

# LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



|   |    |
|---|----|
| <b>1. PRESENTACIÓN</b> .....  | 3  |
| <b>2. MARCO NOMATIVO</b> .....  | 3  |
| <b>3. SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL</b> .....                             | 5  |
| <b>3.1. DESEMPLEO, TEMPORALIDAD Y PARCIALIDAD</b> .....                                 | 5  |
| <b>3.2. DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO</b> .....   | 8  |
| <b>4. RIESGOS PROFESIONALES Y SEGREGACIÓN LABORAL POR SEXOS</b> .....                   | 10 |
| <b>5. DOBLE PRESENCIA.: RIESGO PSICOSOCIAL AÑADIDO</b> .....                            | 25 |
| <b>6. RIESGOS PROFESIONALES ESPECÍFICOS DE LA MUJER TRABAJADORA</b> .....               | 29 |
| <b>7. SINIESTRALIDAD LABORAL</b> .....  | 33 |
| <b>7.1. ACCIDENTE DE TRABAJO IN ITINERE (ATI)</b> .....                                 | 39 |
| <b>7.2. ACCIDENTE DE TRABAJO CON BAJA DURANTE LA JORNADA (ATBJ) POR ACTIVIDAD</b><br>44 |    |
| <b>7.3. ENFERMEDADES PROFESIONALES (EPP) POR SECTOR DE ACTIVIDAD</b> .....              | 51 |
| <b>8. CONCLUSION</b> .....  | 59 |
| <b>9. LEGISLACIÓN CONSULTADOS BIBLIOGRAFÍA</b> .....                                    | 62 |
| <b>10. FUENTES ESTADÍSTICAS OFICIALES</b> .....   | 62 |

## 1. PRESENTACIÓN

En el marco del Acuerdo Estratégico de Prevención de Riesgos Laborales 2022-2026, se analizará como la **división sexual** de los trabajos y la **doble presencia de la mujer** en el ámbito laboral y familiar, basadas ambas causas en roles y estereotipos de género y, la existencia de riesgos específicos para las mujeres como el **acoso sexual, el acoso laboral por razón de género** y las basadas en las **diferencias biológicas y reproductivas** que le son propias, influyen en que mujeres y hombres estén expuestos a diferentes riesgos en sus puesto de trabajo.

Se estudiará como la diferencia en cuanto a los riesgos laborales sufridos por mujeres y hombres, afecta especialmente a la salud laboral de las mujeres, consecuencia de los factores detallados en el párrafo anterior, en concreto en cuanto a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que soporta cada sexo.

Se considerará la **prevención de riesgos laborales con perspectiva de género** como componente imprescindible que, de manera transversal, debe estar presente en la cultura empresarial de nuestro país, a todos los niveles organizativos, por medio de los Convenios Colectivos y, más específicamente en los **Planes de Igualdad**. Se hará especial mención a la **evaluación de riesgos laborales y la vigilancia de la salud**, con el fin de detectar, valorar, evitar y minimizar los riesgos y, luchar contra la siniestralidad, en condiciones de igualdad real en el ámbito laboral.

## 2. MARCO NOMATIVO

El **artículo 14** de la **Constitución Española**, y en el ámbito comunitario, el **artículo 157** del **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea**, establecen de modo rotundo y claro el derecho fundamental a la no discriminación y a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, reconociendo de este modo la igualdad formal.

En el ámbito laboral, la **Constitución Española**, en su **artículo 40**, impone el mandato a los poderes públicos de garantizar que el derecho a la seguridad e higiene en el trabajo se aplique por igual a todas las personas.

Se hace palpable, en base a estos preceptos constitucional, que el mero reconocimiento de la igualdad legal no es suficiente, se requieren esfuerzos en pro de lograr la igualdad real y efectiva de las personas y de los grupos en que se integra. En consecuencia, el mandato del **artículo 9.2** de la **Constitución Española**, configura la obligación de que los poderes públicos actúen para corregir las desigualdades de hecho entre las personas, debiéndose incluir

inevitablemente las percepciones estereotipadas en torno al trabajo desempeñado por hombres y por mujeres, así como en torno a los riesgos concurrentes.

En el desarrollo de los mandatos constitucionales en materia de políticas de igualdad, nace la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, la cual, contempla en su **artículo 5** la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo; en materia de salud de la mujer en su **artículo 27**, de forma directa (previsiones específicas sobre política sanitaria) e indirecta (acoso por razón de género y acoso sexual, y su prevención, como focos específicos de riesgo para la salud mental de la mujer, dentro de los denominados riesgos psicosociales).

Por su parte, el **Estatuto de los Trabajadores** en su **artículo 19** dice que el trabajador tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en su trabajo

La **Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha**, en su **artículo 43** protege la maternidad como función social que debe ser garantizada, promoviendo las condiciones que eviten los efectos negativos que el embarazo y la propia maternidad puedan tener en los derechos de las mujeres. Garantiza la protección a la salud y la seguridad de las trabajadoras y funcionarias embarazadas y las que se encuentren en periodo de lactancia, teniendo estas mujeres derecho al cambio temporal del puesto o centro de trabajo o servicio, para evitar un riesgo específico.

La **Ley 39/1999, de 5 de noviembre**, surge para promover la **conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras**, introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trata además de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia.

En materia concreta del ámbito que nos ocupa, la **Directiva 89/391, de 12 de junio de 1989, en su artículo 6.2.** relativo a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo junto con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales en su **artículo 14** reconoce el derecho de los trabajadores a una

protección eficaz en cuanto a la seguridad y salud del trabajo obligando al empresario a garantizarla y en el **artículo 15 y 16** establecen como principio básico de la prevención en la empresa, evitar del riesgo, y, si no es posible, evaluarlo para su minimización, a través de las medidas preventivas oportunas. Se convierte de esta manera la evaluación de riesgos profesionales que debe realizar la empresa para garantizar la protección en cuanto a la seguridad y salud laboral de sus trabajadores, en el eje central de la prevención de riesgos laborales. No obstante, este texto legal tiene, a priori, un carácter eminentemente neutro en cuanto al sexo se refiere; a excepción de la situación de especial sensibilidad en el caso de la maternidad en su artículo 26, no contempla, los sesgos existentes relativos a los riesgos profesionales a los que se exponen ambos sexos de manera diferenciada y/o específica, ni las divergencias en cuanto a las patologías que sufren consecuencia de su actividad laboral.

Aplicando los principios básicos de evitación y/o minimización del riesgo recogidos en la normativa en materia preventiva laboral, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, refuerza la importancia de evaluar las condiciones de trabajo de las personas, haciendo hincapié en especial en cuanto a los riesgos que afectan a las mujeres de forma específica, con el objetivo de alcanzar la igualdad de trato u oportunidades y erradicar toda discriminación por razón de sexo mediante políticas públicas en materia de igualdad fruto del mandato constitucional. Así, en su **artículo 45** incorpora obligadamente, para las empresas de más de 50 trabajadores, los **Planes de Igualdad** desarrollados posteriormente por el RD 901/2020 de 13 de octubre, fruto del diálogo social. Los cuales, junto a los Protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo instaurados obligatoriamente para todas las empresas por el **artículo 48** de la citada ley y, acompañando a los Convenios Laborales emanados de la negociación colectiva recogida en el **artículo 82** del **Estatuto de los Trabajadores**, se convierten en la herramienta básica que permite aplicar, de manera transversal, la perspectiva de género en las distintas esferas del ámbito de la empresa y, concretamente, en materia preventiva respecto a las condiciones de trabajo, con el fin de lograr una previniendo los riesgos específicos que afectan a las mujeres trabajadoras.

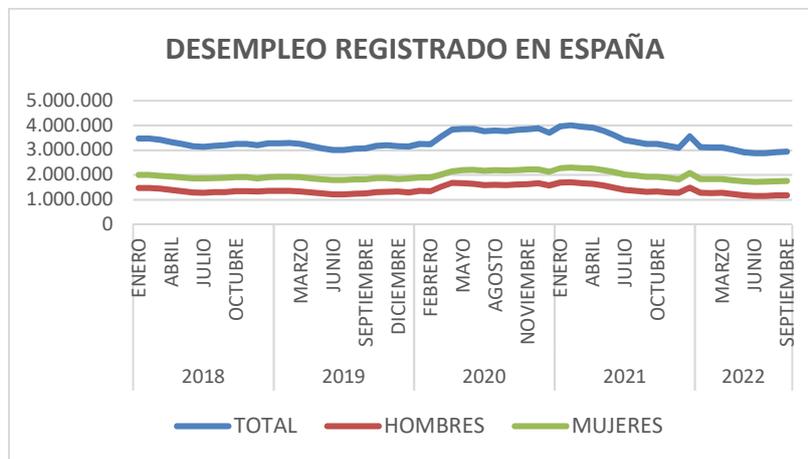
### **3. SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL**

#### **3.1. DESEMPLEO, TEMPORALIDAD Y PARCIALIDAD**

Analizando los datos de desempleo publicados por el SEPE, se evidencia que el desempleo afecta más al colectivo de mujeres tanto en clave nacional, como a nivel autonómico de Castilla-La Mancha.

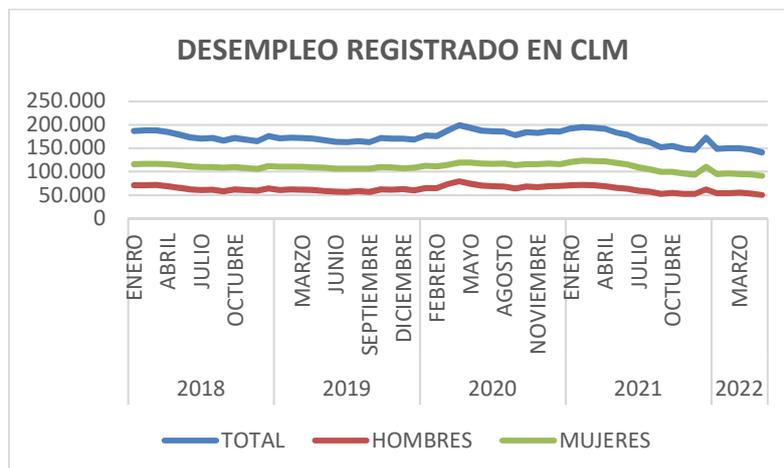
## La prevención de riesgos con perspectiva de género.

En septiembre de 2022, en España, se encuentran en desempleo 2.941.919 millones de personas, 1.758.886 mujeres y 1.183.033 hombres. El patrón en la tendencia al mayor desempleo femenino se ha repetido a lo largo de la serie histórica descrita desde 2018, representando el paro femenino el 60% del total frente al 40% que constituye el masculino.



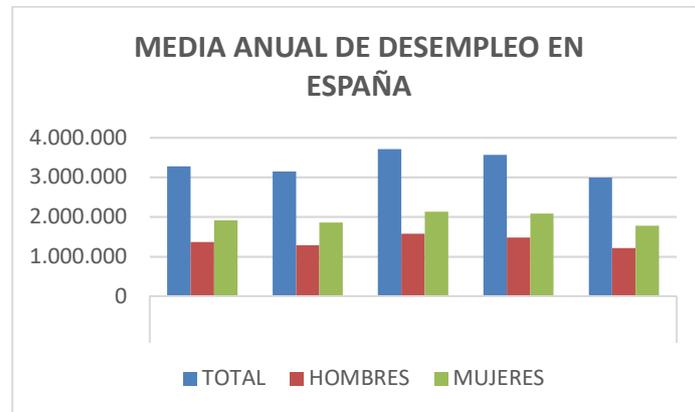
Fuente: Estadística de demandantes de empleo, puestos de trabajo y colocaciones. Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Por su parte, en el mismo mes de septiembre del presente año 2022, en nuestra región 144.180 personas se encuentra en desempleo, siendo el 65% (93.610) de las personas en situación de desempleo mujeres y frente al 35% (50.570) de hombres. Esta tendencia se mantiene, al igual que ocurre en el ámbito estatal, en el aserie histórica presentada en el estudio.

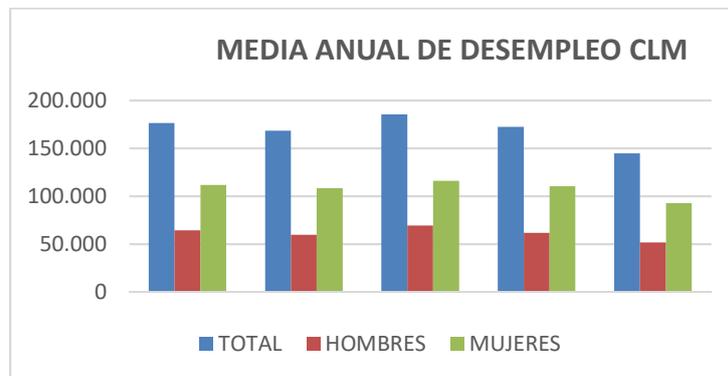


Fuente: Estadística de demandantes de empleo, puestos de trabajo y colocaciones. Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

De media, de manera mantenida desde 2018 se encuentran en situación de desempleo un 19% (por encima de medio millón: 565.602), más de mujeres que de hombres en ámbito nacional y, un 28% (46.455) más de mujeres que de hombres en nuestra región.

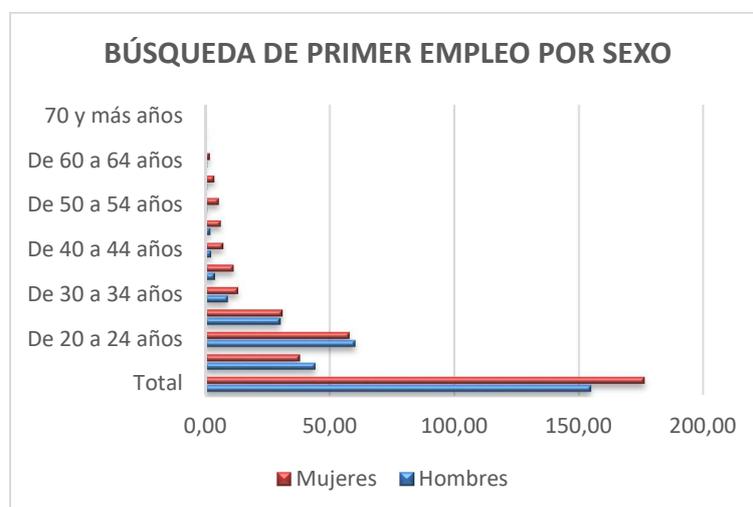


Fuente: Estadística de demandantes de empleo, puestos de trabajo y colocaciones. Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).



