

BOLETÍN

IBEROAMERICANO SOBRE LA EQUITAD DE GÉNERO EN LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL Y PROTECCIÓN SOCIAL

LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

N.º 14 - Marzo 2025



CON EL APOYO DE:



BOLETÍN

IBEROAMERICANO SOBRE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL Y PROTECCIÓN SOCIAL

EDITORIAL PÁG. 3

CONTRIBUCIONES

LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA LABORAL
EN EL CONO SUR / CAMILA ABRIL VEGA / PÁG. 5

MUJERES TRABAJADORAS EN AMÉRICA CENTRAL Y MÉXICO: DESAFÍOS EN SEGURIDAD,
SALUD Y RIESGOS PSICOSOCIALES / JORGE ALEJANDRO MOLINA MÉNDEZ/ PÁG. 12

DESAFÍOS EN LA SEGURIDAD Y PROTECCIÓN EN EL TRABAJO EN LA ZONA ANDINA
/ ALFONSO ESTEBAN MIGUEL / PÁG. 19

ALGUNOS AVANCES EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LAS
MUJERES EN ESPAÑA / EVA M. BLÁZQUEZ AGUDO/ PÁG. 22

ENTREVISTAS PÁG. 27

ENTREVISTA A TZVETOMIRA RADOSLAVOVA, ESPECIALISTA EN SEGURIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO DE OIT-AMÉRICAS

AGENDA DE ACTUALIDAD PÁG. 30

PUBLICACIONES PÁG. 35



Estamos comprometidos y comprometidas con el acceso a la lectura
PUEDES DISFRUTAR DE ESTE NÚMERO ADAPTADO A LECTURA FÁCIL

EDITA

Organización Iberoamericana
de Seguridad Social (OISS)
www.oiss.org

DIRECCIÓN

Eva María Blázquez Agudo (UC3M)

EQUIPO DE TRABAJO

María Gema Quintero Lima, Camila
Abril Vega, Alfonso Esteban Miguel,
Jorge Alejandro Molina Méndez,
Eva María Blázquez Agudo
y Enrique Pedrero

DISEÑO Y MAQUETACIÓN

Janín Muñoz Mercado

CORRECCIÓN DE ESTILO

Lidia Alejandra Torres Hernández

FOTOS

Todas las imágenes, excepto en
las que se indica lo contrario,
pertenecen a shutterstock.com.

CONTACTO

Secretaría General de la OISS
(Madrid) (+34) 915611747,
(+34) 915611955

DISCLAIMER

Los artículos incluidos en el
Boletín no reflejan necesariamente
la opinión de la OISS.

PROTECCIÓN SOCIAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) tiene el mandato de promover la seguridad y la salud en el trabajo tal y como se recoge en la III Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo (EISST) para el periodo 2021-2025. Con esta III Estrategia se puso el foco en contribuir al desarrollo de instrumentos específicos con enfoque de género para garantizar la seguridad y la salud en las nuevas formas de organización del trabajo, fortalecer la incorporación de los sectores informales en la economía formal, promover el empleo joven, con especial atención a las mujeres, así como a la población migrante, la indígena y la afrodescendiente, atender las demandas de accesibilidad para que las personas con discapacidad puedan acceder al trabajo e impulsar la prevención y eliminación de cualquier forma de discriminación.

Desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT),¹ hace tiempo que se ha puesto de manifiesto cómo la división sexual del trabajo (en especial, la asunción de los cuidados por las mujeres) y la segregación de las trabajadoras en ciertas actividades feminizadas impactan directamente en su salud. A partir de esta afirmación, se ha demandado a los Estados que integren la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

Evidentemente, la principal diferencia entre hombres y mujeres en este contexto es biológica, sobre todo relacionado con la función reproductiva de cada uno (la gestación, el puerperio y la lactancia, pero también los trastornos de la menstruación o la menopausia), que llevan a la necesidad de establecer una prevención de riesgos distinta.

No obstante, el conflicto trabajo familia también repercute directamente en este ámbito. Las actividades laborales pueden dificultar el cumplimiento de las responsabilidades familiares, sobre todo cuando las jornadas de trabajo son largas; a su vez, dichas responsabilidades pueden interferir en el desempeño profesional cuando recaen de manera individual en una sola persona. En este contexto, son principalmente las mujeres quienes suelen asumir, además de su trabajo, las tareas no remuneradas de cuidado de sus familiares. Esta situación aumenta el riesgo de sufrir patologías tanto físicas como psíquicas, en especial procesos relacionados con dolencias musculoesqueléticas y afecciones causadas por estrés.

En otro orden de cosas, en los sectores en los que trabajan las mujeres, predominan los riesgos relacionados con la organización del trabajo, por ejemplo, las posturas inadecuadas, las largas jornadas de pie, las tareas repetitivas, la manipulación de numerosos

¹ OIT. (2013). La perspectiva de género en salud y seguridad en el trabajo. Género, salud y seguridad en el trabajo Hoja informativa.

objetos de poco peso y riesgos, entre otros. En general, dichos riesgos provocan que las trabajadoras sufran ciertas enfermedades con una mayor incidencia, como el aumento de la probabilidad de sufrir dolores musculoesqueléticos. Asimismo, la exposición a productos químicos en sectores como el de limpieza, peluquería y cosmética provocan particularmente a las mujeres, ciertos tipos de cáncer.

De igual manera, las mujeres presentan una mayor incidencia que los hombres de padecer enfermedades infecciosas, principalmente por el hecho de tener más actividad en los sectores sanitario y educativo. Pero, además, sufren más violencia laboral, porque su actividad se concentra en áreas como la educación, el comercio minorista, la sanidad y el trabajo social. Otra cuestión que debe considerarse es la exigencia emocional de estas actividades feminizadas, en especial los sectores sanitarios y educativos, que son los que mayor implicación personal exigen.

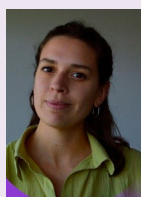
A todo lo anterior hay que agregar que las mujeres están sometidas en el mercado laboral a una segregación vertical, esto es, tienen diferentes y peores condiciones de trabajo que los hombres. Así, por ejemplo, junto a las dificultades de conciliación ya mencionadas, ellas trabajan más a menudo en el mercado negro, sufren la discriminación en todas sus facetas —incluida la brecha salarial—, ven limitada su promoción, con más frecuencia trabajan de forma parcial y sus carreras profesionales son más discontinuas. Esta inseguridad laboral afecta a las mujeres directamente en su bienestar. Asimismo, como las mujeres en general desarrollan actividades más precarias, están más expuestas a riesgos laborales que no sufren los mandos intermedios de las empresas.

Aunado a lo anterior, las mujeres suelen sufrir más estrés, violencia, acoso psicológico, acoso sexual, *burnout* o desgaste profesional en su trabajo. Estas circunstancias tienen consecuencias físicas como enfermedades coronarias, hipertensión, alteraciones del sueño, debilitamiento del sistema inmunológico, dependencia de drogas o sustancias farmacológicas.

Todas estas cuestiones sugeridas deberían tomarse en cuenta para reducir los riesgos laborales y sus consecuencias a través de una prevención más adecuada, donde se valore la perspectiva de género. Dicha prevención, sin lugar a duda, tendrá un impacto profundo en los sistemas de protección social. Así, se conseguirá la mejora de la salud de la mujer, de forma que disminuirán los costes de las prestaciones de enfermedad e incapacidad o invalidez, tanto temporal como permanente; pero, además, se ahorrarán gastos en los sistemas de salud pública. Desde este punto se aborda este nuevo número del Boletín Iberoamericano sobre Equidad de Género en los sistemas de Seguridad Social y Protección Social.



LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA LABORAL EN EL CONO SUR



CAMILA ABRIL VEGA

LICENCIADA EN RELACIONES DEL TRABAJO, UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES (ARGENTINA)
MÁSTER EN DERECHO DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES, UNIVERSIDAD DE SALAMANCA (ESPAÑA)
MÁSTER EN ESTUDIOS INTERDISCIPLINARES DE GÉNERO, UNIVERSIDAD DE SALAMANCA (ESPAÑA)

En el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, la violencia laboral es considerada un riesgo de tipo psicosocial, ya que constituye una forma de abuso de poder que busca el sometimiento o exclusión de la persona trabajadora. Se puede manifestar a través de violencia física (conductas dirigidas a generar un daño físico), violencia psicológica (maltrato con objeto de desestabilizar, aislar, deteriorar), violencia económica (limitación, explotación o desigualdad económica) o violencia simbólica (normas, valores, discursos y prácticas que refuerzan desigualdades y subordinaciones). Estas conductas generan un entorno laboral intimidante y humillante, y propician situaciones de aislamiento, control y manipulación.

En este sentido, la violencia laboral forma parte de un conjunto más amplio de riesgos psicosociales, definidos por Michel Gollac, como “los riesgos para la salud, física, psíquica, mental y social engendrados por los determinantes socioeconómicos, la condición de empleo, la organización y el contenido del trabajo y los factores relacionales que

intervienen en el funcionamiento psíquico y mental de los trabajadores” (Neffa, 2010, p. 115). Por ello, abordar salud y seguridad en el trabajo requiere una visión de salud integral que contemple el bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras. Esto no sólo implica la ausencia de enfermedades o accidentes, sino también la eliminación de factores psicosociales y ambientales que afectan la calidad de vida en el entorno de trabajo.

La violencia laboral se agrava cuando es por razón de género, ya que no únicamente vulnera los derechos fundamentales de la persona trabajadora, sino que al mismo tiempo refuerza desigualdades estructurales y limita el acceso a condiciones de trabajo dignas. Una de las manifestaciones más frecuentes es el acoso sexual, el cual se expresa a través de conductas no deseadas de naturaleza sexual, ya sea físicas, verbales o gestuales, que generan un ambiente laboral hostil. Tiene por objeto forzar comportamientos sexuales por la influencia, el poder o la posición de superioridad sobre una persona. Las principales víctimas son, en su mayoría, mujeres, especialmente jó-

CONTRIBUCIONES

LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA LABORAL EN EL CONO SUR

venes, con bajos salarios y en posiciones inferiores a la del acosador. Las secuelas por acoso sexual pueden incluir síntomas como estrés, ansiedad, depresión, ira, baja autoestima, trastornos de sueño, migrañas y náuseas, que influyen directamente en el desempeño, bienestar y desarrollo profesional. Tanto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) reconocen el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia.



