes, etc	Estrés asociado al trato con clientes; trabajo a ritmo rápido
Trabajos de oficina		Movimientos repetitivos, posturas difíciles, dolor de espalda	Mala calidad del aire; emanaciones de fotocopiadoras	Estrés asociado a falta de control sobre el trabajo, interrupciones frecuentes, trabajo monótono
Agricultura	Enfermedades infecciosas	Trabajo manual, posturas difíciles; equipo de trabajo y ropa de protección inapropiados; calor, frío, humedad	Pesticidas	

ANEXO 4: Recomendaciones para evitar el abuso del masculino genérico en el lenguaje

Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. España

El **lenguaje sexista** alude a un código de comunicación que invisibiliza a las mujeres y que puede provocar su infravaloración o ridiculización, pero que en todo caso las subordina. Se produce, principalmente, por la utilización del masculino como genérico y porque ofrece una imagen estereotipada de las mujeres.

Es cierto que, en castellano, el masculino como género gramatical tiene un uso doble como genérico, haciendo referencia a ambos sexos y, como específico, referido sólo al sexo masculino. Sin embargo, esta explicación es clara sólo en el plano teórico, porque en la práctica, la generalización del uso del masculino provoca problemas de interpretación que obligan a tener que analizar siempre el contexto para discernir, por ejemplo, si “hombre” se utiliza en referencia a los varones o a la humanidad en su conjunto, o incluso sólo a las mujeres.

Por el contrario, el **lenguaje incluyente**, constituye un código de comunicación que tiene en cuenta la realidad tal cual es, sexuada. Posibilita que mujeres y hombres nombren el mundo desde su género y sean nombradas y nombrados teniendo en cuenta el sexo al cual pertenecen, sin subordinación ni invisibilización de ninguno de los sexos. O, en lo que afecta a las imágenes, que reflejen una presencia equilibrada de mujeres y hombres, alejada de estereotipos de género.

En muchas ocasiones, la utilización (o el abuso) del masculino genérico tiene más que ver con la tradición y la inercia que con una clara voluntad de ocultar e infravalorar a las mujeres. Por ello, el cambio necesita de la decisión consciente de querer comunicar de otra forma y para ello es necesario conocer instrumentos y alternativas que sustituyan esa inercia sin provocar una sensación de artificialidad o duplicidades que hagan perder el sentido de lo que finalmente se quiere comunicar.

A continuación, se detallan los problemas más habituales y posibles soluciones a los mismos, de forma que el lenguaje incluyente pueda incorporarse con facilidad a la gestión y comunicación diaria de la empresa.

En lugar de...	Se puede utilizar...	y decir...
Los trabajadores de...	Genérico	La plantilla / El personal de...
Los empleados en situación de excedencia		El personal en situación de excedencia
Los jefes	Abstractos o perífrasis	La jefatura / Quienes tienen responsabilidad en la toma de decisiones/ Quienes toman decisiones
Los profesores		El personal docente / El profesorado
Los coordinadores	Construcciones metonímicas	La coordinación
El Director de la empresa		La Dirección de la empresa
Todos los trabajadores pueden solicitar	Aposiciones explicativas	Todos los trabajadores, tanto mujeres como hombres , pueden solicitar
El objetivo es proporcionar a los responsables una formación adecuada a su puesto		El objetivo es proporcionar a los responsables, de uno y otro sexo , una formación adecuada a su puesto
Podrán optar al puesto los profesionales con experiencia	Omisión de determinantes	Podrán optar al puesto, profesionales con experiencia
Encuestas a los asistentes		Encuestas a asistentes
Todos los miembros del Grupo de Igualdad	Utilizar determinantes sin género	Cada miembro del Grupo de Igualdad
Aquellos responsables de proyecto...		Cada responsable de proyecto...
El juez decidirá	Utilizar 'se'	Se decidirá judicialmente
Para continuar el proceso el implicado enviará la solicitud		Para continuar el proceso se enviará la solicitud

En lugar de...	Se puede utilizar...	y decir...
Los trabajadores pueden participar en la elaboración del plan estratégico	Formas personales de los verbos	Podemos participar... Puedes participar en la elaboración del plan estratégico. Usted puede participar...
El empleado velará por su propia seguridad		Tendremos que... Tendrás que velar por tu propia seguridad. Usted tendrá que... Tendrán que
A la celebración acudieron los trabajadores y familiares de los mismos	Evitar masculinos falsamente genéricos	A la celebración acudieron el personal y sus familiares
Es responsabilidad de ambos		Es responsabilidad de una y otro Es responsabilidad de ambas partes
Si el operario trabaja adecuadamente, conseguirá mayor rentabilidad	Formas no personales de los verbos	Trabajando adecuadamente, se conseguirá mayor rentabilidad
Para conseguir una gestión de equipos más efectiva el coordinador utilizará herramientas como la asertividad		Utilizando herramientas como la asertividad, se podrá conseguir una gestión de equipos más efectiva
Las subvenciones concedidas al que cree una empresa	Pronombres relativos sin género	Las subvenciones concedidas a quien cree una empresa
El que llegue antes que apague la alarma		Quién llegue antes

ANEXO 5: Claves para una comunicación incluyente

Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. España

- 1- Evitar el uso del masculino genérico.
- 2- Personalizar el mensaje cuando se sabe a quién va dirigido.
- 3- Nombrar el cargo o profesión en vez de la persona.
- 4- Limitar el uso de desdoblamientos y barras (a/o).
- 5- Nombrar de forma alternativa a mujeres y hombres y cambiar el orden de precedencia.
- 6- Hablar de la empresa, del sitio... en lugar de hablar de nosotros, todos...
- 7- Modificar la síntesis de la oración cuando el sujeto es un masculino genérico. Tú, usted... en lugar de vosotros.
- 8- Hacer referencia a “las mujeres” no a “la mujer”. Hay que tener en cuenta que no hay una sola mujer, ni un solo modelo de mujer.
- 9- Representar de forma equilibra equilibrada a mujeres y hombres en las imágenes.
- 10- Incluir imágenes que contribuyan a romper los estereotipos de género.
- 11- Nombrar a mujeres y hombres en acciones formativas y presentaciones desde la preparación de las mismas.
- 12- Ser consciente del valor y la capacidad transformadora del lenguaje.