Fuente: Estadística de demandantes de empleo, puestos de trabajo y colocaciones. Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

En cuanto al **acceso al primer** empleo, en nuestro país, presentan más dificultades de acceso son mayoritariamente las mujeres, en todos los tramos de edad, quienes se encuentran en búsqueda activa.



Fuente: Encuestas de población activa. Instituto Nacional de Estadística

De igual modo, como ya se ha detallado son afectadas en mayor medida por el **desempleo** en general y, en particular, por el de **larga duración**.



Fuente: Estadística de demandantes de empleo, puestos de trabajo y colocaciones. Septiembre 2022. Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

También sabemos que sus condiciones laborales son más precarias, siendo la **contratación temporal** en España, como en el resto de Europa, más frecuente entre las mujeres.

En cuanto al **trabajo a tiempo parcial y reducción de jornada**, es principalmente un tipo de jornada más frecuente entre las mujeres, consecuencia de la **doble presencia** que, derivada de la necesidad de responder a las exigencias del trabajo y las responsabilidades domésticas sincrónicamente es, pese a los avances conseguidos en políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de las últimas décadas, una de los factores que principalmente afectan en cuanto a la situación de la mujer en el mercado laboral. A menudo, las mujeres se ven obligadas a buscar esta opción para conciliar su vida laboral con la familiar, pero otras veces es la única opción disponible en el mercado de trabajo, sobre todo en el caso de personas poco cualificadas.

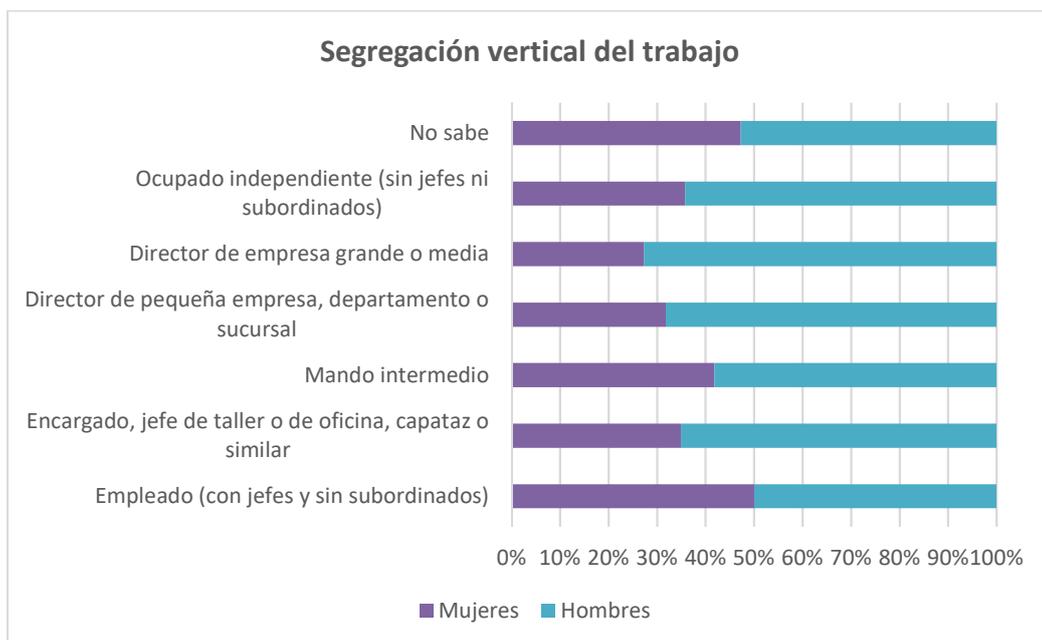
### 3.2. DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Desde su incorporación al mercado laboral, el papel de la mujer en el tejido productivo español, ha sido y, continúa siendo, ocupar puestos de trabajo de menor grado en la estructura empresarial (auxiliares, ayudantes) y/o pertenecientes a sectores de actividad considerados culturalmente como secundarios, dedicados principalmente al cuidado, servicio o atención a terceros: limpieza, empleadas de hogar, ámbito sanitario y socio-sanitario, educación, hostelería y labores administrativas. Aún, encontrándose en sectores de actividad “feminizados”, existe

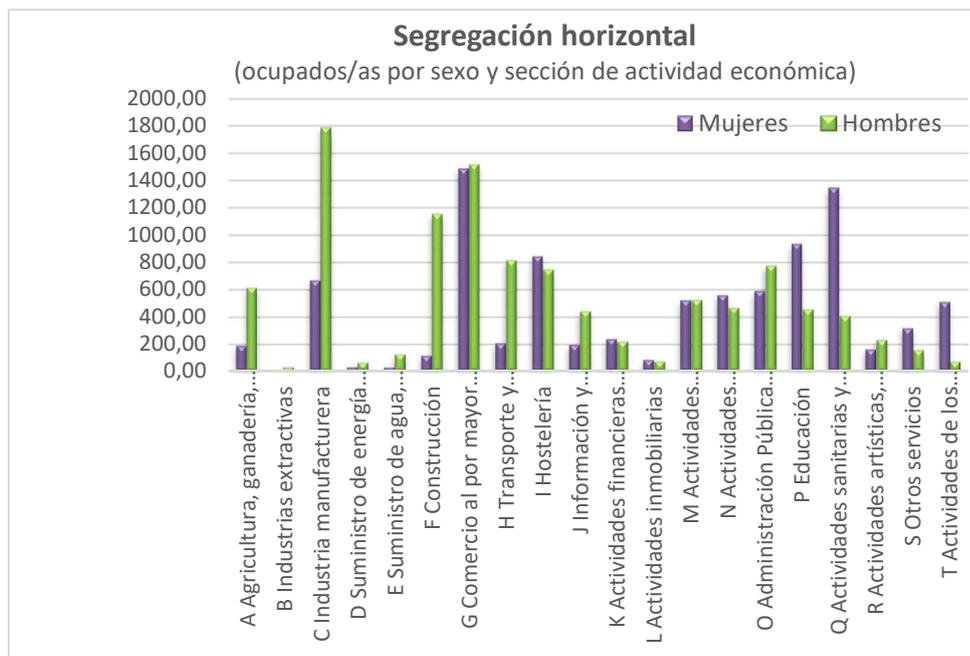
una patente presencia mayor de mujeres desempeñando tareas y/o puestos de menor responsabilidad y reconocimiento dentro de la misma rama de actividad e incluso dentro de la misma categoría, por ejemplo, ocupan mayoritariamente los puestos de ayudante de cocina en vez de cocinero, los de auxiliar de enfermería o enfermera en vez de médico, en las empresas de limpieza, ellas limpian los suelos o los servicios, mientras que ellos son quienes limpian cristales o utilizan maquinaria para lijado de suelos.

Por su parte, el hombre, históricamente, ocupa de manera mayoritaria puestos de trabajos con cierto grado de responsabilidad y reconocimiento (puestos técnicos, mandos intermedios y de dirección, manejo de maquinaria e instalaciones), dentro sectores productivos considerados de primer rango de importancia como el sector industrial, construcción, tecnología, banca, etc.

No hay que obviar, por tanto, que en el actual mercado laboral existe una **segregación vertical** en el acceso a puesto de mayor responsabilidad dentro del mismo sector de actividad, que son principalmente ocupados por hombres y una **segregación horizontal**, existiendo ciertos sectores altamente feminizados como masculinizados.



*Fuente: Encuestas de población activa. Instituto Nacional de Estadística*



Fuente: Encuestas de población activa. Instituto Nacional de Estadística



Fuente: Encuestas de población activa. Instituto Nacional de Estadística

#### 4. RIESGOS PROFESIONALES Y SEGREGACIÓN LABORAL POR SEXOS

Los riesgos profesionales se clasifican en tres grandes categorías, los que afectan a la seguridad en el trabajo (derivados de agentes **físicos** como el ruidos, las vibraciones, temperatura, etc. y/o **mecánicos** por manejo de maquinaria y equipos de trabajo), los relativos a la higiene industrial (derivados de productos **químicos** y factores **biológicos**) y los de tipo **ergonómico** (afectan a la parte física-corporal de las personas, suelen deberse a posturas

forzadas o repetitivas y manipulación de cargas) y **psicosociales** (afectan directamente a la salud mental de las personas).

Los diferentes tipos de riesgos profesionales aparecerán en mayor o menor medida en función del puesto de trabajo que desempeñe cada persona. Algunos pueden afectar de manera general a distinta tipología de puestos, sectores y actividades; y, otros, son específicos de puestos, sectores y actividades concretos.

**Tabla 6. Actividades económicas con mayor exposición a riesgos físicos, químicos y biológicos**

|   | Agricultura | Industria | Construcción | Salud | Total |
|---|-------------|-----------|--------------|-------|-------|
| Vibraciones                                     | 43%         | 41%       | 65%          | 8%    | 19%   |
| Ruido   | 31%         | 45%       | 63%          | 13%   | 28%   |
| Altas temperaturas                              | 74%         | 45%       | 71%          | 24%   | 36%   |
| Bajas temperaturas                              | 68%         | 27%       | 55%          | 12%   | 25%   |
| Respirar humos o gases, polvo, etc.             | 13%         | 30%       | 48%          | 4%    | 13%   |
| Respirar vapores, como disolventes o diluyentes | 11%         | 24%       | 36%          | 12%   | 13%   |
| Manipular productos o sustancias químicas       | 38%         | 29%       | 42%          | 35%   | 21%   |
| Humo del tabaco de otras personas               | 10%         | 8%        | 30%          | 3%    | 8%    |
| Manipular materiales infecciosos                | 16%         | 17%       | 15%          | 59%   | 14%   |

Base: total de trabajadores (N= 3.364).

Nota: las celdas sombreadas indican diferencias estadísticamente significativas con el promedio total.

Categoría de respuesta: ¼ parte del tiempo o más.

Fuente: ENCUESTA NACIONAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO 2015 6ª EWCS -. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

La segregación por sexo en el trabajo remunerado es el elemento clave para explicar la distribución desigual de la exposición a los riesgos laborales.

En las actividades con mayor presencia femenina, los riesgos más frecuentes están relacionados con la ergonomía (posturas de trabajo inadecuadas, largas jornadas de pie o sentada, movimientos repetitivos de mano o brazo), aspectos psicosociales (dependencia del trabajo de otras personas como fuentes de exigencia emocional, falta de autonomía para realizar tareas y/o pausas, situaciones de violencia, acoso o discriminación sufridas, etc.) aunque también por exposición a agentes químicos y biológicos. Mientras que en los trabajos ocupados mayoritariamente por hombres predominan los riesgos relacionados con la seguridad: físicos (ruido, vibraciones, condiciones higiénico-térmicas), mecánicos (derivados del manejo de maquinaria), agentes químicos, y en cuanto a los ergonómicos los relacionados con la manipulación de objetos con un peso elevado.

**Tabla 3.** Exposición al riesgo al menos 1/4 parte del tiempo

|   | Hombres | Mujeres | Total |
|---|---------|---------|-------|
| <b>Riesgos ergonómicos</b>                |         |         |       |
| Posiciones dolorosas o fatigantes         | 53%     | 55%     | 54%   |
| Levantar o mover personas                 | 6%      | 17%     | 11%   |
| Llevar o mover cargas pesadas             | 43%     | 29%     | 37%   |
| Estar sentado                             | 51%     | 46%     | 49%   |
| Movimientos repetitivos de manos o brazos | 68%     | 70%     | 69%   |
| <b>Ambiente físico</b>                    |         |         |       |
| Vibraciones                               | 29%     | 9%      | 20%   |
| Ruido                                     | 36%     | 19%     | 28%   |
| Altas temperaturas                        | 44%     | 26%     | 36%   |
| Bajas temperaturas                        | 33%     | 17%     | 25%   |
| Humos, gases, polvo                       | 22%     | 4%      | 13%   |
| Vapores de disolventes o diluyentes       | 18%     | 8%      | 13%   |
| Manipulación de sustancias químicas       | 24%     | 19%     | 21%   |
| Humo de tabaco                            | 12%     | 4%      | 8%    |
| Materiales o agentes infecciosos          | 13%     | 15%     | 14%   |

Base: total de trabajadores encuestados (N=3.364)

Fuente: ENCUESTA NACIONAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO 2015 6ª EWCS --. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

En términos generales, si los hombres trabajan más en la construcción y en la industria, los riesgos físicos, mecánicos y, de higiene, estarán más presentes en sus entornos de trabajo, mientras que la presencia mayoritaria de las mujeres en las actividades de servicios y sanitario las expondrá principalmente a los riesgos ergonómicos, psicosociales, aunque también higiénicos en determinadas actividades, como las sanitarias y/o las de limpieza entre otras.

Sin embargo, dentro de las mismas categorías ocupacionales y en el seno de las mismas actividades, las tareas desempeñadas por hombres y mujeres difieren y, por ello, los riesgos asociados a esas tareas inciden de forma diferenciada en ellos. Además, tanto en ocupaciones a priori mayoritariamente masculinas, como en las que son de predominancia femenina, las mujeres tienen una mayor exposición al mismo tipo de riesgos. Por lo que se puede afirmar que las mujeres sufren riesgos específicos, distintos a los de los hombres, consecuencia de la diferencia de tareas específicas y ocupaciones dentro de los sectores donde desarrollan su actividad; destacando significativamente, en el caso de las mujeres, los riesgos ergonómicos, psicosociales e higiénicos los más presentes.