LA VIOLENCIA LABORAL SE AGRAVA CUANDO ES POR RAZÓN DE GÉNERO, YA QUE NO SÓLO VULNERA LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA TRABAJADORA.

A nivel mundial, 1 de cada 15 personas con empleo (6.3 % de 205 millones) ha sufrido violencia y acoso sexual en el trabajo, con un impacto mayor en mujeres (8.2 %) que en hombres (5 %). El riesgo se acentúa en determinados grupos demográficos como jóvenes y mujeres migrantes, quienes enfrentan mayor vulnerabilidad. En el **Cono Sur, Argentina, Chile, Paraguay y Uruguay** presentan cifras alarmantes: en **Argentina** (OIT, UNDAV y RINVL, 2021), el 65.5 % de las mujeres ha sufrido violencia laboral; en **Chile** (Dirección del Trabajo de **Chile**, 2022), el 64 %; en **Paraguay** (INE, 2022), el 78.5 %, y en **Uruguay** (InMujeres e INE, 2019), el 17.9 % ha experimentado violencia de género en el trabajo, y ha identificado como el principal agresor a su superior jerárquico, que en el 84.9% de los casos es varón.

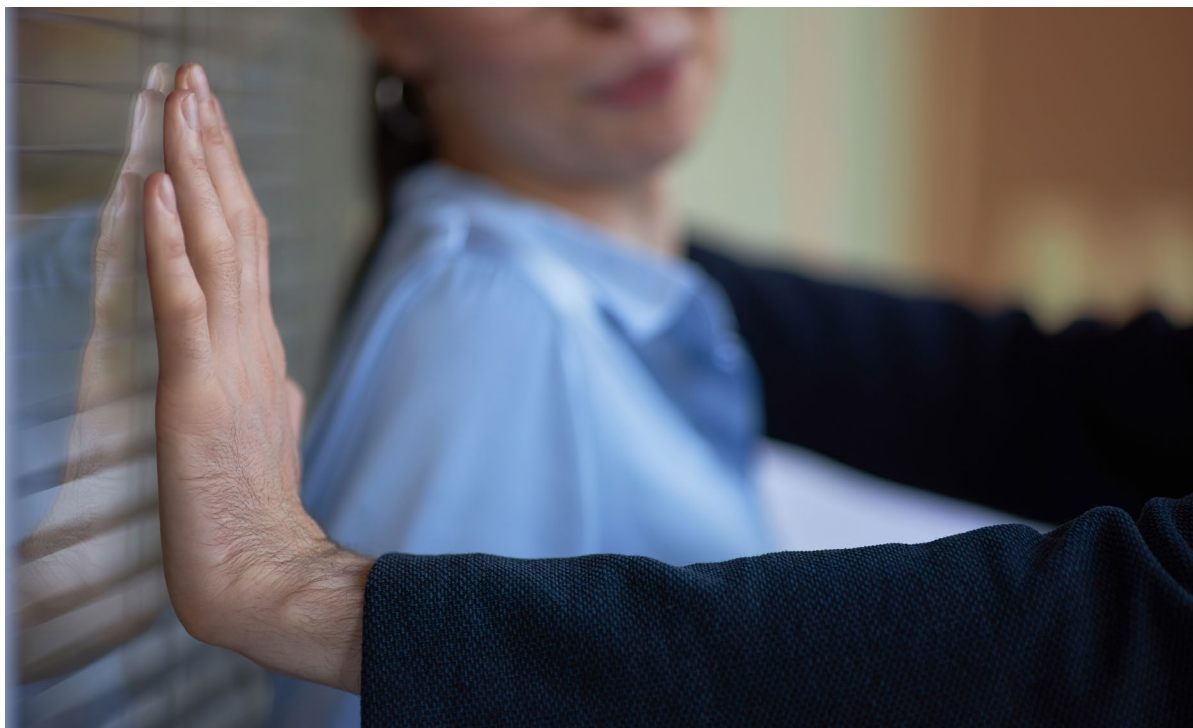
¿Cuáles son las políticas y normativas vigentes para la prevención de la violencia laboral por razón de género y el acoso laboral en los países del **Cono Sur**?

La normativa internacional que protege a las personas trabajadoras del acoso sexual es el Convenio N° 190 de la OIT, primer instrumento que aborda de manera integral la violencia y el acoso en el mundo laboral. En el **Cono Sur, Uruguay** fue el primer país en el mundo en ratificarlo, en el año 2020, seguido por **Argentina** en 2021 y **Chile** en 2023. Asimismo, el Convenio N° 155 sobre salud y seguridad en el trabajo establece pautas para la prevención de riesgos laborales en las empresas y lugares de trabajo. Aunque no menciona explícitamente los riesgos psicosociales, adopta un enfoque integral de prevención. Ha sido ratificado por **Uruguay** en 1988 y por **Argentina**, en 2014. El Convenio N° 187 de la OIT tampoco hace referencia a los riesgos psicosociales, pero puede servir como base para que los Estados los incorporen en sus sistemas nacionales. Este convenio ha sido ratificado por **Chile** en 2011 y por **Argentina** en 2014.



CONTRIBUCIONES

LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA LABORAL EN EL CONO SUR



En el caso de **Argentina**, además de adherirse a los convenios internacionales, existe un marco normativo para abordar la violencia laboral por razón de género. La Ley N° 26.485 de Protección Integral define la violencia laboral como aquella que obstaculiza el acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia, e incluye el hostigamiento psicológico sistemático. La Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo, aunque no menciona el acoso laboral, prohíbe la discriminación laboral de cualquier tipo y contempla la injuria laboral como causal de despido si se comprueba acoso. La Ley N° 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo también protege la integridad psicofísica, e incluye la prevención de condiciones laborales perjudiciales como el acoso. Sin embargo, el acoso laboral aún carece de una regulación específica en una ley nacional única.

de Capital Humano y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, que desarrolla acciones para incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Además, el Ministerio de Justicia ofrece asesoramiento legal gratuito para las personas trabajadoras. Asimismo, se han firmado acuerdos empresariales y convenios colectivos de trabajo con cláusulas de protección contra la violencia de género en el trabajo, promoviendo la creación de Comités de Género y Diversidad en organizaciones y sindicatos.

En **Chile**, el acoso laboral está regulado por diversas leyes que buscan prevenir, investigar y sancionar este tipo de conductas en el entorno laboral. La Ley N.º 20.005, que modificó el Código del Trabajo, tipifica el acoso sexual y establece sanciones específicas. Recientemente se aprobó la Ley N.º 21.643, conocida como Ley Karin, que refuerza la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo,

CONTRIBUCIONES

LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA LABORAL EN EL CONO SUR

exigiendo protocolos claros tanto en el sector público como privado. Esta ley representa un avance significativo en la protección de los derechos laborales en **Chile**, pues promueve entornos más seguros, respetuosos y libres de violencia.



SE HAN FIRMADO ACUERDOS EMPRESARIALES Y CONVENIOS COLECTIVOS CON CLÁUSULAS DE PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL TRABAJO

Los organismos encargados de abordar el acoso sexual incluyen la Dirección del Trabajo, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y el Instituto de Seguridad Laboral, creado para difundir información de la Ley Karin. Además, la Subsecretaría de Previsión Social impulsó la Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo, enmarcada en el Convenio 187 de la OIT. Esta política promueve la equidad de género en la gestión preventiva, incorporando registros de accidentes y enfermedades laborales diferenciados por género y fomentando la representación femenina en los Comités Paritarios. A pesar de estos avances, el principal reto radica en la implementación efectiva de la Ley Karin, ya que muchas empresas aún no han adoptado protocolos adecuados de prevención o mecanismos de denuncia. Aunado a esto, sigue existiendo una baja participación sindical en la fiscalización del cumplimiento de estas normativas.

Uruguay cuenta con la Ley N.º 18.561 de Prevención y Sanción del Acoso Sexual, que aborda específicamente el acoso sexual en



CONTRIBUCIONES

LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA LABORAL EN EL CONO SUR

BOLETÍN
IBEROAMERICANO
SOBRE LA EQUITAD
DE GÉNERO EN
LOS SISTEMAS DE
SEGURIDAD SOCIAL Y
PROTECCIÓN SOCIAL

el ámbito laboral y establece obligaciones para las personas empleadoras en cuanto a la prevención y sanción de estas conductas. Inicialmente, la ley no detallaba qué medidas se debían adoptar, lo que llevó a la aprobación del Decreto Reglamentario N.º 256/017, que exige la elaboración de protocolos de prevención del acoso, su difusión entre la plantilla laboral, la capacitación del personal y la evaluación periódica del ambiente. La legislación uruguaya también promueve la creación de comités especializados dentro de las organizaciones para recibir y tratar denuncias de acoso sexual, asegurando procedimientos confidenciales y efectivos.

Por otro lado, la Ley N.º 19.580, Ley de Violencia hacia las Mujeres Basada en Género, reconoce a la violencia laboral por razones de género como una forma de violencia estructural, por lo que obliga a las empleadoras a implementar medidas de prevención y protocolos de actuación ante denuncias y protege a las víctimas de represalias. Los organismos a cargo son el Ministerio de Trabajo

“

Ley N.º 18.561 (URUGUAY), ESTABLECE OBLIGACIONES PARA LAS PERSONAS EMPLEADORAS EN CUANTO A LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE ESTAS CONDUCTAS.

y Seguridad Social y la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, que reciben denuncias y fiscalizan el cumplimiento normativo. También la Oficina de Denuncias y Asesoramiento brinda orientación sobre problemas laborales, y la Oficina Nacional del Servicio Civil desarrolla protocolos para prevenir y abordar el acoso laboral en el sector público.