**Tabla 4.** Ocupación: riesgos en los que la exposición de las mujeres es significativamente más alta que la de los hombres

|  | Hombres | Mujeres |
|--|---------|---------|
| <b>OCUPACIONES CON MAYOR PROPORCIÓN DE HOMBRES</b>                   |         |         |
| <b>Técnicos y profesionales de apoyo (n= 328)</b>                    | 58%     | 42%     |
| Agentes infecciosos  | 14%     | 33%     |
| Posiciones dolorosas o fatigantes                                    | 33%     | 64%     |
| Levantar o mover personas  | 6%      | 26%     |
| Movimientos repetitivos de manos o brazo                             | 43%     | 70%     |
| <b>OCUPACIONES CON MAYOR PROPORCIÓN DE MUJERES</b>                   |         |         |
| <b>Ocupaciones elementales (n= 410)</b>                              | 38%     | 62%     |
| Manipulación se sustancias químicas                                  | 29%     | 48%     |
| Levantar o mover personas  | 1%      | 9%      |
| Movimientos repetitivos de manos o brazo                             | 79%     | 88%     |
| <b>Trabajadores de servicios y vendedores (n= 753)</b>               | 40%     | 60%     |
| Levantar o mover personas  | 14%     | 23%     |
| <b>Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (n= 587)</b> | 42%     | 58%     |
| Agentes infecciosos  | 10%     | 23%     |
| Posiciones dolorosas o fatigantes                                    | 27%     | 46%     |
| Levantar o mover personas  | 7%      | 28%     |
| <b>Empleados contables y administrativos (n= 368)</b>                | 43%     | 57%     |
| Estar sentado  | 84%     | 93%     |

Base: total de trabajadores encuestados (N=3.364)

**Tabla 5.** Actividad: riesgos en los que la exposición de las mujeres es significativamente más alta que la de los hombres

|   | Hombres | Mujeres |
|---|---------|---------|
| <b>ACTIVIDADES EN LAS QUE HAY UNA MAYOR PROPORCIÓN DE HOMBRES</b>     |         |         |
| <b>Industria (n= 447)</b>   | 74%     | 26%     |
| Movimientos repetitivos de manos o brazo                              | 71%     | 81%     |
| Administración pública y defensa (n= 205)                             | 65%     | 35%     |
| Posiciones dolorosas o fatigantes                                     | 38%     | 53%     |
| <b>ACTIVIDADES EN LAS QUE HAY UNA MAYOR PROPORCIÓN DE MUJERES</b>     |         |         |
| <b>Actividades administrativas, auxiliares y financieras (n= 509)</b> | 48%     | 52%     |
| Manipulación de sustancias químicas                                   | 14%     | 26%     |
| Posiciones dolorosas o fatigantes                                     | 42%     | 54%     |
| Movimientos repetitivos de manos o brazo                              | 59%     | 76%     |
| <b>Educación (n= 253)</b>   | 34%     | 66%     |
| Ruido   | 22%     | 40%     |
| Posiciones dolorosas o fatigantes                                     | 24%     | 44%     |
| Levantar o mover personas   | 6%      | 16%     |
| <b>Otros servicios (n= 258)</b>                                       | 31%     | 69%     |
| Respirar vapores como disolventes o diluyentes                        | 6%      | 15%     |
| Posiciones dolorosas o fatigantes                                     | 34%     | 54%     |
| Levantar o mover personas   | 14%     | 36%     |
| Manipulación se sustancias químicas                                   | 11%     | 28%     |

Base: total de trabajadores encuestados (N=3.364)

Fuente: ENCUESTA NACIONAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO 2015 6ª EWCS -. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

Existen diversos factores de riesgo psicosocial que pueden afectar a las personas en el ámbito laboral, obedecen a diversas extensiones del ámbito profesional y generan determinadas consecuencias para la salud de los trabajadores y trabajadoras.

- Ritmo de trabajo demandado: rapidez de ejecución y cumplimiento de plazos.  
Simultaneidad de tareas
- El trabajo directo con otras personas como fuente de exigencias emocionales.
- El grado de autonomía del trabajador (pausas).
- Uso de nuevas tecnologías de la información en el puesto.
- Aspectos organizativos: horario, rotación de tareas y trabajo en equipo.
- Monotonía y repetitividad.
- Las relaciones sociales en el trabajo.
- La percepción de la inseguridad en el empleo.
- Las situaciones de violencia, acoso o discriminación sufridas por el trabajador.

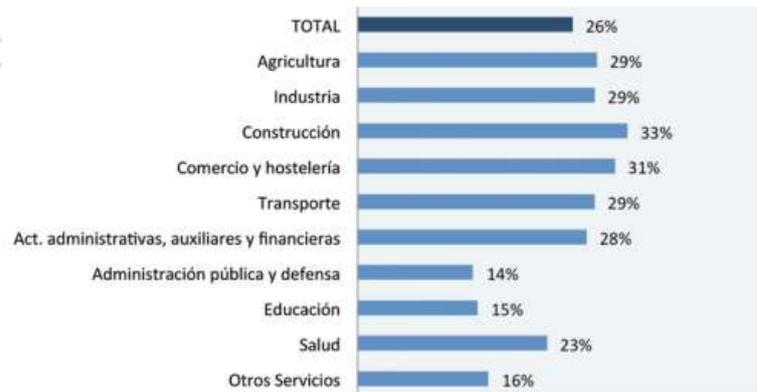
Como se puede consultar en la última encuesta (2015) realizada por el Observatorio del INSST que mide las condiciones de trabajo en nuestro país; en relación con los riesgos psicosociales, las mujeres llevan a cabo tareas monótonas y repetitivas, obtienen un salario más bajo, tienen menos oportunidades de participar en la planificación de su propio trabajo y tienen menos expectativas de promoción profesional; además, sufren acoso psicológico y sexual en mayor grado que los hombres.

Vamos a analizar algunos de riesgos psicosociales citados anteriormente. Antes de nada, lo primero que hay que tener en cuenta respecto a estos riesgos, es que alguno de los indicadores que permiten medirlos tienen un nivel de subjetividad difícil de eliminar de la medición, puesto que dependen de la percepción de la persona que ejecuta el trabajo.

La exigencia en cuanto al **ritmo de trabajo**, entendido como la rapidez de ejecución de las tareas y el cumplimiento de plazos, así como, simultaneizar diversas tareas en el mismo puesto, suponen un esfuerzo físico y/o mental de alta demanda para los trabajadores afectados.

Respecto a la velocidad de ejecución de un trabajo, la mayor diferencia se detecta en cuanto a la variable edad y ocupación, no tanto en cuanto al sexo. Sin embargo, en lo que se refiere a los plazos a cumplir, sí existen diferencias, siendo mayor la percepción de los hombres frente a la de las mujeres, posiblemente influido porque las ocupaciones que exigen mayores niveles de exigencia respecto a los plazos son, sectorial y/o jerárquicamente, de predominancia masculina (sector de la construcción y/o en puestos de alta responsabilidad como Directores).

**Gráfico 22. Ocupados que deben trabajar a gran velocidad y con plazos ajustados por actividad económica**



Base: total de trabajadores (N= 3.364).  
Categorías de respuesta: "siempre" o "casi siempre".

Fuente: ENCUESTA NACIONAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO 2015 6ª EWCS –. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

**Gráfico 21. Intensidad del trabajo según situación profesional, edad y ocupación**



Base: total de trabajadores (N=3.364).  
Categorías de respuesta: "siempre" o "casi siempre".

Fuente: ENCUESTA NACIONAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO 2015 6ª EWCS –. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

En cuanto a las mujeres, su exposición a los riesgos que tienen que ver con el ritmo de trabajo están marcado por la baja percepción de **autonomía**, relacionado directamente con el tipo de ocupaciones en las que normalmente se encuentran (sanitarias, docentes, dependientas, cuidadoras, etc.). Siendo, factores de dependencia de terceros,

- la demanda exigida por el servicio a personas ajenas (clientes, pacientes, alumnos, usuarios, pasajeros, etc.),
- la dependencia del trabajo desarrollado por otros compañeros y,

- la necesidad de coordinación en los puestos, sobre todo en ámbitos como el sanitario y educativo,

**Gráfico 31. Determinantes del ritmo de trabajo y su acumulación. Evolución 2005-2015**



Base: total de trabajadores (N=3.364).

Fuente: ENCUESTA NACIONAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO 2015 6ª EWCS – Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

En cuanto al nivel de agotamiento al finalizar la jornada laboral, el 39% de los trabajadores manifiesta que “siempre” o “casi siempre” se sienten exhaustos cuando finaliza la jornada laboral, mientras que el 25% sólo se siente así “raramente” o “nunca”. Esta situación afecta en mayor medida a las mujeres trabajadoras que a los hombres, condicionado porque hay mayor presencia femenina en trabajos precarizados y de mayor desgaste emocional.

**Gráfico 25. Sentirse “exhausto” cuando acaba la jornada laboral por ocupación, sexo, estudios, situación profesional y contrato**

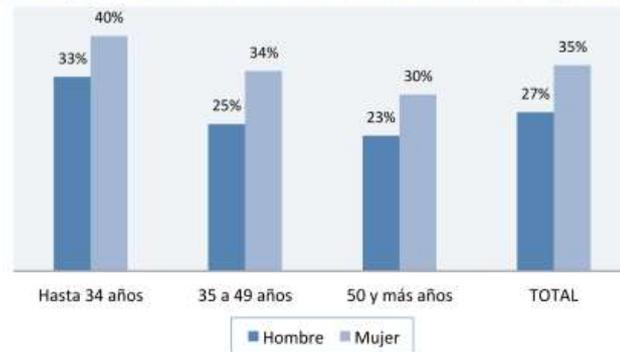


Base: total de trabajadores (N= 3.364).

Fuente: ENCUESTA NACIONAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO 2015 6ª EWCS – Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

Por lo que respecta a poder tomar una pausa dentro de la jornada laboral cuando se necesita, tres de cada diez trabajadores no pueden permitírselo. Llama la atención que las mujeres y de menor edad son las más perjudicadas por no poder disponer de la autonomía necesaria para decidir cuándo tomar una pausa.

**Gráfico 24. No poder tomarse un descanso cuando se desea por edad y sexo**

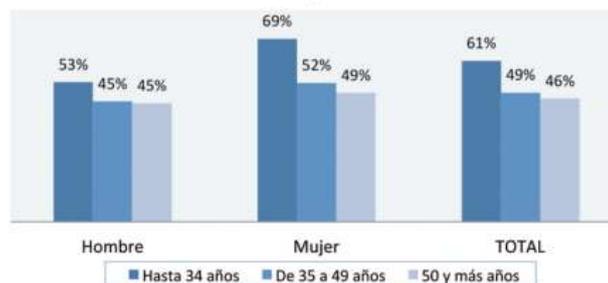


Base: total de trabajadores (N= 3.364).  
Categoría de respuesta: "raramente" o "nunca".

Fuente: ENCUESTA NACIONAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO 2015 6ª EWCS --. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

En cuando a la **exigencia emocional** son característicos de profesiones que tienen un componente alto de gestión emocional por parte del trabajador o la trabajadora, al exigir un grado alto de implicación con personas ajenas a la empresa: clientes, pacientes, pasajeros, alumnos, usuarios, etc. Puede ocasionar entre otras cuestiones una "Alienación y extrañamiento del yo" y causar un impacto negativo en la salud de los profesionales (síndrome de burnout, estrés, ansiedad, cuadros depresivos, etc.).

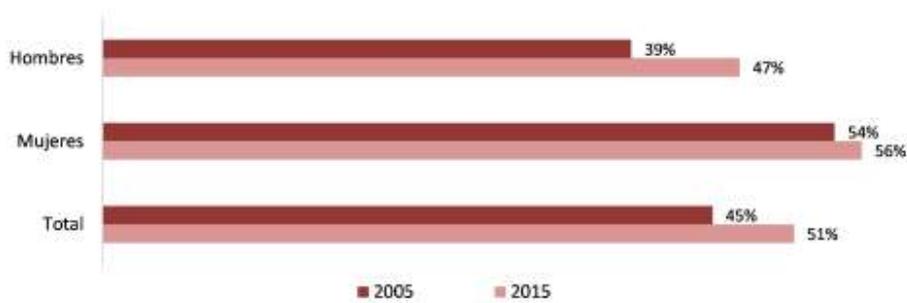
**Gráfico 26. Tratar directamente con personas que no son empleados de donde se trabaja por edad y sexo**



Base: total de trabajadores (N= 3.364).  
Categoría de respuesta: "siempre" o "casi siempre".

Fuente: ENCUESTA NACIONAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO 2015 6ª EWCS --. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

**Gráfico 12. Tratar directamente con personas que no son empleados de donde se trabaja.**  
Datos por sexo, años 2005 y 2015

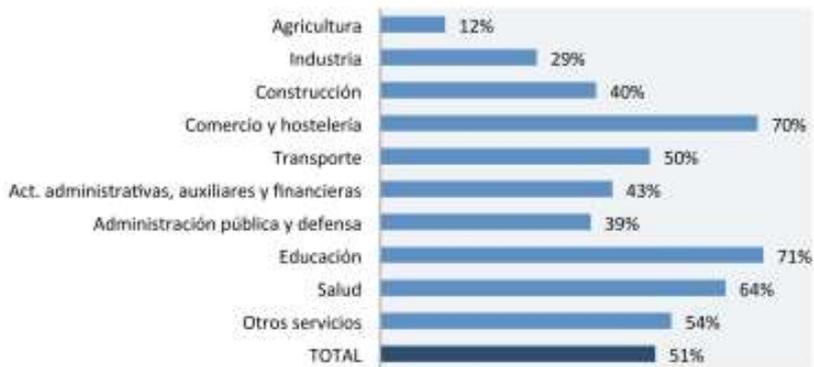


Base: total de trabajadores 2015 (N=3.364), 2005 (N=1.017)

Fuente: ESTUDIO TÉCNICO SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO SEGÚN GÉNERO EN ESPAÑA 2015. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

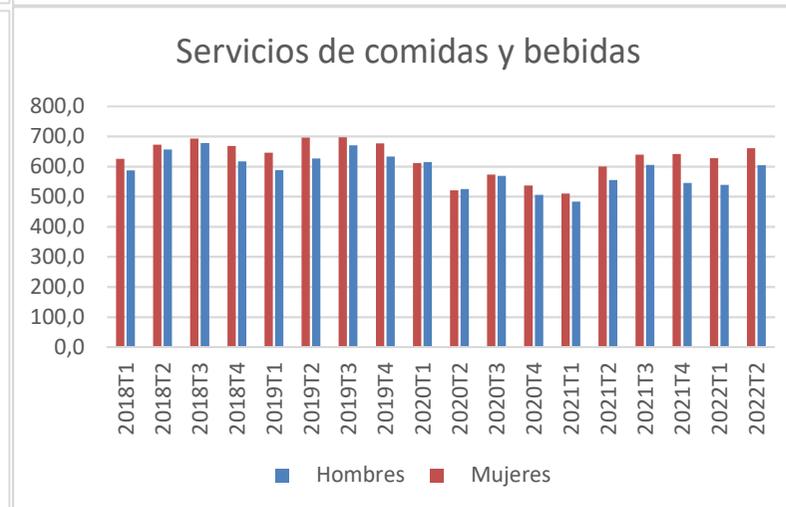
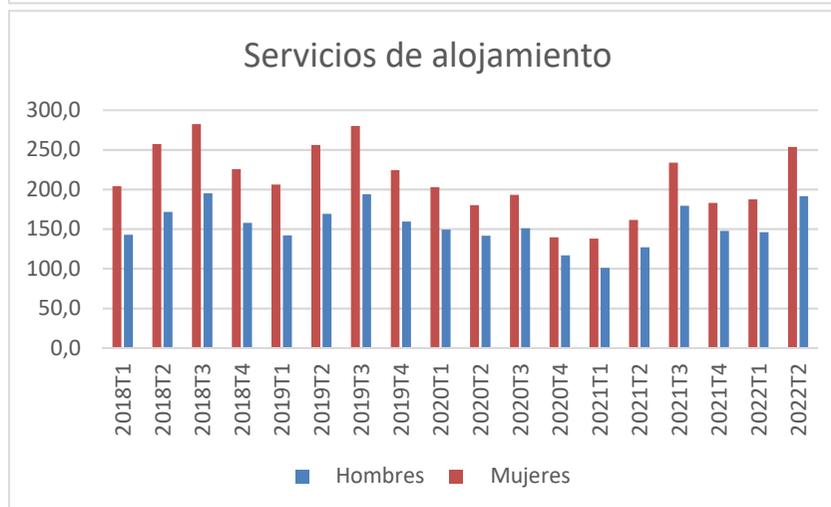
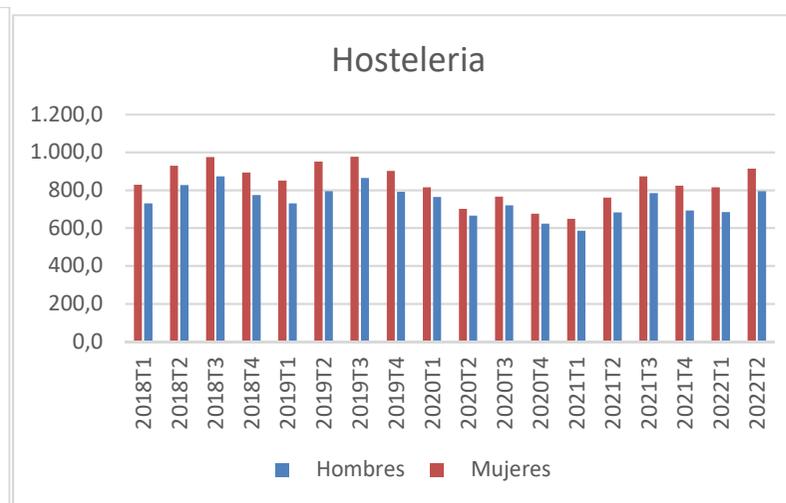
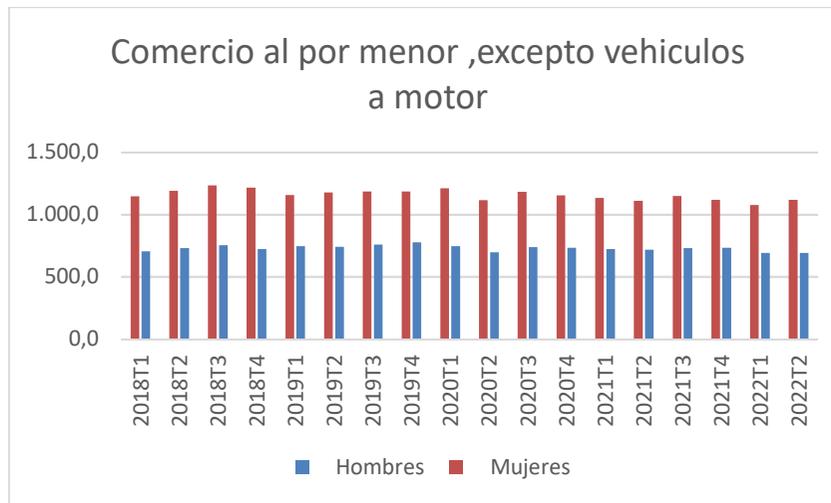
Dentro de este grupo estarían afectados además con un riesgo de alta requerimiento emocional aquellos que con cierta frecuencia deben hacer frente a personas enfadadas (clientes, pacientes, usuarios, etc.). Las mujeres están particularmente afectadas debido al tipo de empleos que ocupan (dependientas, camareras, sanitarias, etc.), en especial el sector servicios, donde ha crecido sustancialmente este tipo de exposición en los últimos años, en particular las de Educación, Comercio y hostelería y Salud, en las que es más frecuente esta circunstancia de trabajo y que ocupan en mayor medida las mujeres.

**Gráfico 28. Tratar directamente con personas que no son empleados de donde se trabaja por actividad económica**



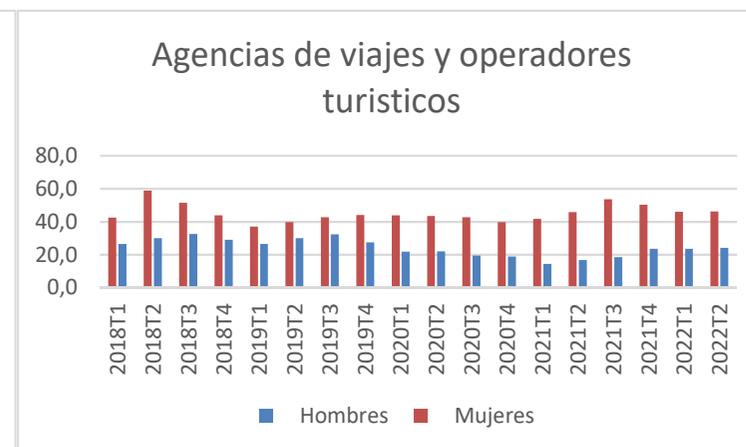
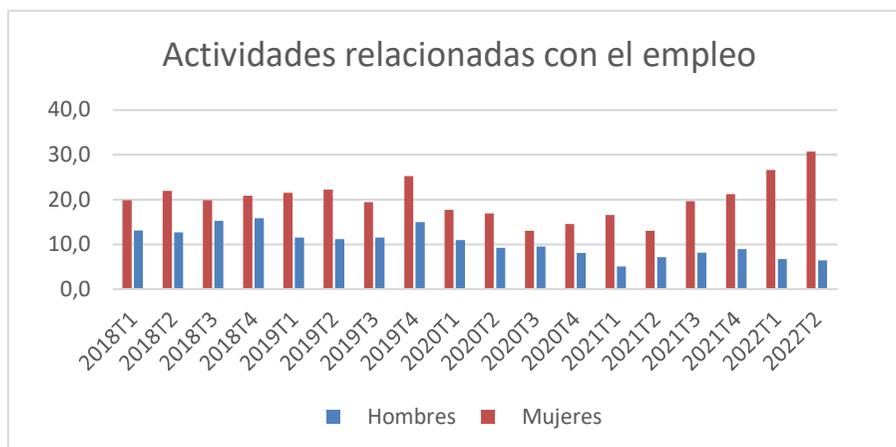
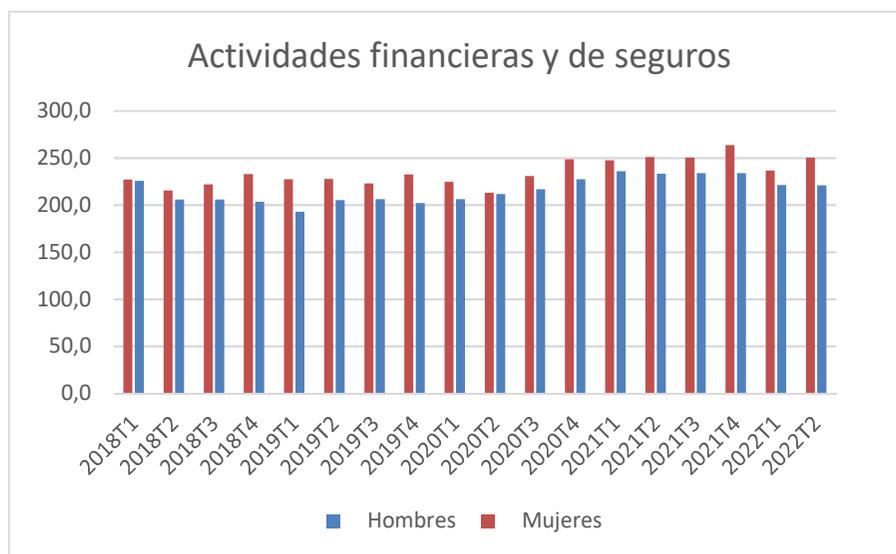
Base: total de trabajadores (N= 3.364).  
Categoría de respuesta: "siempre" o "casi siempre".

Fuente: ENCUESTA NACIONAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO 2015 6ª EWCS -. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.



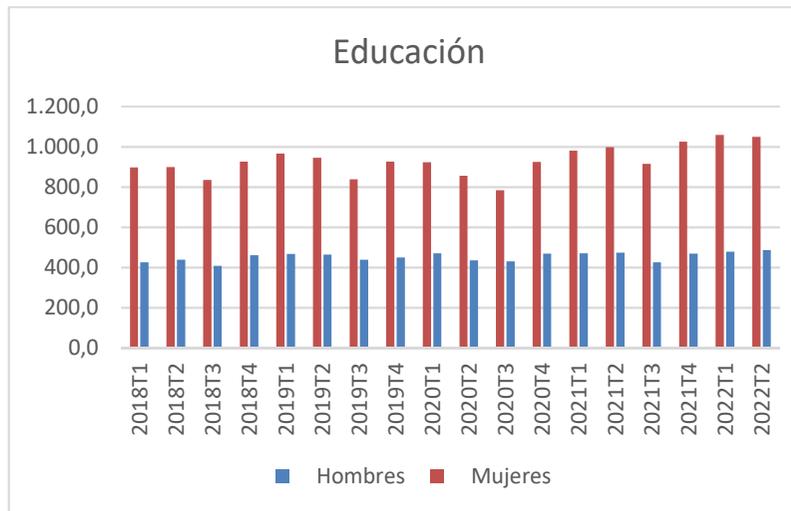
\*Ocupados por sexo y rama de actividad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo  
 Unidades: Miles de Personas, %

Fuente: Encuestas de población activa. Instituto Nacional de Estadística.



\*Ocupados por sexo y rama de actividad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo  
Unidades: Miles de Personas, %

Fuente: Encuestas de población activa. Instituto Nacional de Estadística.

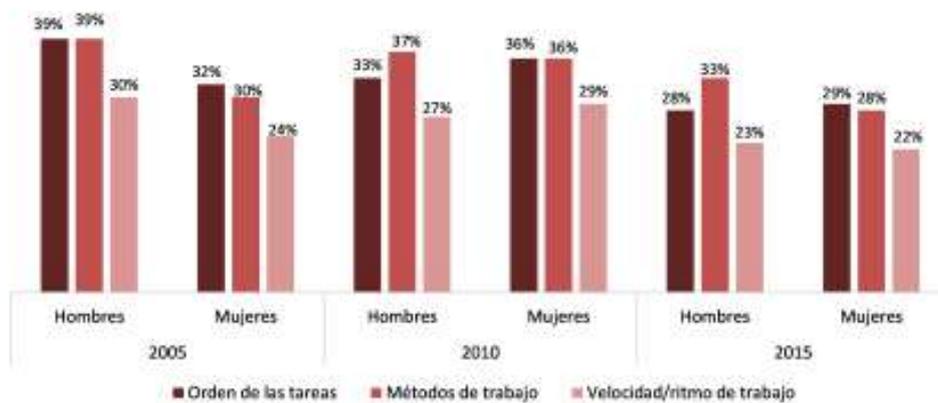


\*Ocupados por sexo y rama de actividad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo  
Unidades: Miles de Personas, %

Fuente: Encuestas de población activa. Instituto Nacional de Estadística.

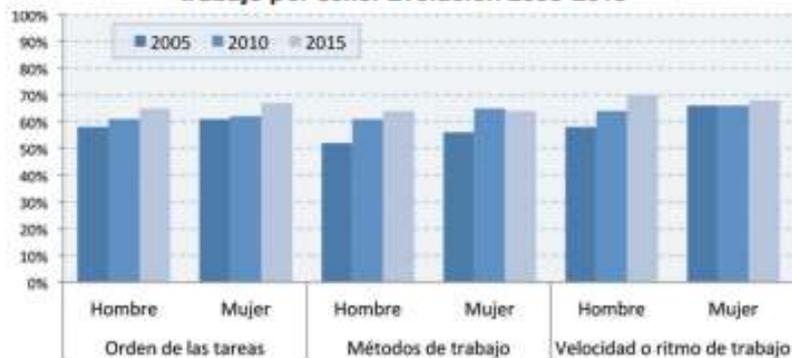
Analizando en más detalle el riesgo psicosocial relativo a la **autonomía en el trabajo**, poder elegir los métodos y el ritmo de trabajo, también influye desfavorablemente en cuanto a la salud de los trabajadores y trabajadoras. Si bien es cierto que ya en 2015 se aprecia una mayor flexibilidad en cuanto al grado de independencia de las personas trabajadoras para poder ajustar las condiciones de trabajo a sus propias necesidades. En esta evolución, los puestos ocupados por hombres donde significativamente más ha crecido la autonomía; siguen siendo las mujeres, seguramente debido a que en la estructura de la jerarquía empresarial ocupan en mayor medida puestos más bajos en el escalafón, las más damnificadas en cuando a poseer menor autonomía para desempeñar las tareas en sus puestos de trabajo.