En **Paraguay**, la Ley N.º 5777/2016 de Protección Integral a las Mujeres establece un marco legal para prevenir y sancionar la violencia laboral y el acoso sexual, asignando responsabilidades específicas a la Secretaría de la Función Pública y al Ministerio de Trabajo. En complemento, la Resolución N.º 388/2019



CONTRIBUCIONES

LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA LABORAL EN EL CONO SUR

exige que empresas con más de diez personas trabajadoras tengan protocolos de prevención y denuncia. Además, esta normativa crea la Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral, encargada de sensibilizar, capacitar y brindar respuestas operativas frente a casos de violencia laboral. Por su parte, el Código Penal tipifica y sanciona el acoso sexual, estableciendo penas privativas de libertad en casos donde exista una relación de jerarquía o autoridad entre el agresor y la víctima. A pesar de estos avances normativos, **Paraguay** aún no ha ratificado ninguno de los convenios de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Sin duda, el acoso sexual es un problema de salud y seguridad en el trabajo, y, como tal, debe ser abordado con políticas de prevención claras y mecanismos eficaces de denuncia. Hacer visible lo invisible es una tarea urgente: muchas de las consecuencias físicas y psicológicas derivadas del acoso siguen sin ser reconocidas como riesgos laborales debido a la falta de estudios y análisis adecuados. Para cambiar esta realidad, los Estados deben adoptar una posición firme contra el acoso y la violencia laboral, y garantizar mecanismos de denuncia accesibles, seguros y eficaces.



EL ACOSO SEXUAL ES UN PROBLEMA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, Y, COMO TAL, DEBE SER ABORDADO CON POLÍTICAS DE PREVENCIÓN CLARAS Y MECANISMOS EFICACES DE DENUNCIA.

Si bien los países del **Cono Sur** han avanzado en la adopción de normativas para prevenir



y sancionar estas prácticas, la efectividad de estas leyes sigue dependiendo de su implementación y cumplimiento real. La existencia de marcos legales específicos, como la Ley N.º 26.485 en **Argentina**, la Ley N.º 21.643 en **Chile**, la Ley N.º 19.580 en **Uruguay** y la Ley N.º 5777/2016 en **Paraguay**, representa un paso crucial, pero su impacto dependerá de la capacidad de los estados para garantizar su aplicación efectiva. Esto implica no sólo la existencia de protocolos dentro de las empresas y organizaciones, sino también la promoción de una cultura laboral que rechace activamente el acoso y la violencia. Además, la negociación colectiva y la participación activa de sindicatos en la creación de políticas internas resultan fundamentales para consolidar espacios laborales seguros y equitativos. Es imprescindible que en las evaluaciones de riesgo laboral participen de manera efectiva las mujeres trabajadoras, ya que su perspectiva es clave para visibilizar las desigualdades y promover estrategias de prevención.

CONTRIBUCIONES

LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA LABORAL EN EL CONO SUR

Sin embargo, el miedo a denunciar sigue siendo un obstáculo significativo para las víctimas, quienes enfrentan barreras como la falta de información sobre sus derechos, el temor a represalias o la desconfianza en los mecanismos de denuncia. Para revertir esta situación, es fundamental que los Estados refuerzen los sistemas de protección y acompañamiento, además de que se garantice la confidencialidad, la no revictimización y el acceso a vías de recurso eficaces. La lucha contra la violencia laboral no sólo es una cuestión de derechos, sino también una condición esencial para el bienestar de las personas y la sostenibilidad del mundo del trabajo.

Referencias

- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2022). *Encuesta Nacional sobre la Situación de las Mujeres en Paraguay (ENSIMUP) 2021*. INE.
- Instituto Nacional de las Mujeres (InMujeres) e Instituto Nacional de Estadística (INE). (2019). *Segunda Encuesta Nacional*

de Prevalencia sobre Violencia Basada en Género y Generaciones (SENPVBGG). In: Mujeres y INE.

- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: Contribución a su estudio*. CEIL-CONICET, Universidad Nacional del Nordeste, Universidad Nacional de La Plata, Universidad Nacional de Moreno, Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), Universidad Nacional de Avellaneda (UNDAV) y Red Nacional Intersindical contra la Violencia Laboral (RINVL). (2021). *Trabajar sin violencias. Aportes del sector sindical en Argentina: Encuesta nacional sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*. Oficina de país de la OIT para la Argentina.
- Sticco, G. (2022). *La violencia laboral en Argentina en el marco del Convenio 190 de la OIT: Entre el trabajo informal y los desafíos de la implementación*. Fundación Friedrich Ebert.

Links de interés

Organismos internacionales

- OIT: [Convenio 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo](#)
- OIT: [Recomendación sobre la violencia y el acoso](#)
- ONU Mujeres: [Acoso y violencia de género en el trabajo](#)

Legislación y recursos por país

- Argentina: [Ley 26.485 - Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres](#)
- Chile: [Ley 21.643 Karin sobre Acoso Laboral y Violencia de Género](#)
- Uruguay: [Ley 18.561 sobre Acoso Sexual en el Trabajo](#)
- Paraguay: [Ley 5777/2016 de Protección Integral a las Mujeres contra toda forma de violencia](#)

MUJERES TRABAJADORAS EN **AMÉRICA CENTRAL** Y **MÉXICO**: DESAFÍOS EN SEGURIDAD, SALUD Y RIESGOS PSICOSOCIALES



JORGE ALEJANDRO MOLINA MÉNDEZ

LICENCIADO EN DERECHO, UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA (MÉXICO)
MAESTRO EN DERECHO CORPORATIVO Y LABORAL, UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA (MÉXICO)
ESTUDIANTE DE DOCTORADO EN DERECHO DEL TRABAJO, UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID (ESPAÑA)

En **América Central** y **México**, las mujeres trabajadoras enfrentan una realidad laboral marcada por desafíos significativos en materia de seguridad y salud ocupacional. Las jornadas extenuantes, a menudo superiores a las establecidas legalmente, se combinan con condiciones laborales precarias y riesgos específicos de género que permanecen en gran medida invisibilizados. En consecuencia, esta situación afecta particularmente a sectores feminizados como el trabajo doméstico, la manufactura textil, la agricultura, las profesionales sanitarias, la peluquería, los centros de enseñanza, entre otros. Así, la intersección entre género, condiciones socioeconómicas y normativas laborales insuficientes o poco aplicadas crean un escenario complejo que pone en riesgo la salud física y mental de millones de mujeres en la región.

ENTRE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES SE ENCUENTRAN LAS CARGAS EXCESIVAS DE TRABAJO, JORNADAS LARGAS, POCO DESCANSO, MAL DISEÑO DEL ENTORNO Y EL RITMO DE TRABAJO ELEVADO

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el promedio mundial de horas laborales semanales es de 43.9. Sin embargo, una jornada que supere las 48 horas semanales debe ser considerada como excesiva; en ese sentido, las jornadas prolongadas pueden tener consecuencias negativas significativas en la salud física y mental de las personas trabajadoras, su seguridad, productividad y el equilibrio entre su vida personal y profesional. En efecto, las mujeres trabajadoras en **América Central** y **México** enfrentan desafíos adicionales.

CONTRIBUCIONES

MUJERES TRABAJADORAS EN AMÉRICA CENTRAL Y MÉXICO: DESAFÍOS EN SEGURIDAD, SALUD Y RIESGOS PSICOSOCIALES

les, no sólo por la carga excesiva de trabajo remunerado, que en algunos casos puede superar las 60 horas semanales, sino también por jornadas excesivamente cortas de menos de 20 horas semanales.



LA DOBLE JORNADA PUEDE IMPACTAR EN SU BIENESTAR FÍSICO Y MENTAL, MANIFESTADO COMO ENVEJECIMIENTO PREMATURO, ESTRÉS, FATIGA CRÓNICA, TRASTORNOS...

LAS MUJERES HAN TRANSITADO A LA INCORPORACIÓN AL TRABAJO REMUNERADO MIENTRAS QUE LOS HOMBRES NO ASUMEN EN LA MISMA MEDIDA SU OBLIGACIÓN EL CUIDADO DEL HOGAR Y LA FAMILIA

Además de la actividad laboral remunerada, un gran porcentaje de mujeres enfrenta la carga adicional del cuidado del hogar. Esta situación se agudiza cuando ellas son jefas

de familia o están a cargo del cuidado de familiares adultos mayores o menores de edad. Por lo tanto, es fundamental incorporar la perspectiva de género en el análisis del trabajo femenino; esta visión es crucial no sólo para proteger la salud y seguridad de las mujeres frente al trabajo extenuante, sino también para reconocer y valorar el trabajo no remunerado que realizan. Por esta razón, la doble jornada (laboral y doméstica) puede impactar significativamente en su bienestar físico y mental, manifestado como envejecimiento prematuro, estrés, fatiga crónica, trastornos psicosomáticos y aumento de enfermedades relacionadas con el trabajo.

Es importante destacar que ningún país de **América Central** (**Guatemala, El Salvador, Honduras, Costa Rica, Panamá y Nicaragua**) ni **México** han ratificado el Convenio 187 de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. Esta situación representa un desafío significativo para las personas trabajadoras de la región, ya que la implementación de dicho



CONTRIBUCIONES

MUJERES TRABAJADORAS EN AMÉRICA CENTRAL Y MÉXICO: DESAFÍOS EN SEGURIDAD, SALUD Y RIESGOS PSICOSOCIALES

BOLETÍN

IBEROAMERICANO
SOBRE LA EQUIDAD
DE GÉNERO EN
LOS SISTEMAS DE
SEGURIDAD SOCIAL Y
PROTECCIÓN SOCIAL



Convenio contribuiría a mejorar las condiciones laborales mediante el establecimiento de sistemas nacionales y programas que refuerzan la prevención en materia de salud y seguridad, en especial en materia de riesgos psicosociales.