Gráfico 13. Evolución de la autonomía operacional por sexo



Base: total de trabajadores 2015 (N=3.364), 2010 (N=1.008) 2005 (N=1.017)

Gráfico 29. Posibilidad de elegir o cambiar el orden de las tareas, los métodos y el ritmo de trabajo por sexo. Evolución 2005-2015



Base: total de trabajadores (N=3.364)

Fuente: ENCUESTA NACIONAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO 2015 6ª EWCS – Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

**Gráfico 30. Posibilidad de elegir o cambiar el orden de las tareas, los métodos y el ritmo de trabajo por ocupación**



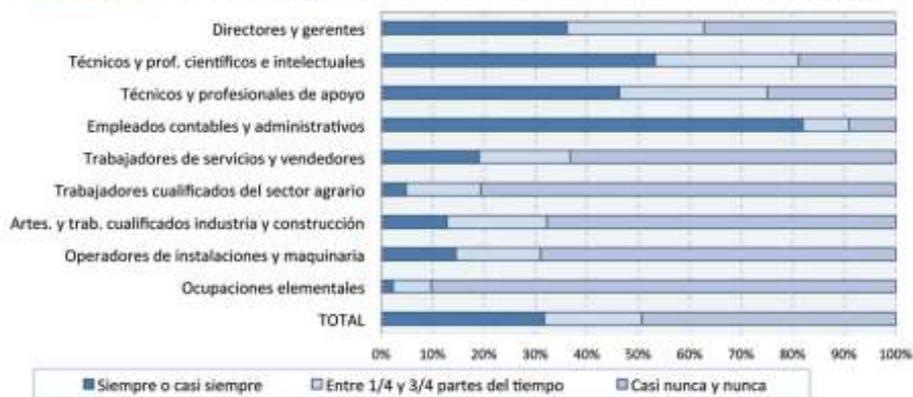
Fuente: ENCUESTA NACIONAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO 2015 6ª EWCS – Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

Por su parte, el incremento en el **uso de las tecnologías de la información y comunicación** en el ámbito laboral de los últimos años, ha generado transformaciones profundas en la organización del trabajo del tejido empresarial en nuestro país. Ha generado una mayor exposición a riesgos psicosociales consecuencia de un incremento de la intensidad en el desempeño de su puesto de trabajo, provocada por el aumento de la velocidad de producción que permiten las nuevas tecnologías, el cumplimiento de protocolos de calidad más rigurosos en el desarrollo de las tareas y la implementación de sistemas de trabajo que se basan en la rotación de los trabajadores entre varias tareas y el trabajo en equipo.

Uno de cada tres trabajadores en la actualidad, utiliza equipos informáticos para desarrollar su trabajo. De este 33%, la mayoría son mujeres, debido a la segregación horizontal del mercado laboral, siendo las empleadas contables y administrativas las que más utilizan herramientas informáticas.

En lo relativo a los sectores de actividad, es en la Administración Pública y defensa, Transporte, Actividades administrativas, auxiliares y financieras y Enseñanza donde predomina el uso de las TIC's. Por el contrario, las actividades en las que hay más trabajadores que casi nunca o nunca emplean estos equipos son Agricultura, Otros servicios y Construcción, que engloban profesiones masculinizadas.

**Gráfico 34. Empleo de equipamiento informático durante el trabajo por ocupación**



Base: total de trabajadores (N=3.364).

Fuente: ENCUESTA NACIONAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO 2015 6ª EWCS – Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

La definición de **acoso laboral**, se define por la Organización Internacional del Trabajo-OIT como toda “acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo de una persona o grupo de personas hiere a una víctima, ofende o amedranta”

En los últimos años se ha incrementado significativamente los trabajadores que han sufrido algún tipo de acoso laboral. En 2015 un 5% de los trabajadores en España ha sufrido algún tipo de discriminación en el último año. Este dato es similar al hallado en 2010 (4%) y significativamente superior al de 2005 (2%). Los motivos de discriminación más frecuentes en 2015 son la edad, el sexo y la nacionalidad del trabajador.

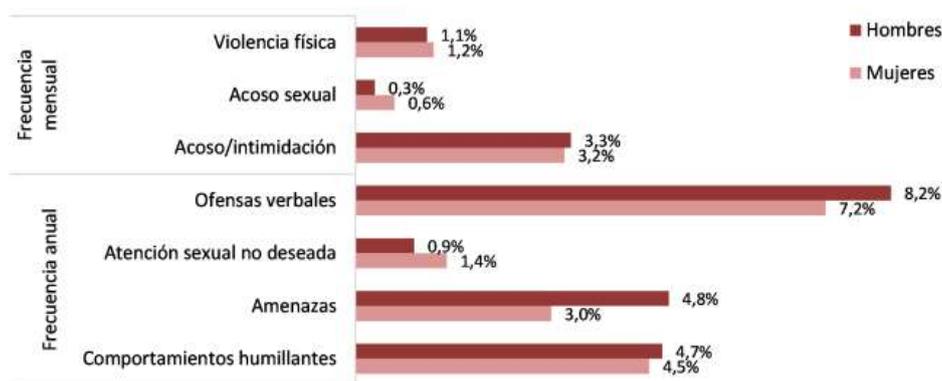
Como era de esperar, la discriminación por sexo afecta fundamentalmente a la mujer (3% frente al 1% de hombres), mientras que más hombres que mujeres manifiestan problemas de discriminación relacionados con su nacionalidad y orientación sexual.

Los trabajadores pertenecientes a centros de trabajo de 250 o más trabajadores son los que más se quejan de ofensas verbales y de violencia física en su trabajo.

Los Trabajadores de servicios y vendedores son los que reiteradamente superan el promedio total respecto a las ofensas verbales, amenazas, acoso/intimidación, violencia física y atención sexual no deseada. Respecto a las actividades, sobresalen también repetidamente sectores que trabajan de cara al público; es el caso de la Salud, la Administración pública y defensa o el Transporte.

Por su parte, salvo en el caso del acoso sexual que aparece como un riesgo laboral que sufren de forma significativa las mujeres, en general son más los trabajadores varones los que han sido objeto de actos violentos en el trabajo, siendo las ofensas verbales, los comportamientos humillantes y las amenazas los que se producen con mayor frecuencia.

Gráfico 19. Tipos de violencia sufrida según sexo



Base: total de trabajadores encuestados (N=3.364)

Fuente: ESTUDIO TÉCNICO SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO SEGÚN GÉNERO EN ESPAÑA 2015. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P

### 5. DOBLE PRESENCIA.: RIESGO PSICOSOCIAL AÑADIDO

Si analizamos nuestra sociedad, observamos históricamente las diferencias en cuanto a las funciones socio-laborales tradicionales asignadas a hombres y mujeres. Hasta no hace muchas décadas, el papel de la mujer se quedaba relegado al espacio doméstico, desempeñando labores no visibilizadas y sin reconocimiento social. Por su parte, el hombre ocupaba prácticamente en exclusiva el espacio público, desempeñando trabajo remunerado y valorado socialmente. Esta diferenciación de espacios y roles, ha provocado tradicionalmente una **división sexual del trabajo**, que ha generado una segregación en el mercado de trabajo que ha derivado en una discriminación hacia la mujer en favor del género masculino.

Unido a lo anterior y, pese a los esfuerzos del movimiento feminista y los avances conseguidos en políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de las últimas décadas a nivel nacional, europeo e internacional, continúa siendo una realidad la **doble realidad** que arrastra consigo la mujer en la sociedad actual, ocupando además del ámbito productivo, mayoritariamente el espacio doméstico y el cuidado familiar. Estas actividades, que duplican su jornada laboral, están infravaloradas y no son consideradas como trabajo real; además, no están remuneradas y carecen de garantía alguna de cumplir unas condiciones de

seguridad y salud laborales adecuadas, generando un aumento en la carga de trabajo, que deriva en un mayor nivel de estrés y disminución de la productividad, aumentando por ende los riesgos de la mujer trabajadora, en concreto los psicosociales y, por ende, un aumento en la siniestralidad laboral.

La doble jornada laboral o régimen de **doble presencia** (doméstica y laboral) que soportan mayoritariamente las mujeres, al haberse incorporado al mercado de trabajo sin haber abandonado el rol social consistente en asumir casi en exclusiva las responsabilidades familiares y domésticas, producen graves efectos sobre la salud, incidiendo y aumentando los niveles de estrés de las mujeres y agotamiento por la sobrecarga de tiempo de trabajo y por la dificultad de conciliar para responder a la demanda de los dos espacios, el doméstico y el laboral.

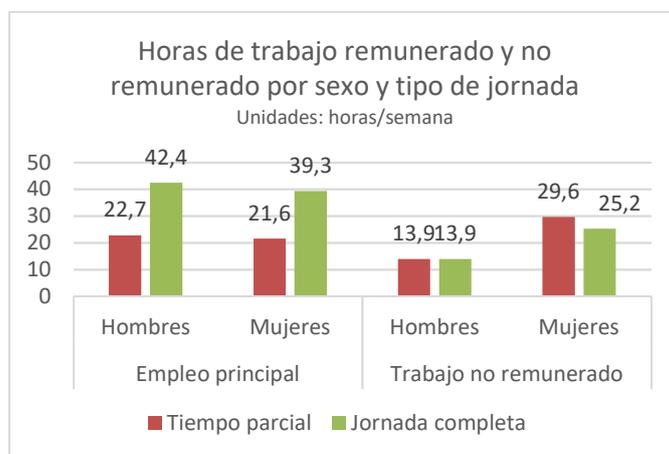
**Indicador de horas de trabajo remuneradas y no remuneradas por tipo de jornada. Encuesta de Condiciones de Trabajo 2015 (horas/semana)**

|                  | Empleo principal |         | Otro empleo |         | Trabajo no remunerado |         | Desplazamientos |         |
|------------------|------------------|---------|-------------|---------|-----------------------|---------|-----------------|---------|
|                  | Hombres          | Mujeres | Hombres     | Mujeres | Hombres               | Mujeres | Hombres         | Mujeres |
| <b>Total</b>     | 39,7             | 33,9    | 0,2         | 0,3     | 14,0                  | 26,5    | 2,8             | 2,9     |
| Tiempo parcial   | 22,7             | 21,6    | 0,5         | 0,4     | 13,9                  | 29,6    | 2,4             | 2,8     |
| Jornada completa | 42,4             | 39,3    | 0,2         | 0,2     | 13,9                  | 25,2    | 2,8             | 2,9     |

Nota: Encuesta realizada a personas ocupadas

Fuente: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Año 2015. 6ª EWCS. España. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Economía Social

<https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/encuesta-nacional-de-condiciones-de-trabajo.-2015-6-ewcs.-espana>



La encuesta y el gráfico facilitados proporcionan información sobre la extensión de la jornada remunerada y no remunerada, distinguiendo por sexo y tipología de jornada, y que permite vislumbrar como se reparte la compatibilidad del horario de trabajo con los compromisos sociales y familiares entre hombres y mujeres.

Entendiéndose como horas de trabajo no remunerado las dedicadas a actividades de voluntariado o caritativas, actividades políticas o sindicales, cuidado y educación de sus hijos o nietos, cocinar y realizar las tareas domésticas, cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad, hacer un curso o formación, actividades deportivas, culturales o de ocio.

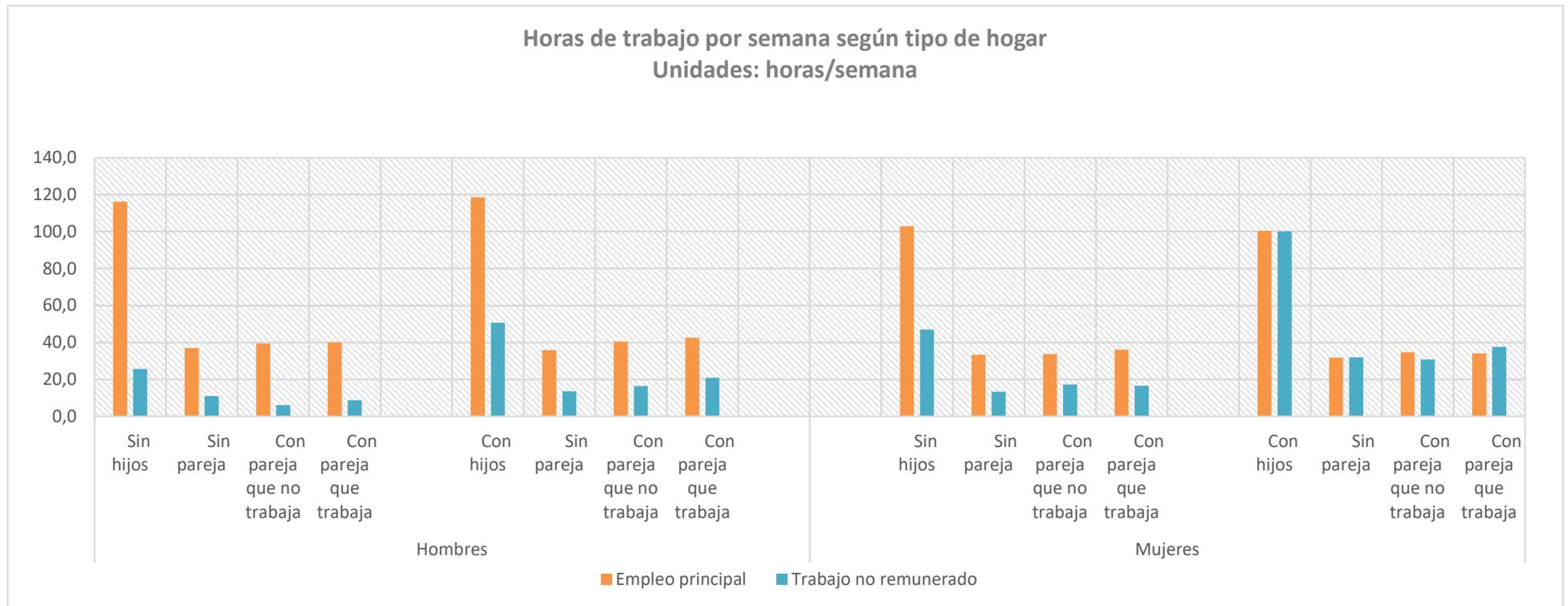
Se puede apreciar en los datos de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015. España. 6ª EWCS, publicada por el Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (INSST) del Ministerio de Trabajo y Economía Social cada cinco años la diferencia del reparto de horas entre trabajo remunerado y no remunerado de hombres y mujeres pone de manifiesto el desigual reparto de las tareas de cuidados, educación, trabajo doméstico, cuidado de personas dependientes y las jornadas de trabajo totales más largas que realizan las mujeres, confirmando los datos de encuestas oficiales la existencia de la doble presencia del sexo femenino en la esfera pública y privada con los riesgos profesionales añadidos que hemos mencionado anteriormente.

### **Sentirse demasiado cansado después de trabajar para encargarse de algunas de las tareas del hogar que deben hacerse. 2015 (% personas)**

---

|              | Hasta 34 años |         | De 35 a 49 años |         | 50 y más años |         |
|--------------|---------------|---------|-----------------|---------|---------------|---------|
|              | Hombres       | Mujeres | Hombres         | Mujeres | Hombres       | Mujeres |
| Siempre      | 8,7           | 10,6    | 8,9             | 11,2    | 7,8           | 11,1    |
| Casi siempre | 16,0          | 15,4    | 20,3            | 19,2    | 17,9          | 19,2    |
| A veces      | 32,4          | 34,9    | 35,6            | 35,5    | 31,1          | 37,6    |
| Raramente    | 16,0          | 17,7    | 16,4            | 16,7    | 18,5          | 15,5    |
| Nunca        | 26,5          | 21,1    | 18,2            | 17,2    | 24,3          | 16,0    |
| Otros        | 0,4           | 0,2     | 0,6             | 0,2     | 0,4           | 0,6     |

Fuente: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Año 2015. 6ª EWCS. España. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Economía Social  
<https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/encuesta-nacional-de-condiciones-de-trabajo.-2015-6-ewcs.-espana>



**Fuente:** *Mujeres y hombres en España: Conciliación trabajo y familia. Instituto Nacional de Estadística INE 2015*

## 6. RIESGOS PROFESIONALES ESPECÍFICOS DE LA MUJER TRABAJADORA

Como ya ha quedado argumentado a lo largo del estudio, por diversos relativos a la división sexual del trabajo, existen certezas suficientes de que en la práctica laboral los riesgos para la salud en el trabajo no se distribuyen por igual entre unos y otras.