Sin embargo, el hecho de que dicho Convenio no haya sido ratificado no significa que los países no cuenten con un sistema de prevención de riesgos laborales. Tal es el caso de **México**, en donde su sistema normativo reconoce en la Constitución en su artículo 123 el derecho de toda persona a un trabajo digno y socialmente útil; a su vez, en sus fracciones XIV y XV, se indica la responsabilidad de la empresa por los accidentes de trabajo y las enfermedades de las personas trabajadoras con motivo de su actividad laboral, así como la obligación de adoptar las medidas necesarias para prevenir los riesgos laborales.

La Ley Federal del Trabajo de **México**, en su artículo 475 Bis, establece claramente la responsabilidad de la empleadora en materia de seguridad e higiene laboral: “el patrón es responsable de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos en el trabajo, conforme a las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas aplicables”. En consonancia con esta disposición, la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 aborda específicamente los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, además de que su objetivo principal es identificar, evaluar y prevenir los factores de riesgo psicosocial que afectan a las personas trabajadoras. Asimismo, establece la obligación de implementar medidas para controlar estos riesgos y promover entornos laborales saludables. De esta manera se contribuye a la protección integral de la salud mental y emocional de la fuerza laboral en **México**.

CONTRIBUCIONES

MUJERES TRABAJADORAS EN AMÉRICA CENTRAL Y MÉXICO: DESAFÍOS EN SEGURIDAD, SALUD Y RIESGOS PSICOSOCIALES

Aunque existe un sistema de protección general para las personas trabajadoras en este país, la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 para la Igualdad Laboral y No Discriminación pretende reforzar e incorporar específicamente la perspectiva de género en todos los procesos laborales. Cabe señalar que esta norma abarca desde la contratación hasta la capacitación, con el objetivo de asegurar la igualdad salarial y de oportunidades. Sin embargo, una limitación significativa es su carácter voluntario, ya que las empresas pueden elegir si implementan o no las medidas para prevenir y atender la violencia laboral, así como las políticas que permiten conciliar la vida laboral, familiar y personal de forma equitativa para todas las personas trabajadoras. Esta naturaleza opcional puede reducir su efectividad en la promoción de un ambiente laboral verdaderamente igualitario y seguro para las mujeres.

En **Guatemala**, la Constitución reconoce en su artículo 4 la igualdad en dignidad y derechos de todos los seres humanos; en consonancia, el Código de Trabajo (Decreto No. 1441 de 1971), en sus artículos 200 al 210, establece estándares para la prevención de



LA NORMA MEXICANA PARA LA IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN ABARCA DESDE LA CONTRATACIÓN HASTA LA CAPACITACIÓN, CON EL OBJETIVO DE ASEGURAR LA IGUALDAD SALARIAL Y DE OPORTUNIDADES.

riesgos laborales y la obligación de las empresas de mantener entornos de trabajo seguros, así como en su artículo 151, que contiene disposiciones que aseguran prácticas no discriminatorias hacia las mujeres. Complementariamente, el Acuerdo Gubernativo 229-2014, que establece el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, aborda aspectos como prevención, capacitación, sanciones, vigilancia de la salud y la creación de comités bipartitos de salud y seguridad. Cabe señalar que dicho acuerdo aborda los riesgos laborales de manera genérica, por lo que no menciona explícitamente los riesgos psicosociales; esta cuestión, en cierto modo, invisibiliza este problema laboral, en especial en la búsqueda de un entorno saludable para las mujeres trabajadoras.



CONTRIBUCIONES

MUJERES TRABAJADORAS EN AMÉRICA CENTRAL Y MÉXICO: DESAFÍOS EN SEGURIDAD, SALUD Y RIESGOS PSICOSOCIALES

El Salvador, por su parte, ha avanzado en el reconocimiento de los riesgos psicosociales en su Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, en la cual se destaca explícitamente la dificultad de conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares. Tanto **El Salvador** como **Guatemala** han ratificado el Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares. En contraste, **Honduras**, aunque cuenta con normativas generales sobre seguridad y salud laboral, carece de disposiciones específicas sobre riesgos psicosociales. Si bien **Honduras** reconoce la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres en su legislación laboral, como la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer y el Código del Trabajo, aún existe una brecha significativa en el reconocimiento y abordaje de los riesgos laborales invisibles que afectan principalmente a las mujeres trabajadoras.



HONDURAS RECONOCE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN SU LEGISLACIÓN LABORAL, COMO LA LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LA MUJER Y EL CÓDIGO DEL TRABAJO.

Por otro lado, en **Costa Rica**, la Comisión de Factores Psicosociales en el Trabajo, creada en 2015, ha desarrollado un marco teórico para identificar y evaluar los riesgos psicosociales laborales. Por lo anterior, la Norma INTE T200-1:2019 establece lineamientos para la identificación, evaluación y atención de los factores psicosociales en el lugar de trabajo; a su vez, la Política de Igualdad y Equidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social



CONTRIBUCIONES

MUJERES TRABAJADORAS EN AMÉRICA CENTRAL Y MÉXICO: DESAFÍOS EN SEGURIDAD, SALUD Y RIESGOS PSICOSOCIALES

(MTSS) incorpora la perspectiva de género en sus lineamientos y procedimientos laborales. Sin embargo, aunque no existe legislación específica sobre estrés laboral, varias normativas lo incluyen como riesgo laboral.

Mientras tanto en **Panamá**, aunque se reconocen el estrés excesivo y el acoso laboral como riesgos psicosociales, no existe legislación específica sobre salud mental en el trabajo. Por otro lado, si bien **Nicaragua** cuenta con la Ley No. 618, que establece derechos y responsabilidades en la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, carece de normativa que integre la perspectiva de género en riesgos psicosociales para mujeres. No obstante, tanto **Costa Rica** como **Nicaragua** han implementado leyes que sancionan el acoso sexual laboral, reconociendo su importancia desde una perspectiva de género.

Estos avances, aunque significativos, subrayan la necesidad de desarrollar marcos normativos más integrales que aborden los riesgos psicosociales con un enfoque de género en la región centroamericana. Así, aunque la evidencia es escasa o limitada, es claro que cuando las mujeres compaginan el trabajo remunerado y el no remunerado —como el cuidado del hogar y familiar—, su seguridad y salud se ven deterioradas, lo que se refleja en los problemas en su salud mental y psicosocial derivados de la presión y el estrés por las altas exigencias en sus actividades diarias.

“

AUNQUE SE RECONOCEN EL ESTRÉS EXCESIVO Y EL ACOSO LABORAL COMO RIESGOS PSICOSOCIALES, NO EXISTE LEGISLACIÓN ESPECÍFICA SOBRE SALUD MENTAL EN EL TRABAJO.

Con base en lo anterior, es crucial que las políticas en los países de **América Central** y **México** adopten un enfoque de corresponsabilidad. Éstas deben reconocer y garantizar el derecho de las mujeres trabajadoras a conciliar su vida laboral, familiar y personal; por lo anterior, es necesario fomentar espacios de trabajo dignos y saludables, implementando políticas universales que involucren la participación tripartita del Estado, empresas y personas trabajadoras. En efecto, esto implica crear sistemas equitativos de distribución de responsabilidades domésticas, ofrecer servicios de información y consulta, establecer guarderías en los centros de trabajo y proporcionar apoyo económico. Además, se deben desarrollar políticas de empleo con perspectiva de género, promover la flexibilidad laboral, ampliar las licencias parentales y fortalecer los mecanismos de apoyo a la conciliación. Estas medidas son fundamentales para construir entornos laborales más equitativos y saludables en la región.

CONTRIBUCIONES

MUJERES TRABAJADORAS EN AMÉRICA CENTRAL Y MÉXICO: DESAFÍOS EN SEGURIDAD, SALUD Y RIESGOS PSICOSOCIALES

BOLETÍN

IBEROAMERICANO
SOBRE LA EQUITAD
DE GÉNERO EN
LOS SISTEMAS DE
SEGURIDAD SOCIAL Y
PROTECCIÓN SOCIAL

Links de interés

- Avanzando hacia la igualdad: El rol del cuidado en el mercado laboral de América Latina: Una mirada regional al Convenio núm. 156 <https://www.oitcinterfor.org/avanzando-hacia-igualdad-rol-del-cuidado-mercado-laboral-américa-latina-mirada-regional-al-convenio>
- Jornadas de trabajo México: <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/jornada-de-trabajo?idiom=es>
- Países que no han ratificado el Convenio 187 OIT: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:11310:0::NO:11310:P11310_INSTRUMENT_ID:312332:NO
- STPS y OIT realizan discusión tripartita sobre el Convenio 187, de la seguridad y salud en el trabajo <https://www.gob.mx/stps/prensa/stps-y-oit-realizan-discusion-tripartita-sobre-el-convenio-187-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo?idiom=es>
- El 47% de las mujeres ha sentido ansiedad laboral debido a la carga de trabajo o a la presión, frente al 36% de los hombres <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/el-47-de-las-mujeres-ha-sentido-ansiedad-laboral-debido-a-la-carga-de-trabajo-o-a-la-presion-frente-al-36-de-los-hombres>
- Norma Mexicana NMX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>
- Implementar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_876335.pdf
- Política de igualdad y equidad de género de la Secretaría Ejecutiva de la CONRED: https://conred.gob.gt/documentos/ug/UG_Politica_de_igualdad_y_equidad_SE_CONRED.pdf
- La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género: <https://www.ilo.org/es/media/455161/download>
- Política para la igualdad y equidad de género: https://www.mtss.go.cr/perfiles/lineamientos_circulares_directrices_politicas_internas/lineamientos-circulares-directrices-politicas%20internas/Politica-igualdad-equidad-mtss.pdf

DESAFÍOS EN LA SEGURIDAD Y PROTECCIÓN EN EL TRABAJO EN LA **ZONA ANDINA**



ALFONSO ESTEBAN MIGUEL

PROFESOR AYUDANTE, DOCTOR EN DERECHO DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID (ESPAÑA)

La seguridad y salud en el trabajo es un aspecto fundamental para garantizar condiciones laborales dignas y sostenibles en cualquier región del mundo. En el caso de la zona andina —conformada por **Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela**—, la implementación de medidas de protección laboral enfrenta desafíos particulares debido a factores económicos, sociales y geográficos. La diversidad de sectores productivos en esta región —que incluyen la minería, la agricultura y la manufactura— expone a las personas trabajadoras a riesgos específicos que requieren atención prioritaria.