Además, las mujeres sufren riesgos que son específicos de su sexo como los que son consecuencia directa de **diferencias reproductivas, y/o la discriminación por razón de sexo: el acoso sexual y el acoso laboral por razón de sexo.**

### 6.1. MATERNIDAD (EMBARAZO, PARTO Y LACTANCIA)

El embarazo y la maternidad, por razones biológicas/reproductivas, coloca a la mujer en situación de especial y exclusiva vulnerabilidad ante determinadas condiciones de trabajo.

Se establece normativamente en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, modificado posteriormente por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras., que se evalúen los riesgos específicos que afectan a la mujer embarazada o en periodo de lactancia en cada puesto de trabajo y, en función de éstos, se adopten las medidas preventivas y de protección necesarias.

Se deberá poner especial atención a la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, para ello el Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, establece la lista no exhaustiva de riesgos que se deben evaluar o que están prohibidos durante el embarazo o la lactancia.

El empresario deberá adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Entre los riesgos que pueden afectar a la mujer en situación de maternidad podemos encontrar factores químicos que pueden afectar a la salud del feto (detallados en los anexos VII y VIII, del RD 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención), riesgos biológicos que pueden afectar a la madre y/o al feto (catalogados en el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo. en los grupos 2,3 y 4), factores físicos (ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes y no ionizantes, condiciones térmico-higiénicas extremas de frío o calor), factores ergonómicos (bipedestación continuada, sedentarismo, manipulación de

cargas, posturas forzadas, movimientos repetitivos, etc.) y factores psicosociales (turnos, nocturnidad, jornadas prolongadas, etc.).

## 6.2. . ACOSO LABORAL POR RAZÓN DE GÉNERO Y ACOSO SEXUAL

Si bien ya hemos citado el acoso laboral en el apartado donde se citan los riesgos laborales psicosociales analizándolos desde el prisma de la división sexual del trabajo. Cabe mencionar, de manera diferenciada, como riesgo específico que sufre la mujer el acoso sexual laboral y el acoso laboral por razón de sexo.

Cuando un comportamiento, tanto verbal como físico, es de naturaleza sexual y, se realiza con el propósito o, de su ejecución deriva el efecto, de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo tenemos delante una situación de **acoso sexual**.

Cuando el comportamiento se realiza 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 estamos hablando de **acoso por razón de sexo**.

Si cualquiera de los comportamientos mencionados, se producen en el entorno laboral, tanto entre iguales como entre personas que ocupan posiciones jerárquicas de distinto nivel en la empresa, estamos hablando de acoso sexual laboral o acoso laboral por razón de sexo.

Como puede consultarse en la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer elaborada por el Ministerio de Igualdad en 2019, el 40,4% (3864) de las mujeres mayores de 16 años afirman haber sido víctimas de acoso sexual en algún momento de su vida.

Acoso sexual (N=frecuencia muestral, %=porcentaje sobre el total de mujeres residentes en España de 16 o más años)

|   | A lo largo de la vida |       | Últimos 4 años |       | Últimos 12 meses |       | En la infancia (antes de los 15 años de edad) |       |
|---|-----------------------|-------|----------------|-------|------------------|-------|---|-------|
|   | N                     | %     | N              | %     | N                | %     | N   | %     |
| Sí  | 3864                  | 40,4  | 1736           | 18,1  | 971              | 10,2  | 1772  | 18,5  |
| No  | 5636                  | 58,9  | 7748           | 81,0  | 8514             | 89,0  | 7707  | 80,5  |
| NC  | 68                    | 0,7   | 84             | 0,9   | 82               | 10,2  | 89  | 0,9   |
| Total   | 9568                  | 100,0 | 9568           | 100,0 | 9568             | 100,0 | 9568  | 100,0 |
|   | A lo largo de la vida |       | Últimos 4 años |       | Últimos 12 meses |       | En la infancia (antes de los 15 años de edad) |       |
| Número estimado de mujeres de 16 o más años que han sufrido acoso sexual* | 8.240.537             |       | 3.703.252      |       | 2.071.764        |       | 3.778.356                                     |       |

\*Las extrapolaciones se han calculado usando varios decimales. Fórmula: '% que afirman haber sufrido acoso sexual en cada columna' x 'total mujeres de 16 y más años a 1 de enero de 2019 según datos del Padrón del INE [20.404.897]'.

Fuente: Macroencuesta de Violencia contra la mujer 2019. Ministerio de Igualdad.

## La prevención de riesgos con perspectiva de género.

El 92,9% de las mujeres que han sido víctima de acoso sexual lo han sido a manos de hombres, tal y como reflejan los datos de la Macroencuesta de Violencia contra la 000 Mujer elaborada por el Ministerio de Igualdad en 2019.

*Sexo de persona agresora (N=frecuencia muestral, %=porcentaje)*

|                            | N           | % sobre el total de mujeres que han sufrido acoso sexual (N=3864) |
|----------------------------|-------------|---|
| Solo hombre/s              | 3591        | 92,9  |
| Solo mujer/es              | 29          | 0,7   |
| Tanto hombres como mujeres | 206         | 5,3   |
| NS/NC                      | 38          | 1   |
| <b>Total</b>               | <b>3864</b> | <b>100</b>  |

*Fuente: Macroencuesta de Violencia contra la mujer 2019. Ministerio de Igualdad.*

Del total de mujeres que han sido víctimas de acoso sexual, el 19% han sufrido en el ámbito laboral, bien por el superior jerárquico varón (6,5%) o en su mayoría otras personas del sexo masculino en el trabajo (12,5%).

*Mujeres que han sufrido acoso sexual, según vínculo que las une con el agresor (I)(N=frecuencia muestral, %=porcentaje)*

|   | N  | % sobre el total de mujeres que han sufrido acoso sexual y han respondido a la pregunta sobre el sexo del agresor (N=3826) |
|---|--|--|
| Agresores hombres                         | Pareja actual/expareja                           | 4,1  |
|   | Otro familiar                                    | 3,3  |
|   | Amigo  | 9,2  |
|   | Jefe o supervisor                                | 6,5  |
|   | Otra persona del trabajo                         | 12,5   |
|   | Compañero de clase                               | 5,7  |
|   | Profesor   | 1,9  |
|   | Vecino   | 5,9  |
|   | Hombre perteneciente a una institución religiosa | 0,5  |
|   | Conocido/alguien que conoce sólo de vista        | 20,9   |
|   | Desconocido                                      | 73,9   |
|   | N.C.   | 0,3  |
|   | Agresoras mujeres                                | Pareja actual/expareja   |
| Otra familiar                             |  | 0,2  |
| Amiga                                     |  | 1,1  |
| Jefa o supervisora                        |  | 0,3  |
| Otra persona del trabajo                  |  | 0,9  |
| Compañera de clase                        |  | 1,0  |
| Profesora                                 |  | 0,0  |
| Vecina                                    |  | 0,5  |
| Conocida/alguien que conoce sólo de vista |  | 1,5  |
| Desconocida                               |  | 2,3  |
| NC  | 0,0  |  |

*Pregunta de respuesta múltiple. La suma es superior a 100% porque hay mujeres que han sufrido agresiones de más de una persona.*

*Fuente: Macroencuesta de Violencia contra la mujer 2019. Ministerio de Igualdad.*

El acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral puede tener diversos riesgos para la trabajadora que lo sufre, sobre todo del tipo psicosocial, como pueden ser la baja autoestima, ansiedad, estrés, depresión, trastornos del sueño, somatizaciones físicas (dolores de cabeza, problemas

gastrointestinales, problemas cutáneos), dificultades cognitivas que se traducen en disminución de la concentración, rendimiento y calidad en la ejecución de su trabajo, descenso de la motivación por un clima laboral hostil, etc.; derivando, todos estos riesgos, en un aumento del absentismo y enfermedad laboral, pudiendo derivar incluso en suicidio.

Ambos tipos de acoso, sexual y por razón de sexo, se encuentran reconocidos como tal y de manera específica en la normativa española.

Se consideran discriminatorio de acuerdo a los valores constitucionales de igualdad (artículo 9.2. y artículo 14) y derecho a la integridad y la dignidad de la persona (artículo 10.1.) y queda prohibido expresamente en el artículo 7 la legislación básica de igualdad, Ley 3/2007.

El Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho a la no discriminación por razón de sexo (artículo 4.1.c), condena ese tipo de discriminación (artículo 17) y garantiza la protección a la seguridad y salud en el trabajo (artículo 19).

El Estatuto del empleado público (artículo 14) reconoce el derecho del empleado público al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.

Se consideran el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial cualquiera que sea el sujeto activo de la misma, y el acoso por razón de sexo, cuando dándose en el ámbito que tiene alcance la dirección de la empresa, no se hubiesen tomado las medidas oportunas, como infracción muy grave (artículo 8) en la Ley de infracciones y sanciones del orden social (LISOS).

Por su parte, además, el acoso sexual está tipificado como delito penal por el Código Penal (artículo 173.1.). La Ley 36/2011 que regula la jurisdicción social determinando la llamada “inversión de la carga de la prueba”, es decir que corresponde al demandado probar la inexistencia del delito.

Además, el artículo 4.1.e) del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en su artículo 48 obliga a las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. En consecuencia, las empresas de cualquier tamaño deben implantar un **Protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo** que, junto con la Planes de Igualdad obligatorios en el caso de empresas de más de 50 trabajadores y, acompañando a los Convenios Laborales, configuran la herramienta

básica para alcanzar la igualdad en cuanto a las condiciones de trabajo, luchar contra la discriminación laboral y la proteger a los trabajadores respecto a su seguridad y salud laboral.

## 7. SINIESTRALIDAD LABORAL

La siniestralidad laboral es la frecuencia con que se produce un **daño en la salud como consecuencia del trabajo**. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 4, considera como daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo o por ocasión del trabajo.

El daño, entendido como patología específica del trabajo, puede producirse en un accidente de trabajo o desarrollando una enfermedad profesional.

Se considera accidente laboral toda lesión corporal sufrida con ocasión o por consecuencia del trabajo por cuenta ajena (artículo 156 TRLGSS) o de la prestación del servicio o desempeño de la actividad profesional (artículo 316 y 317 TRLGSS) en el caso de los trabajadores por cuenta propia.

Los daños que sufra un trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo en el caso de cuenta ajena y los acontecidos al ir o volver del lugar de la prestación del servicio o de la sede donde se encuentra registrada la actividad profesional en el caso de los autónomos.

Además, en el caso de los trabajadores por cuenta ajena se consideran también accidentes de trabajo, los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos; los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su grupo profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa; los acaecidos en actos de salvamento y en otros de

naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo; las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación (artículo 156 TRLGSS).

Las patologías inespecíficas no traumáticas contraídas en el trabajo que no estén incluidas en el cuadro de enfermedades profesionales, tienen la condición legal de accidente de trabajo, siempre que se prueba que el trabajo constituyó la causa de la lesión de forma exclusiva, así como las enfermedades o defectos anteriores al trabajo que se hayan agravado como consecuencia del mismo (artículo 156 TRLGSS).

Se entiende por enfermedad profesional la patología contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena o propio en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley, Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro. y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional.

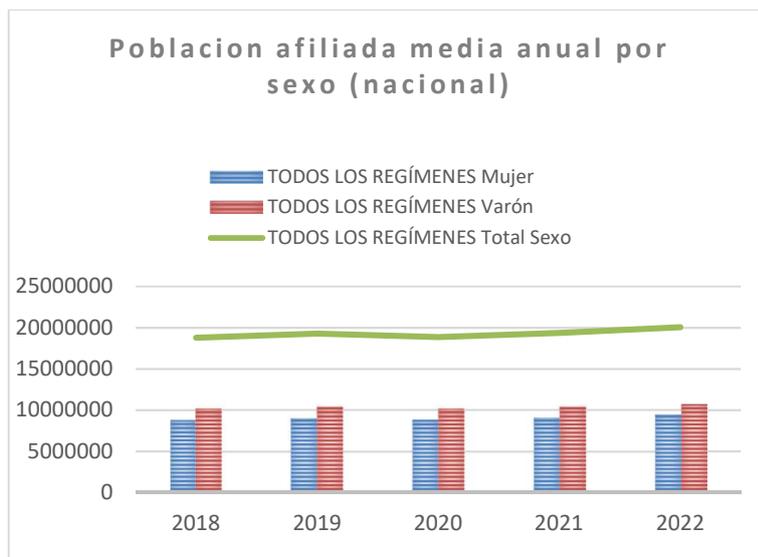
La siniestralidad laboral se mide con índices contabilizando los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales acaecidos entre a los trabajadores con las contingencias profesionales aseguradas o las horas por estos trabajadas; y sólo contabiliza los sucesos para los que se ha establecido la actuación del seguro. Se mide, por tanto, la siniestralidad exclusivamente entre la población afiliada que cotiza por contingencias profesionales y solo en las contingencias profesionales para las que cotiza.

Para contextualizar el escenario de siniestralidad procede en primer lugar conocer cuántos trabajadores y trabajadoras tiene cubiertas sus contingencias profesionales. Detallaremos el número medio de afiliados y afiliadas inscritos en el Régimen General y el RETA, anualmente tanto a nivel nacional como autonómico de Castilla-La Mancha, en los últimos cinco años, 2018 a 2022, desagregados por sexo; posteriormente pasaremos a exponer por actividades económicas como se reparte entre sexos la afiliación media de la serie histórica mencionada a nivel nacional.

Como se puede apreciar en las tablas y gráficos que se muestran a continuación, tanto a nivel autonómico como a nivel nacional existen más varones afiliados que mujeres en la serie histórica presentada. En concreto, existe un 7% de hombres que de mujeres en el ámbito nacional y un 16% más en el autonómico, que se encuentran afiliados a la Seguridad Social, cotizando por contingencias profesionales y por consiguiente con cobertura social frente a cualquier alteración de su salud que provenga de accidentes o enfermedades profesionales

*ESPAÑA*

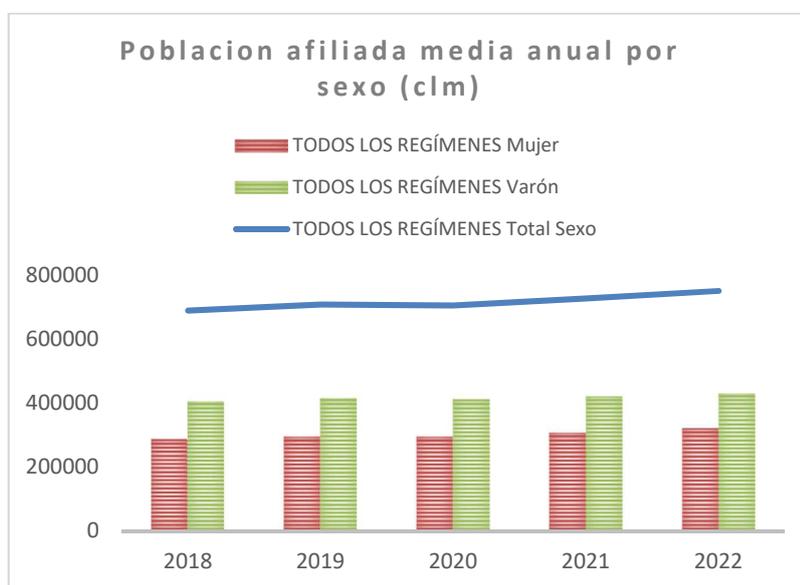
|      | <b>Mujer</b> | <b>Varón</b> | <b>Total</b> |
|------|--------------|--------------|--------------|
| 2018 | 8.687.798    | 10.100.240   | 18.788.079   |
| 2019 | 8.945.720    | 10.332.068   | 19.277.818   |
| 2020 | 8.785.531    | 10.095.769   | 18.881.311   |
| 2021 | 9.020.855    | 10.336.417   | 19.357.309   |
| 2022 | 9.401.790    | 10.669.382   | 20.071.211   |



Fuente: Afiliados medios. BBDD ESTADÍSTICAS TGSS. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

*CLM*

|      | Mujer   | Varón   | Total   |
|------|---------|---------|---------|
| 2018 | 285.213 | 404.410 | 689.625 |
| 2019 | 294.804 | 413.600 | 708.406 |
| 2020 | 295.305 | 410.541 | 705.848 |
| 2021 | 307.157 | 419.896 | 727.057 |
| 2022 | 285.213 | 404.410 | 689.625 |



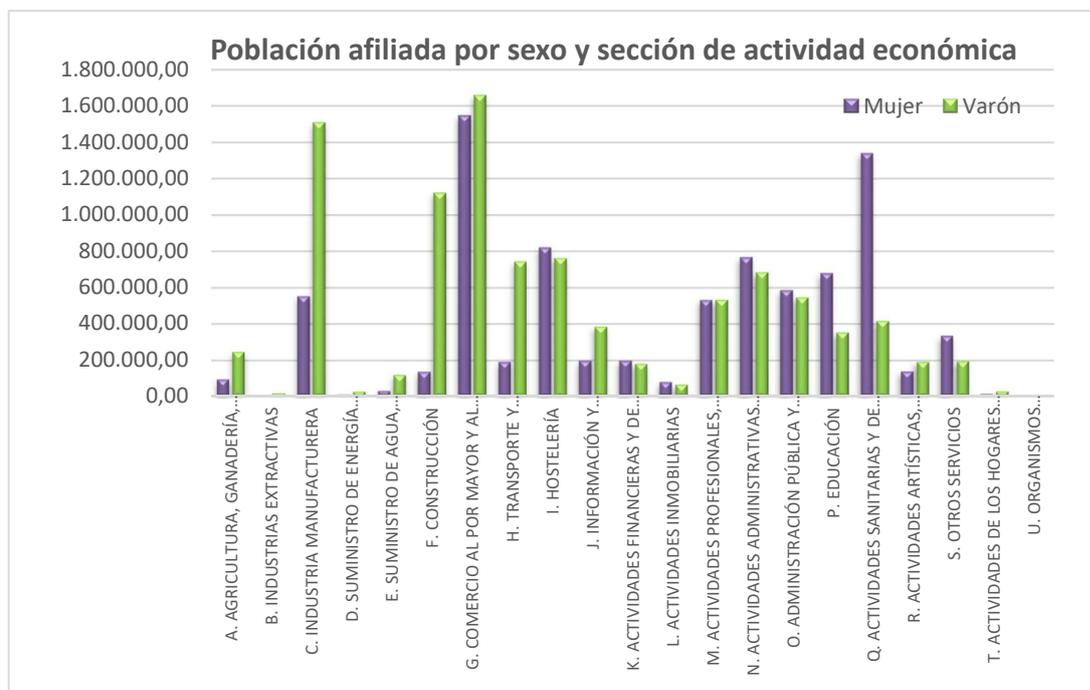
Fuente: Afiliados medios. BBDD ESTADÍSTICAS TGSS. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Tanto a nivel nacional, como en el ámbito autonómico de Castilla La Mancha, existe, como ya vimos que ocurría en los datos reflejados en la EPA del INE relativa a población ocupada, una segregación por sexos en cuanto a la afiliación media en los regímenes general y RETA, entre las distintas secciones y divisiones de actividades económicas de los distintos sectores productivos.

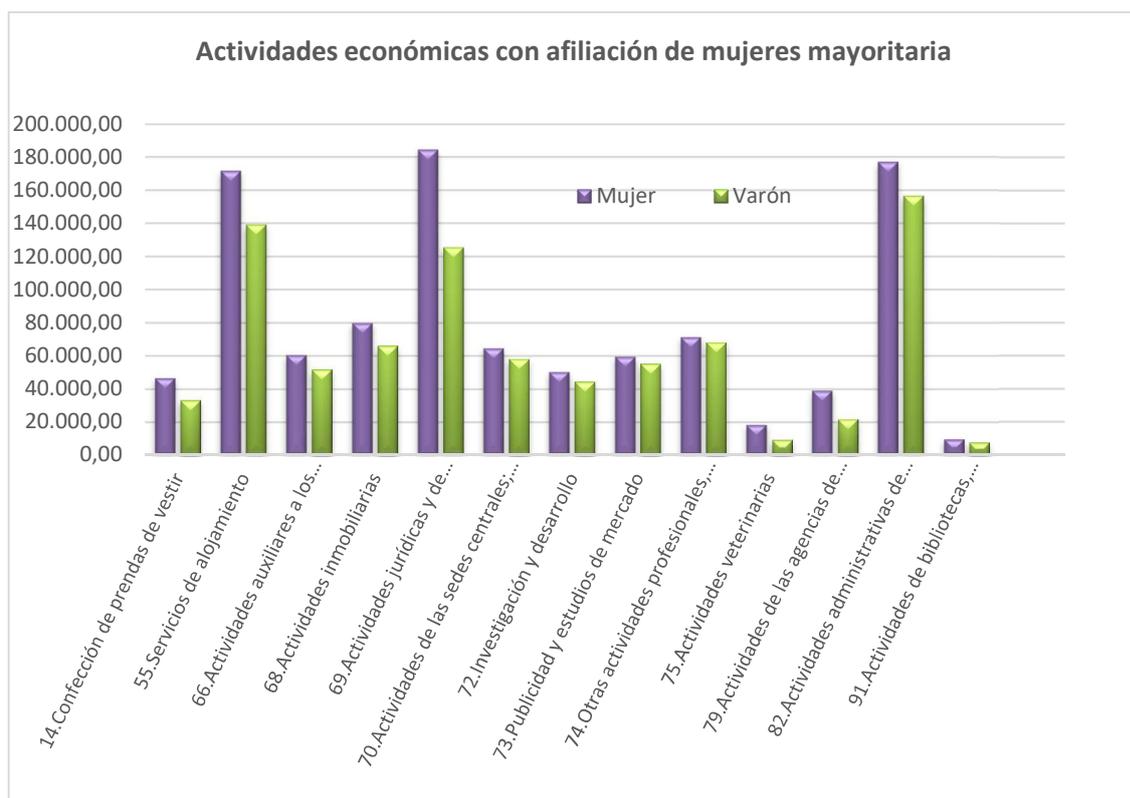
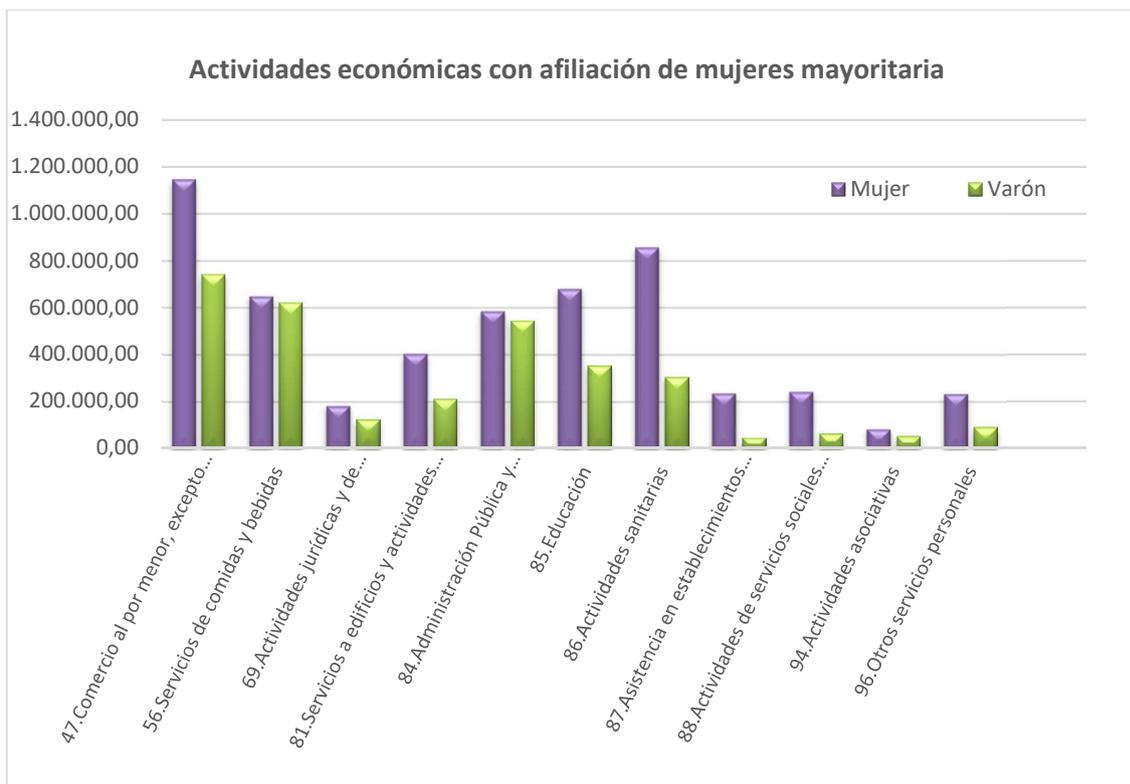
Correspondiendo con los datos expuestos en el punto 3.2. del presente estudio relativos a personas ocupadas, si observamos los datos de población afiliada expuestos en el 41 se confirma que existen sectores productivos “feminizados” con mayor afiliación de mujeres. De manera significativa, en hostelería, actividades financieras y de seguros, actividades inmobiliarias, actividades administrativas y servicios auxiliares, educación y/o la sanidad, existen más mujeres que hombres afiliadas.

Añadido a lo anterior, es obligado mencionar, antes de entrar a analizar la siniestralidad, que dentro de determinadas secciones donde predomina la afiliación masculina existen actividades económicas en las que existen más mujeres que hombres afiliadas a la Seguridad Social.

Dentro de la sección de comercio al por mayor y al por menor en la actividad concreta de comercio al por menor, excepto vehículos a motor y motocicletas, predominan las mujeres. Lo mismo ocurre en algunas actividades profesionales, científicas y técnicas; en actividades jurídicas y de contabilidad, actividades en sedes centrales y consultoría de gestión empresarial, investigación y desarrollo, publicidad y estudios de mercado y, actividades veterinarias; en las que, perteneciendo a secciones de actividades económicas en las que hay más hombres que mujeres, existe mayor afiliación de mujeres.



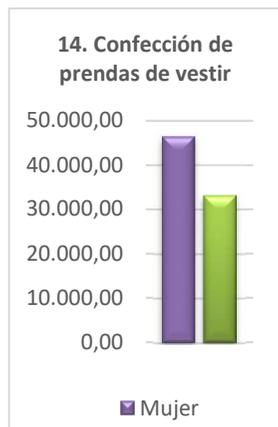
Fuente: ENCUESTA NACIONAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO 2015 6ª EWCS – Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.