Uno de los principales desafíos en la zona andina es la prevalencia del empleo irregular, que limita la aplicación efectiva de normativas de seguridad y salud en el trabajo. Parte de la población laboral no cuenta con acceso a sistemas de protección social, lo que los deja en una situación de vulnerabilidad frente a accidentes y enfermedades ocupacionales. Quienes trabajan en sectores como la minería y la agricultura se exponen a condiciones extremas, el uso de maquinaria pesada y la manipulación de sustancias tóxicas sin la capacitación o el

equipo de protección adecuados. La irregularidad laboral, además, dificulta la fiscalización de las condiciones de trabajo, lo que reduce las posibilidades de implementar mejoras en materia de seguridad.

Otro factor determinante en la problemática de la seguridad y salud en el trabajo en la región andina es la escasez de recursos y formación en seguridad laboral. Muchas pequeñas y medianas empresas carecen de la infraestructura necesaria para adoptar medidas preventivas adecuadas y, en algunos casos, las empresas desconocen la importancia de garantizar un entorno seguro para su personal. La escasez de programas de capacitación dirigidos tanto a personas empleadoras como trabajadoras perpetúa la existencia de prácticas laborales inseguras y eleva la probabilidad de accidentes.

Ante esta situación, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha impulsado diversas iniciativas para fortalecer la seguridad y salud en el trabajo en la región. Uno de los enfoques clave ha sido la promoción de programas de formación y sensibilización que buscan mejorar el conocimiento y la conciencia sobre la importancia de la seguridad laboral. Además, la organización ha trabajado

CONTRIBUCIONES

DESAFÍOS EN LA SEGURIDAD Y PROTECCIÓN EN EL TRABAJO EN LA ZONA ANDINA

en la adaptación de normativas internacionales a los marcos legales nacionales de los países andinos, con el objetivo de garantizar que las leyes locales reflejen los estándares globales en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El diálogo social ha sido otra estrategia fundamental para abordar los retos de seguridad en el trabajo. La colaboración entre gobiernos, empresas y personas trabajadoras ha permitido generar políticas más efectivas y adaptadas a las realidades de cada país. Su participación es crucial para garantizar que las medidas implementadas sean sostenibles en el tiempo y respondan a las necesidades específicas del contexto andino. Un ejemplo de este trabajo es **Bolivia**, donde se han desarrollado seminarios y programas de capacitación orientados a la aplicación de normas internacionales del trabajo, con énfasis en la seguridad laboral.



LA CULTURA DE LA PREVENCIÓN DEBE SER PROMOVIDA DESDE LA EDUCACIÓN BÁSICA HASTA LA FORMACIÓN PROFESIONAL.

En los últimos años, algunos países de la región han comenzado a implementar estrategias innovadoras para mejorar las condiciones laborales en sectores de alto riesgo. Por ejemplo, en la minería peruana se han desarrollado tecnologías de monitoreo en tiempo real que permiten detectar condiciones peligrosas en los túneles subterráneos. Por su parte, en **Colombia** se han fortalecido las inspecciones laborales mediante herramientas digitales que facilitan la identificación de incumplimientos en las normativas de seguridad. Estas iniciativas representan avances significativos, aunque todavía es necesario un mayor compromiso por parte de los agentes implicados en estos sectores.

Además de los avances tecnológicos, es imprescindible que se refuercen las políticas de prevención de riesgos laborales a través de campañas de sensibilización y educación. La cultura de la prevención debe ser promovida desde la educación básica hasta la formación profesional, inculcando, por un lado, en las personas trabajadoras la importancia de respetar las normas de seguridad y, por otro, en las personas empleadoras, la necesidad de proporcionar condiciones de trabajo adecuadas. En este sentido, la cooperación internacional también juega un papel clave, ya que el intercambio de experiencias y buenas prácticas entre países puede contribuir al fortalecimiento de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo.

CONTRIBUCIONES

DESAFÍOS EN LA SEGURIDAD Y PROTECCIÓN EN EL TRABAJO EN LA ZONA ANDINA



LA INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN Y CONCIENCIACIÓN DEBE SER UNA PRIORIDAD PARA REDUCIR LA INCIDENCIA DE ACCIDENTES LABORALES Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES.

Por otra parte, la seguridad y protección en el trabajo también debe considerar la inclusión y el respeto por los derechos de grupos vulnerables. En la zona andina, muchas mujeres y comunidades indígenas participan en actividades económicas que presentan altos riesgos laborales. Es fundamental que las políticas de seguridad en el trabajo contemplen enfoques diferenciales que garanticen su protección y promuevan condiciones equitativas para todo el personal. La aplicación de normativas con perspectiva de género y el reconocimiento de los saberes tradicionales en la gestión del riesgo laboral pueden ser estrategias efectivas para abordar estas problemáticas.

Uno de los retos pendientes en la región andina es la necesidad de mejorar la recopilación y sistematización de datos sobre seguridad y salud en el trabajo. La falta de información actualizada y precisa dificulta la identificación de

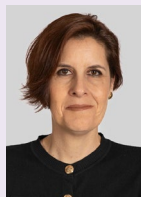
tendencias y la evaluación de la efectividad de las políticas implementadas. Es esencial que los países de la región refuercen sus sistemas de monitoreo y generen bases de datos confiables que permitan el diseño de estrategias basadas en evidencia. En los últimos años se han impulsado iniciativas en esta dirección, promoviendo la cooperación entre los países de la zona andina para compartir información y buenas prácticas en materia de seguridad laboral.

Si bien los avances en la región han sido significativos, aún queda mucho por hacer para garantizar condiciones laborales seguras y justas para todas las personas trabajadoras. Es fundamental que los países de la zona andina continúen fortaleciendo sus marcos legales y promoviendo la formalización del empleo como una estrategia clave para mejorar la seguridad y protección en el trabajo. Asimismo, la inversión en capacitación y concienciación debe ser una prioridad para reducir la incidencia de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales. La seguridad en el trabajo no sólo es una responsabilidad de los gobiernos y empleadores, sino un derecho fundamental de cada persona trabajadora, cuyo cumplimiento debe ser garantizado para lograr un desarrollo sostenible y equitativo en la región.

Links de interés

- <https://www.ilo.org/es/resource/news/oit-impulsa-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-los-paises-andinos-traves>
- https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492021000300232
- https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/documents/publication/wcms_884854.pdf
- <https://www.cepb.org.bo/wp-content/uploads/2021/04/todo.pdf>

ALGUNOS AVANCES EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LAS MUJERES EN **ESPAÑA**



EVA M. BLÁZQUEZ AGUDO

CATEDRÁTICA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
DE LA UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID

En este artículo se desarrollan algunas facetas que recoge la normativa española en materia de prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género en la actualidad. En concreto, se analiza la protección de las mujeres embarazadas y en la etapa de lactancia, así como la atención que brindan los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de género.

La evaluación de las trabajadoras embarazadas

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en **España** establece la obligación de desarrollar una evaluación específica de riesgos a las trabajadoras embarazadas o aquellas que hayan tenido un parto reciente, que valore su exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan afectar negativamente su salud o la del feto.

En este contexto, varias sentencias del Tribunal de la Unión Europea han recogido cuál debe ser el contenido de dicha evaluación: tendrán que determinarse los riesgos concretos del puesto de trabajo y los riesgos

genéricos, así como su repercusión en el embarazo. Se admite la posible concurrencia de riesgos propios o exclusivos para las embarazadas, con otros generales que pueden agravarse por dicho estado.

De esta forma, si se identifica algún riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo, se deberán tomar las medidas necesarias para adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo, y aplicar las que resulten menos gravosas para las trabajadoras embarazadas. En particular, se prohibirá el trabajo nocturno y el trabajo a turnos.

Cuando no sea posible adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo o si a pesar de dicha adaptación las condiciones del puesto pudieran afectar negativamente la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique médicamente, se deberá buscar un puesto de trabajo o función diferente que sea compatible con su estado. Cuando no exista un puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a otro no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, aunque su salario no podrá modificarse. En caso de que tampoco exista tal puesto, se suspende la actividad laboral y la

CONTRIBUCIONES

ALGUNOS AVANCES EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LAS MUJERES EN ESPAÑA

trabajadora podrá acceder a una prestación de la seguridad social.

Al margen de lo expuesto, no se aplican las mismas normas cuando son las molestias propias del embarazo las que impiden desarrollar adecuadamente la actividad profesional. En este caso, el procedimiento es la suspensión de la relación laboral y el reconocimiento simultáneo de una baja por enfermedad común, la prestación obtenida será de cuantía inferior y su acceso sometido a un mayor número de requisitos, lo que impide que todas las mujeres sean protegidas de la misma manera.



SI SE IDENTIFICA ALGÚN RIESGO SOBRE EL EMBARAZO, SE DEBERÁN ADAPTAR LAS CONDICIONES O EL TIEMPO DE TRABAJO.

Realmente en ambos casos hay una situación de riesgo para la trabajadora embarazada, independientemente de que su origen se encuentre en el puesto de trabajo o en sus circunstancias concretas y personales. Por lo que sería adecuado que en cualquiera de esas dos situaciones se permitiera intentar primero la adaptación del puesto de trabajo, posteriormente la búsqueda de otro puesto de trabajo compatible y, si ninguna de estas opciones funciona, que se reconozca una protección idéntica.

Después del parto, la norma preventiva más importante es la que prohíbe la reincorporación al trabajo hasta transcurridas seis semanas ininterrumpidas desde el parto, las cuales habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la mujer.



CONTRIBUCIONES

ALGUNOS AVANCES EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES DE LAS MUJERES EN ESPAÑA



La evaluación en el periodo de la lactancia

La protección a la lactancia también se incluye en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Si el desarrollo del puesto de trabajo puede causar riesgos para la lactancia, entonces se sigue el mismo camino que para el riesgo durante el embarazo, es decir, se intentará la adaptación del puesto de trabajo, posteriormente la búsqueda de un puesto compatible y, si tampoco es posible, se suspenderá la relación laboral y se tendrá acceso a idéntica prestación de la seguridad social.

La necesaria adaptación de la vigilancia de la salud desde la perspectiva de género

En general, Ley de Prevención de Riesgos Laborales también establece la obligación de la empresa de vigilar periódicamente el estado de salud de las personas trabajadoras en función de los riesgos inherentes al trabajo, siempre y cuando preste su consentimiento, a excepción de ciertos supuestos

donde por cuestiones de seguridad sea preceptivo. En este ámbito, sería preciso que se ofrecieran revisiones médicas adaptadas a las patologías femeninas y medidas preventivas adaptadas.

No parece adecuado que no se tengan en cuenta las diferencias entre trabajadores y trabajadoras no sólo físicas, sino las relacionadas con sus puestos de trabajo que, en ocasiones, son distintas por el hecho de la propia segregación del mercado en cuanto a sectores de trabajo, pero también de acuerdo con los peores puestos ocupados y las condiciones de trabajo que las mujeres sufren en el mercado laboral.



**SERÍA PRECISO QUE SE OFRECIERAN
REVISIONES MÉDICAS ADAPTADAS A
LAS PATOLOGÍAS FEMENINAS Y MEDIDAS
PREVENTIVAS ADAPTADAS.**

CONTRIBUCIONES

ALGUNOS AVANCES EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES DE LAS MUJERES EN ESPAÑA



La atención desde los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de género

En otro orden de cosas, la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge la integración del principio de igualdad en las políticas de salud con la consideración del acoso sexual y acoso por razón de sexo como parte de dichas medidas de salud laboral. La norma impone a la empresa la obligación de establecer protocolos de prevención mediante la puesta en marcha de acciones que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y, cuando esto ya no sea posible, se deben establecer procedimientos específicos que reparen la situación a través de denuncias o reclamaciones.

Sin embargo, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no recoge esta faceta como parte de la prevención, aunque sí lo ha he-

cho la jurisprudencia, lo cual pone en valor la necesidad de evaluación de los riesgos psicosociales para prevenir y remediar el acoso.

De igual manera, se ha determinado en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, la obligación de las empresas de incluir, en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, además de la obligación de formarles e informarles sobre estas funciones preceptivas.

Asimismo, existe la III Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud el Trabajo que coordina la OISS. Entre sus objetivos está "5. Articular la promoción de la SST con enfoque de género y la eliminación de cualquier forma de discriminación o menoscabo de la

CONTRIBUCIONES

ALGUNOS AVANCES EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LAS MUJERES EN ESPAÑA

dignidad por razones ideológicas, raciales, religiosas o condicionantes físicos”.

En todo caso, no se puede olvidar que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo provocan importantes efectos psicológicos en las trabajadoras, dado que se trata de un factor que provoca estrés y que tiene consecuencias físicas como la afectación al sueño, problemas gastrointestinales o hipertensión.

Aunque las empresas deben establecer protocolos para que se analicen estas situaciones y de acuerdo con su resultado se establezcan medidas para paliar los efectos provocados y sancionar al culpable de los comportamientos, en la realidad, muchas veces no se llega a estos procedimientos o no se reconoce como tal. Por ello, las patologías que se desarrollan se consideran enfermedades comunes y no como profesionales, esto es, se atienden como una cuestión ajena a la actividad laboral. Esta valoración tiene como efecto una protección menor, por lo que es imprescindible seguir desarrollando esta faceta de prevención y remedio con el fin de evitar estos resultados.



Links de interés

- BLÁZQUEZ AGUDO, E.M., [La necesaria asunción de la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género](#) en Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género, Vol. 5, Nº. 1, 2020, págs. 5-9
- Vista de [La necesaria asunción de la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género](#)
- AA.VV. (dirección BLÁZQUEZ AGUDO, E.M.), [Informe sobre salud laboral desde la perspectiva de género](#), UC3M, 2017.
- [Informe sobre salud laboral desde la perspectiva de género](#)
- III Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud el Trabajo, https://oiss.org/wp-content/uploads/2024/07/III_EISST_Nov_2021_formato.pdf

ENTREVISTA

.....

ENTREVISTA A

TZVETOMIRA RADOSLAVOVA

ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE OIT-AMÉRICAS

Pregunta / ¿Qué tipo de riesgos deben tratar de paliar las medidas que podemos englobar dentro de la Seguridad y la Salud desde la perspectiva de género?

Respuesta / Las medidas preventivas y protectoras en el lugar de trabajo deben abordar a todos los riesgos laborales existentes en cada empresa. Es importante que estas medidas tomen en cuenta la perspectiva de género para ser eficaces y efectivas tanto para hombres como para mujeres. Ello implica conocer las diferencias de sexo y las de género y tomar medidas consiguientes. El impacto de la exposición a un riesgo laboral determinado podría ser diferente para hombres y mujeres, debido a las diferencias biológicas entre ambos por un lado, y por otro lado, debido a las diferencias en la asignación de roles, percepciones y comportamientos (entre otros aspectos).

La literatura científica apunta a diferencias entre hombres y mujeres, por ejemplo, en la exposición al calor y a los químicos debido a las diferencias de la composición y funcionamiento corporal de ambos. Hay que tener en cuenta las diferencias fisiológicas también, por ejemplo, al adquirir equipos de protección personal (EPP): la empresa debe asegurarse de que procura equipos que se ajustan adecuadamente a todos sus trabajadores, tanto hombres como mujeres. Para ello, puede ser necesario realizar pruebas y adquirir diferentes tallas y modelos del mismo, garantizando que cada trabajador/a cuente con un EPP que le quede correctamente.

En cuanto a las diferencias de género, es importante reconocer que la sociedad ha asignado históricamente diferentes roles a mujeres y hombres, lo que ha dado lugar a sectores altamente masculinizados y otros altamente feminizados. Estos últimos, en particular los relacionados con los cuidados, han recibido poca atención por parte de los responsables de políticas públicas, ya que durante mucho tiempo, los cuidados ni siquiera fueron reconocidos como un trabajo ni un segmento de la economía.

En términos de seguridad y salud en el trabajo (SST), esto ha significado que los riesgos laborales en estos sectores han sido invisibles. Por ello, es fundamental reconocer que las tareas de cuidados también conllevan riesgos laborales, los cuales deben ser estudiados, cuantificados y gestionados como en cualquier otro ámbito de trabajo. Entre los más comunes se encuentran los riesgos biológicos, ergonómicos y psicosociales.

P / ¿Qué pueden hacer organizaciones como la OIT para contribuir en este ámbito tan específico?

R / La OIT es la agencia especial de las Naciones Unidas que aborda los temas relacionados con el mundo del trabajo. Una de sus funciones principales es la adopción de normas internacionales en materia laboral, motivo por el cual algunos se refieren a ella como el “parlamento internacional de trabajo”. Estas normas incluyen Convenios y Protocolos, tratados internacionales que

ENTREVISTA

ENTREVISTA A TZVETOMIRA RADOSLAVOVA
ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE OIT-AMÉRICAS

son de obligatorio cumplimiento una vez ratificados, así como Recomendaciones y directrices técnicas, que dan orientaciones más detalladas y prácticas.

A día de hoy, existen más de 40 normas internacionales del trabajo que abordan, de forma directa o indirecta, la seguridad y salud en el trabajo (SST). La Estrategia Global en materia de SST de la OIT para 2024-2030 reconoce la perspectiva de género como un principio transversal y rector. Esta estrategia busca integrar en la gestión de la SST los requisitos específicos de las diversas fuerzas de trabajo y proporcionar asesoramiento sobre aspectos relacionados con el género.

Consecuentemente, la Oficina Internacional del Trabajo (es decir, la secretaría técnica de la OIT) integra la perspectiva de género en materia de SST en sus intervenciones. Esto incluye desde la asistencia técnica para el desarrollo de políticas públicas y legislación hasta la investigación, y la integración de la perspectiva de género en programas de formación en materia de SST y actividades sectoriales, así como acciones de sensibilización.

Por ejemplo, hemos unido fuerzas con la OISS para realizar una publicación sobre SST con perspectiva de género, en la que proporcionamos una mirada a la evidencia científica, así como a los desafíos y avances en Iberoamérica. Esta publicación será lanzada con ocasión del Día de la Mujer este año y presentada en diferentes espacios para crear consciencia sobre la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la gobernanza y gestión de los riesgos laborales y dar orientaciones concretas de cómo hacerlo.

P / ¿Se están impulsando actualmente medidas que refuerzan la prevención de riesgos

laborales en relación con la lucha contra las prácticas sexistas o que no tienen en cuenta condiciones propias de las mujeres?

R / Sí, efectivamente. El Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género. A partir de su adopción, la OIT ha desarrollado varias herramientas para apoyar a las empresas a adoptar medidas para prevenir el acoso y la violencia en el lugar de trabajo, con un enfoque basado en la gestión de la SST, y en particular en la prevención de los riesgos psicosociales. Esto incluye la elaboración de protocolos de actuación frente a casos de violencia y acoso, y estrategias de sensibilización.

La OIT también asesora a las inspecciones de trabajo para que integren la perspectiva de género en sus actividades de control y asesoramiento, facilitando la detección y actuación frente a casos de acoso y violencia.

Además, se han hecho y siguen llevándose a cabo estudios para comprender mejor la exposición de las mujeres a riesgos laborales. Un ejemplo de ello es la primera encuesta mundial sobre experiencias de violencia y el acoso en el trabajo.

Por otro lado, la OIT está abogando por el reconocimiento, la reducción y la redistribución del cuidado no remunerado, así como una mejor y recompensación y representación para quienes desempeñan estos trabajos. A través de estas acciones, la OIT lidera esfuerzos para garantizar que el trabajo de cuidados sea reconocido como trabajo decente.

ENTREVISTA

ENTREVISTA A TZVETOMIRA RADOSLAVOVA
ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE OIT-AMÉRICAS

P / ¿Cuáles son los ámbitos dentro de la Seguridad y Salud en el trabajo más carentes de regulación o lucha contra esas prácticas?

R / Como lo he señalado anteriormente, algunas de las ocupaciones altamente feminizadas, como las relacionadas con los cuidados, tienden a no estar suficientemente reguladas y controladas para asegurar el trabajo decente. La obtención de datos desagregados por sexo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales sigue siendo un desafío. Aún no se ha normalizado la integración de la perspectiva de género en la evaluación y gestión de los riesgos laborales, probablemente debido a la relativamente limitada investigación científica para estudiar las diferencias de sexo y otras variables en la exposición a riesgos laborales. Las enfermedades más predominantes entre mujeres, como ciertos trastornos musculoesqueléticos y problemas de salud mental, no suelen estar sistemáticamente recogidas por las listas de enfermedades profesionales, que tampoco suelen recoger las enfermedades de los órganos reproductores, como por ejemplo, el cáncer de mama y el de ovario, que pueden estar causadas por exposición a riesgos laborales, con lo que su reconocimiento y compensación como enfermedades profesionales se vuelve muy complicado. En los contextos más desfavorables, pueden faltar medidas tan básicas como tener aseos separados por sexo y en buenas condiciones higiénicas.

P / Además de regular ciertos aspectos, ¿es posible contribuir a una mejora de las condiciones en este ámbito de alguna otra forma?

R / Regular ciertos aspectos es importante, pero también es fundamental que estas

cuestiones se integren en las políticas y programas públicas. También es esencial que éstas estén basadas en la evidencia científica, lo que requiere más inversión en investigación académica. Es necesario estudiar las diferencias de sexo y género en la exposición a los riesgos laborales, así como la sintomatología de enfermedades y su tratamiento. Un mismo riesgo laboral puede afectar de manera distinta la salud de hombres y mujeres; además, una misma enfermedad puede manifestarse de forma diferente según el sexo, al igual que la efectividad de los tratamientos puede variar.

Es importante que los técnicos de prevención y otros profesionales en materia de SST incorporen la perspectiva de género en la evaluación y la gestión de los riesgos laborales. Para ello, es crítico que este aspecto sea incluido en las formaciones en materia de SST y que se desarrollen iniciativas de sensibilización. También es trascendental que las mujeres estén representadas en comités de seguridad y salud en el trabajo para poder aportar de primera mano en estos espacios sus vivencias y percepciones en la materia.

P / ¿Sería posible regular esta materia de forma conjunta o requiere necesariamente de una regulación individualizada en cada Estado?

R / Como con todas las cuestiones laborales, es posible regular ciertos aspectos a nivel internacional en el marco de la OIT, siempre que los Estados Miembros alcancen un acuerdo. En términos generales, las normas internacionales del trabajo se redactan con un cierto grado de flexibilidad que permite a cada país adaptar su aplicación a su propio contexto nacional.

AGENDA DE ACTUALIDAD



XII CONGRESO INTERNACIONAL DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

Los próximos días 4, 5 y 6 de junio de 2025, se celebrará en Madrid el XII Congreso Internacional de Salud Laboral y Prevención de Riesgos, organizado por la Sociedad Española de Salud y Seguridad en el TRABAJO (SESST).

Dicho congreso abordará las cuestiones actuales sobre la Salud y Seguridad en el trabajo, con especial atención a la introducción de las nuevas tecnologías, como

la inteligencia artificial, en el ámbito laboral, y su afectación sobre las personas trabajadoras.

El programa pretende fomentar el debate, sobre una base de conocimiento científico, acerca del avance inevitable hacia un futuro altamente digitalizado y su relación con el denominado “Humanismo Digital”.

<https://www.sesst.org/congreso-2025/>



EL PROYECTO WOMEN CAN BUILD LATAM CUMPLIÓ UN AÑO EL PASADO DICIEMBRE

LEl proyecto ‘Women Can Build LatAm’ arrancó en diciembre de 2023 con el objetivo de mejorar la visibilidad y capacitación de las mujeres en el sector de la construcción, tanto en Latinoamérica como en Europa.

Tras cumplir un año desde su inicio, el proyecto ha demostrado un gran impacto en redes sociales, ha estado presente en diversos congresos internacionales y ha aparecido continuamente en medios de comunicación.

Para conseguir dicha meta, desde entonces, países como España, Chile o Argentina han trabajado conjuntamente en el ámbito de formación, con las organizaciones de educación y empleo, y con las de representa-

ción de la mujer en la construcción, con el fin de fomentar la equidad en el sector.

Entre las acciones que se han puesto en marcha destacan la elaboración de diagnósticos sobre la situación actual, la construcción de una base de conocimientos compartidos entre los países comprometidos con dicha causa y la realización de entrevistas a profesionales de diferentes planos del sector, con el propósito de desarrollar las demás actividades con la mayor información posible.

<https://www.fundacionlaboral.org/actualidad/noticias/reportajes/el-proyecto-women-can-build-latam-se-posiciona-internacionalmente-como-ejemplo-de-buena-practica-en-el-camino-a-un-sector-mas-igualitario>

AGENDA DE ACTUALIDAD



CONGRESO NACIONAL DE SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Los pasados días 17 y 18 de octubre de 2024, se celebró en Zaragoza el Congreso nacional de Salud Laboral, con especial atención, en esta edición, a la perspectiva de género.

Dicho evento contó con numerosas personas expertas de toda España, que compartieron su conocimiento, experiencias y avances

en esta materia, tratando temas como las implicaciones de la perspectiva de género, los planes de igualdad y su peso en la transformación hacia la equidad, y la relación de dicha perspectiva ante el teletrabajo, la inteligencia artificial o la corresponsabilidad.

https://www.unizar.es/actualidad/vernoticia_ng.php?id=85344&idh=



FORO PRL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO: UNA PREVENCIÓN CON IGUALDAD ES UNA PREVENCIÓN DE CALIDAD

El pasado día 20 de noviembre de 2024, se celebró en Bilbao un foro organizado por Osalan, dedicado a la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género. En este foro participaron profesionales del sector, quienes compartieron sus conocimientos acerca de la implantación de la igualdad de género en la actividad preventiva.

Además, el foro abordó cuestiones como la importancia de la perspectiva de género para conocer la realidad de la situación de hombres y mujeres en el ámbito laboral, la influencia de factores como la edad o la mi-

gración en dicho plano o las herramientas de sensibilización aplicadas en la práctica.

La jornada reafirmó el papel crucial de la perspectiva de género para la obtención de una igualdad efectiva entre hombres y mujeres, más si cabe en su aplicación en la materia de prevención de riesgos laborales, como reflejo de la realidad laboral cotidiana.

<https://www.osalan.euskadi.eus/noticia/2024/foro-prl-y-perspectiva-de-genero-una-prevencion-con-igualdad-es-una-prevencion-de-calidad/webosa00-resunoti/es/>

AGENDA DE ACTUALIDAD



CENTRO REGIONAL ANDINO Y MINISTERIO DEL TRABAJO DE COLOMBIA REALIZAN CONVERSATORIO SOBRE «HERRAMIENTAS PARA INTEGRAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL»

El pasado día 23 de enero de 2025, se celebró un conversatorio organizado por el Ministerio del Trabajo de Colombia de forma conjunta con la OISS, acerca de las herramientas empleables para la integración de la perspectiva de género en el ámbito laboral, con especial enfoque en el territorio colombiano.

En concreto, la jornada pretendía ofrecer a personas del funcionariado, especialmente a quienes componen el Ministerio de Trabajo de Colombia, herramientas para adoptar estrategias de identificación de acciones públicas a implementar con el objetivo de la consecución de la igualdad de género.

La conferencia se dividió en tres partes, en las que se abordaron las definiciones y cuestiones básicas de este ámbito, el marco normativo en relación con derechos de la mujer e identidad de género (con referencias a normas de carácter internacional) y los aspectos trascendentes de la Resolución 2110/2023 de prevención y protección frente a la violencia contra la mujer en el ámbito laboral.

<https://oiss.org/centro-regional-andino-y-ministerio-del-trabajo-de-colombia-realizan-conversatorio-sobre-herramientas-para-integrar-el-enfoque-en-el-ambito-laboral/>



IMPULSO DE LA CULTURA PREVENTIVA DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

La Secretaría General Iberoamericana elaboró el pasado mes de diciembre de 2024, un documento que recoge definiciones y medidas propuestas en relación con la cultura de prevención del acoso a la mujer en el trabajo.

Entre las medidas propuestas destacan el compromiso social y la sensibilización, el empleo de la perspectiva de género en materia preventiva, el seguimiento de las medidas para garantizar su efectividad o la representación equilibrada de mujeres y hombres en

cuanto a la responsabilidad de la prevención de riesgos.

Asimismo, en todo momento se resalta la trascendencia de la formación de la plantilla, la aplicación de esta a todo tipo de procesos (incluyendo el proceso de selección) y la elaboración de itinerarios y planes de actuación para fomentar la igualdad.

<https://www.segib.org/wp-content/uploads/Politica-integral-SEGIB-ESP.pdf>

AGENDA DE ACTUALIDAD

.....



NOVEDADES LEGISLATIVAS Y NUEVAS POLÍTICAS

ECUADOR

Acuerdo Ministerial MDT 2025-006.

Este Acuerdo Ministerial, firmado el 8 de enero de 2025, establece por medio del desarrollo reglamentario un proceso de cumplimiento de las medidas reflejadas en la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres.

Entre las medidas que se recogen, destacan la obligación de formar a la plantilla en materia de igualdad de género y erradicación de la violencia en el trabajo, la expedición de certificados de consulta pública que verifican el cumplimiento de las medidas de la Ley Orgánica y la posibilidad de denunciar las conductas indebidas tanto en el ámbito público como en el privado.

https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2025/01/Acuerdo-Nro.-MDT-2025-006_11zon.pdf

ESPAÑA

Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar.

La publicación del Real Decreto 893/2024 de 10 de septiembre ha supuesto un antes y un después en la regulación de la situación del servicio del hogar familiar, puesto que ha generado una serie de derechos y deberes en pro de la protección de la persona tra-

bajadora, en una materia tradicionalmente infrarregulada.

Entre los derechos generados se encuentran la participación activa de la persona trabajadora; su derecho a recibir información; la vigilancia y prevención mediante evaluaciones de riesgo o reconocimientos médicos, y la especial atención a la violencia y el acoso en el empleo doméstico.

Estos derechos, por lo tanto, generan deberes en la persona empleadora a efectos de adoptar medidas preventivas, informar y proporcionar medios adecuados de trabajo y protección.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-18182

Política nacional chilena de seguridad y salud en el trabajo. Periodo 2024-2028

El documento relativo a la política nacional en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, promovido por la Subsecretaría de Previsión Social, pone de manifiesto el compromiso de este organismo con la aplicación de la perspectiva de género en la prevención de los riesgos laborales.

Entre otros, se sitúa el enfoque de género entre los principios de la política de seguridad y salud en el trabajo (punto I); se proclama la aplicación de variables de género y diversidad como objetivo del perfeccionamiento del marco normativo (punto II), y como elemento a valorar en el desarrollo de la investigación (punto III); se reconoce el compro-

AGENDA DE ACTUALIDAD

.....

miso del Estado con estas políticas (punto V), así como la especial implicación de la empresa y otras organizaciones en el desarrollo de la igualdad de género (punto IV).

Todo ello pone de manifiesto no sólo la importancia de aplicar esta perspectiva en las futuras medidas de prevención a nivel empresarial, sino la necesidad de su implementación en el desarrollo de la normativa de seguridad y salud en el trabajo.

<https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/PNSST-2024-2028.pdf>

MÉXICO

Los avances legislativos relacionados con la erradicación de la brecha salarial por razón de género contribuyen a garantizar el derecho de las mujeres a participar en el trabajo digno.

Ante la necesidad de que México vele por la disminución de la brecha salarial, conforme a una situación habitual de retraso en este ámbito respecto a otros países cercanos, la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad

de México (CDHCM) publicó el pasado 15 de noviembre una reforma constitucional, que hacía hincapié en la igualdad salarial y la erradicación de la discriminación por sexo o género, con tal de acercarse al objetivo de poner fin a la brecha salarial.

El 16 de diciembre se publicaron, además, modificaciones a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, de forma que se establece que la acción estatal supondrá un respaldo a tal fin. A su vez, el 1 de enero se puso en funcionamiento la Secretaría de las Mujeres, cuyo enfoque vela por el mismo objetivo.

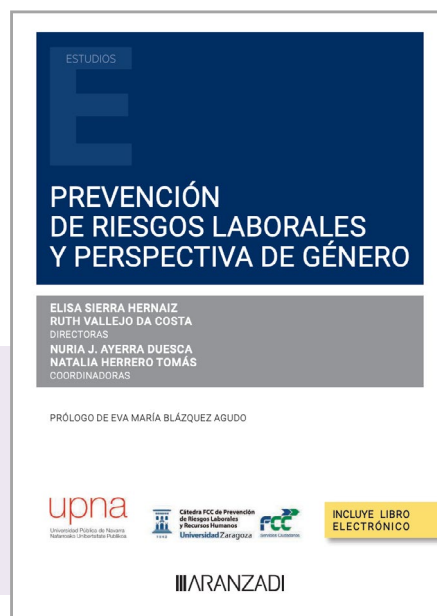
Dicha Comisión, además, resalta la importancia de una implementación efectiva de las reformas y medidas propuestas, y el futuro desarrollo de la legislación en esta materia.

<https://cdhcm.org.mx/2025/01/los-avances-legislativos-relacionados-con-la-erradicacion-de-la-brecha-salarial-por-razon-de-genero-contribuyen-a-garantizar-el-derecho-de-las-mujeres-a-participar-en-el-trabajo-digno/>

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

DIRECTORAS: ELISA SIERRA HERNÁIZ Y RUTH VALLEJO DA COSTA.
COORDINADORAS: NURIA J. AYERRA DUESCA Y NATALIA HERRERO TOMÁS.

Sierra Hernáiz, E. y Vallejo Da Costa, R. (2025). *Prevención de riesgos laborales y perspectiva de género*. Aranzadi.



Esta publicación aborda las cuestiones de prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género, en relación con diferentes materias, divididas en cuatro partes.

En la primera parte, se profundiza en la integración de dicha perspectiva en la actividad preventiva de la empresa, con referencia al papel de la inspección de trabajo, la vigilancia de la salud o los planes de igualdad.

La segunda hace hincapié en riesgos específicos como los químicos, los ergonómicos o los psicosociales, estos últimos en conexión con el papel de cuidado familiar usualmente otorgado a la mujer.

La tercera parte analiza la violencia y el acoso sexual o por razón de sexo desde la prevención de riesgos laborales, y establece una diferencia entre el momento de

prevención y el de intervención, además de que toma en cuenta situaciones como el ciberacoso.

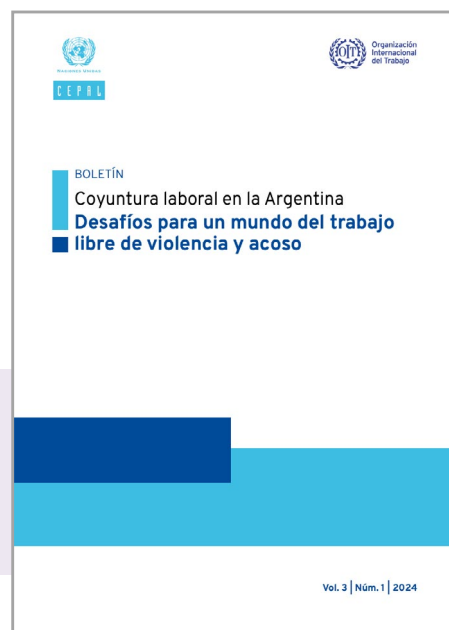
La cuarta y última parte aborda cuestiones específicas no tratadas en las anteriores como la introducción de la inteligencia artificial y sus sesgos, la lactancia o la menopausia.

En definitiva, el libro ofrece una perspectiva amplia sobre todos los aspectos relevantes a efectos de prevención de riesgos laborales y erradicación de conductas incorrectas, siempre en relación con el impacto de dichas conductas en las mujeres y la necesidad de actualización de algunas materias.

<https://www.aranzadilaley.es/MK/PDF/Prevencion-de-riesgos-laborales-y-perspectiva-de-genero/publication.pdf>

COYUNTURA LABORAL EN LA ARGENTINA: “DESAFÍOS PARA UN MUNDO DEL TRABAJO LIBRE DE VIOLENCIA Y ACOSO”

<https://www.ilo.org/es/publications/coyuntura-laboral-en-la-argentina-desafios-para-un-mundo-del-trabajo-libre>



El pasado 9 de diciembre, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en colaboración con la (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) CEPAL, abordó en dicho boletín la situación laboral en Argentina, desde la perspectiva de la violencia y acoso en el lugar de trabajo.

De igual manera, el boletín incluye medidas propuestas bajo el Convenio 190 de la OIT, con el fin de garantizar la creación de entornos seguros de trabajo y erradicar la violencia contra la mujer y su habitualidad en el mundo laboral.

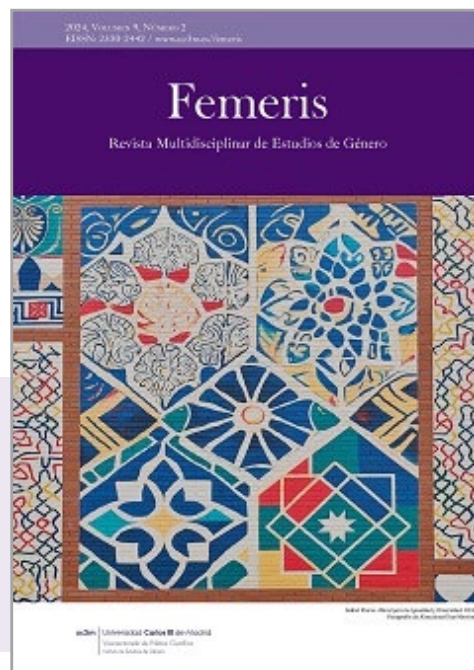
En el mencionado informe se hace hincapié en puntos como la carencia de presencia de la mujer en la negociación colectiva y su vinculación habitual a los cuidados en relación con las cláusulas recogidas en convenios colectivos.

Asimismo, el texto invita al compromiso colectivo en pro de una mayor sensibilización frente a estas conductas habitualmente sexistas y su prevención tanto desde la perspectiva de la empresa como desde el ámbito público.

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL ENTORNO DIGITALIZADO DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Fernández Villar, C. (2024). La prevención de riesgos laborales en el entorno digitalizado desde una perspectiva de género. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, 9(2), 95-123.

<https://doi.org/10.20318/femeris.2024.8642>



La irrupción de la digitalización en la escena laboral global ha supuesto una serie de desafíos en materias propias de las relaciones laborales como puede ser la materia preventiva.

Dicha publicación aborda precisamente la relación entre dicha evolución tecnológica y los retos que se han formulado al respecto, y que requieren de una adaptación y gestión adecuada, ante unos riesgos completamente diferentes a los habituales.

La autora parte de la posición de debilidad y de los obstáculos que sufren las mujeres trabajadoras en los entornos digitalizados, con especial atención a los estereotipos sociales y culturales asociadas a la mujer y el cuidado, y a las conductas violentas que estas sufren, para analizar los retos que suponen este ámbito y la respuesta que ha comenzado a elaborar el legislador para paliar estos riesgos laborales desde la gestión preventiva de éstos.



CON EL APOYO DE:



MINISTERIO
DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA
Y COOPERACIÓN