Fuente: ENCUESTA NACIONAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO 2015 6ª EWCS – Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

**Actividades económicas que tienen más mujeres afiliadas que hombres (dentro de secciones de actividad que están "masculinizadas")**

**C-Industria manufacturera**



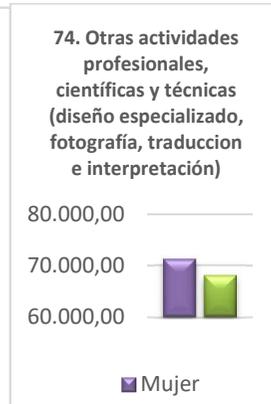
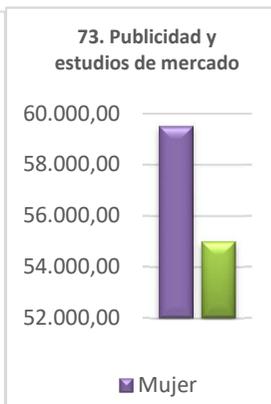
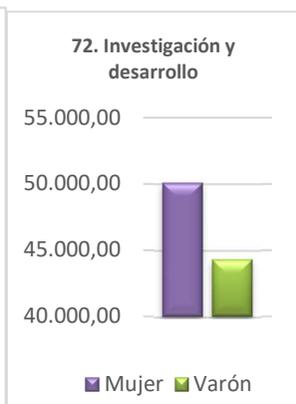
**G Comercio al por mayor y al por menor**



**R-Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento**

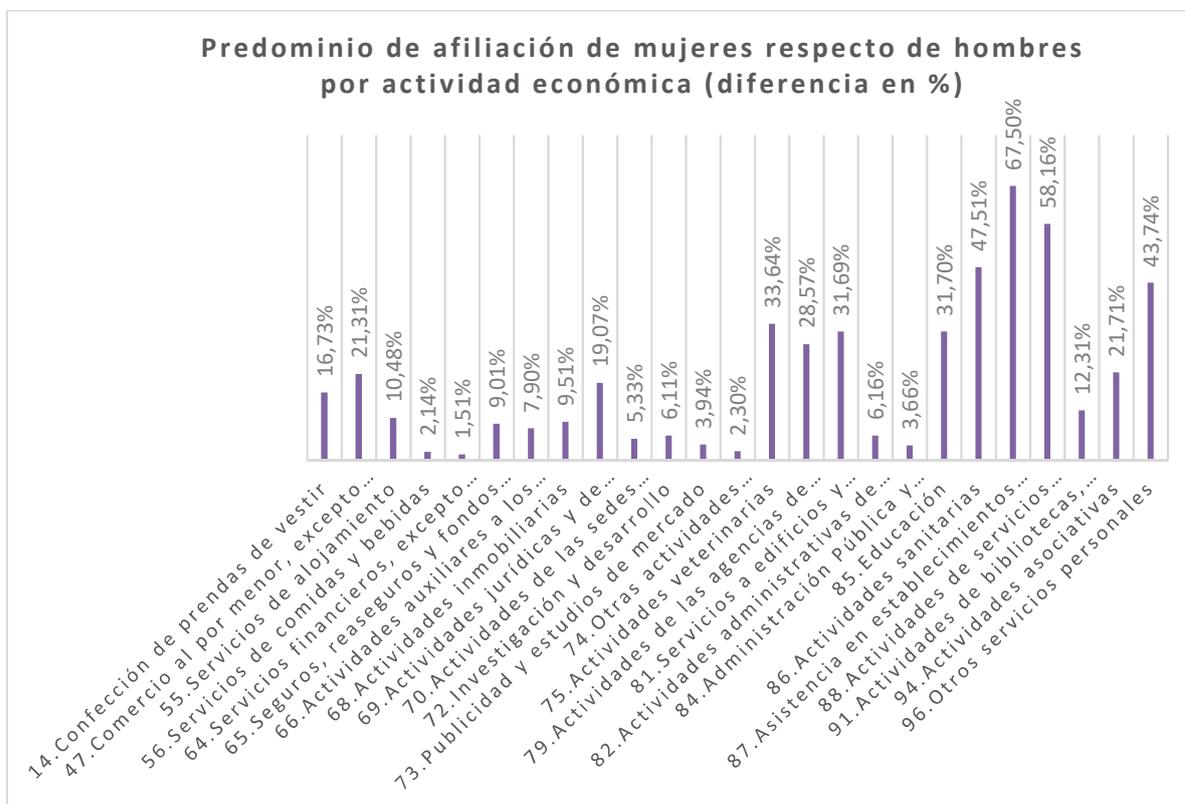


**M-Actividades profesionales, científicas y técnicas**



Fuente: ENCUESTA NACIONAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO 2015 6ª EWCS -. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

A continuación, se muestra, en qué porcentaje supera la afiliación de mujeres respecto de hombres en las distintas divisiones de actividad económica de predominancia femenina, registrado tanto en actividades pertenecientes a secciones con más afiliación femenina como a las de mayor afiliación masculina.

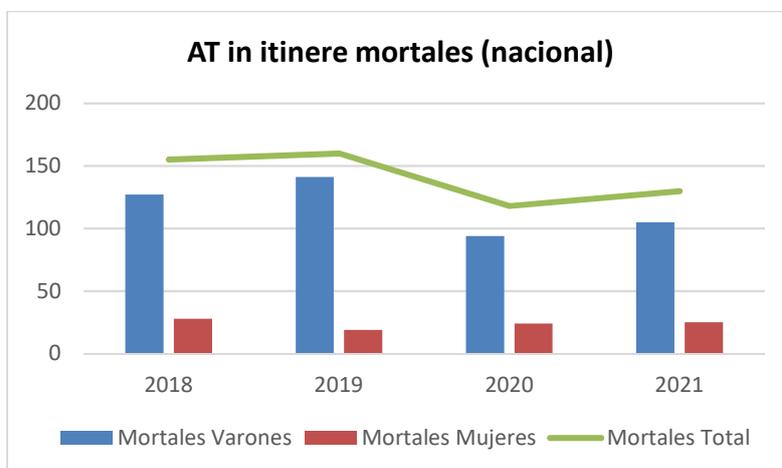
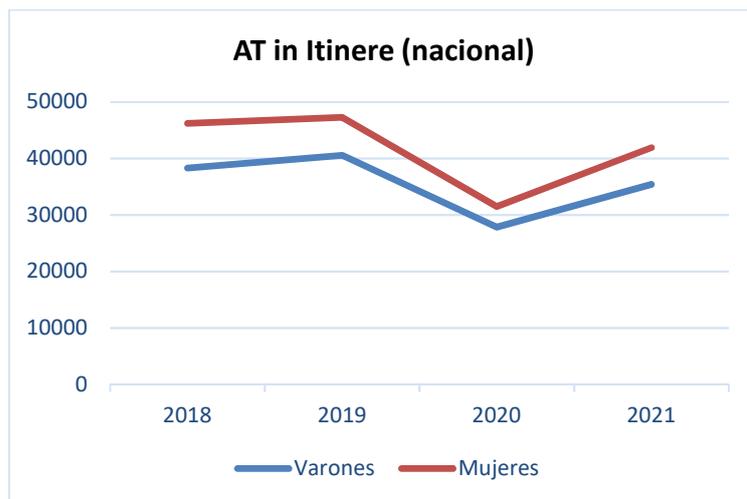


Tal y como puede observarse en la gráfica, en actividades como por ejemplo la Educación, Sanidad, Servicios Sociales, etc., existe un 30% más de mujeres afiliadas que de hombres. Llegando en la actividad económica 87. Asistencia en establecimientos residenciales y, 88. Actividades de servicios sociales sin alojamiento, ambas de la sección de actividad Q- Actividades sanitarias y de servicios sociales, a superar el 50% la afiliación de mujeres que la de hombres.

### 7.1. ACCIDENTE DE TRABAJO IN ITINERE (ATI)

De 2018 a 2021 se han producido en España 309.013 accidentes in itinere, aun siendo muy equilibrados los datos sesgados por sexo, el 54% sufridos por mujeres y el 46% por hombres, cabe mencionar que 24.845 (8%) más de mujeres que de hombres han sufrido accidentes in itinere desde el año de referencia. Lo que sí es bastante significativo es que, de los 563 accidentes sin itinere que han sido mortales, son los hombres los que los experimentan en mayor medida, el 8% de los accidentes mortales los sufren varones.

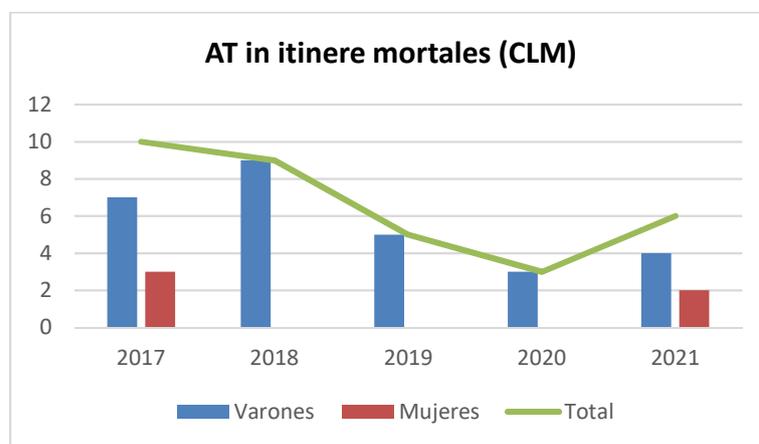
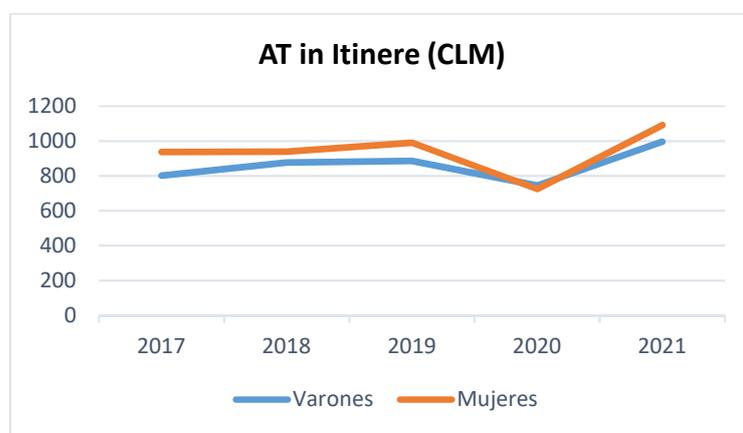
| ACCIDENTES CON BAJA IN ITINERE E ÍNDICES :Sexo y edad y gravedad |          |         |       |         |         |       |
|--|----------|---------|-------|---------|---------|-------|
| Tipo de dato : Valor absoluto (accidentes)                       |          |         |       |         |         |       |
| Tramo de edad : TOTAL  |          |         |       |         |         |       |
|  | Mortales |         |       | TOTAL   |         |       |
|  | Varones  | Mujeres | Total | Varones | Mujeres | Total |
| 2018   | 127      | 28      | 155   | 38282   | 46229   | 84511 |
| 2019   | 141      | 19      | 160   | 40556   | 47290   | 87846 |
| 2020   | 94       | 24      | 118   | 27849   | 31484   | 59333 |
| 2021   | 105      | 25      | 130   | 35397   | 41926   | 77323 |



Fuente: Estadística de accidentes de trabajo. Ministerio de Trabajo y Economía Social

En el ámbito autonómico de Castilla La Mancha, se repite el patrón. De los 8.987 accidentes que se han producido in itinere desde 2018 los hombres (46%) y las mujeres (54%) los padecen casi por igual; no obstante, las mujeres sufren accidentes de este tipo un 4% (337) más que los hombres. Donde sí existe una diferencia significativa entre sexos, al igual que ocurría a nivel nacional, es en cuanto a los accidentes mortales in itinere, de los 33 ocurridos desde 2018, el 84% han sido sufridos por hombres.

| ACCIDENTES CON BAJA IN ITINERE E ÍNDICES :Sexo y edad y gravedad |          |         |       |         |         |       |
|--|----------|---------|-------|---------|---------|-------|
| Tipo de dato : Valor absoluto (accidentes)                       |          |         |       |         |         |       |
| Tramo de edad : TOTAL  |          |         |       |         |         |       |
|  | Mortales |         |       | TOTAL   |         |       |
|  | Varones  | Mujeres | Total | Varones | Mujeres | Total |
| 2017   | 7        | 3       | 10    | 801     | 937     | 1738  |
| 2018   | 9        | 0       | 9     | 877     | 938     | 1815  |
| 2019   | 5        | 0       | 5     | 886     | 991     | 1877  |
| 2020   | 3        | 0       | 3     | 745     | 725     | 1470  |
| 2021   | 4        | 2       | 6     | 996     | 1091    | 2087  |



Fuente: Informes de siniestralidad laboral. Consejería Economía, empresas y empleo JCCM.

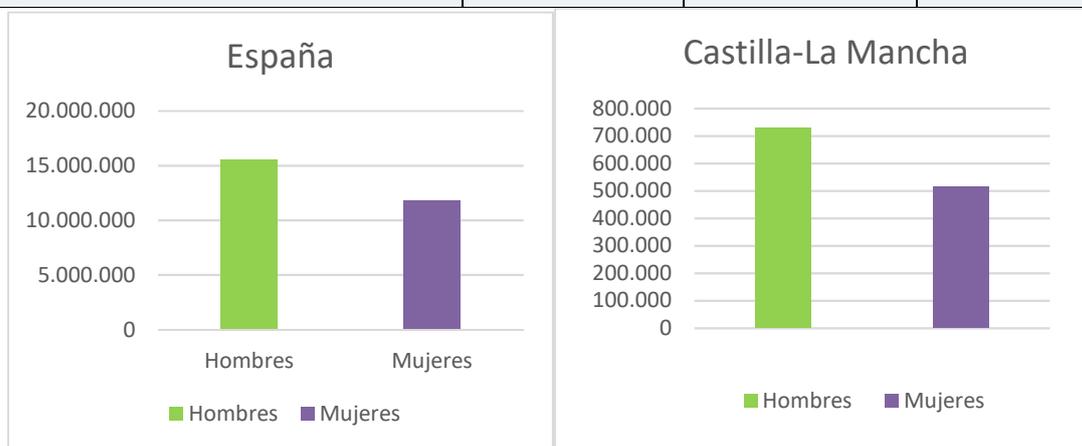
Como ya hemos mencionado al inicio del punto 7, accidente laboral *in itinere* es aquel que sufre un trabajador por cuenta ajena al ir o al regresar de su puesto de trabajo a su casa.

En esta categoría se incluyen accidentes que se pueden dar en el trayecto de ida y vuelta al trabajo, como caídas y resbalones caminando, accidentes en bici o en patinete, en el portal de casa, en transporte público etc. Si bien es cierto que cabe pensar que la mayoría pueden deberse a accidentes de tráfico.

A este respecto, asumiremos los accidentes de tráfico como referencia en el análisis de las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a los accidentes in itinere, por ser el medio de transporte más utilizado, sobre todo en desplazamientos diarios. Según Automovilistas Europeos Asociados (AEA), son casi **un 49%** las personas que deciden utilizar el coche para realizar la mayoría de sus desplazamientos.

En España a finales de 2021, había algo más de 27.000.000 de conductores censados según datos de la DGT, de los cuales menos de la mitad (43%) son mujeres.

| Censo de conductores distribuido por Comunidad Autónoma de residencia y sexo. Año 2021. | Hombres           | Mujeres           | TOTAL             |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|
| Castilla-La Mancha  | 729.461           | 514.657           | 1.244.118         |
| <b>España</b>   | <b>15.602.779</b> | <b>11.824.780</b> | <b>27.427.559</b> |



Fuente: DGT en cifras. Dirección General de Tráfico.

Según monografía *“Mujeres conductoras en España. Implicación en accidentes de tráfico y comparación con los conductores varones”*, recogida en el *Proyecto de Investigación de la Cátedra Universidad- Empresa Eduardo Barreiros “Automóvil y Movilidad Sostenible”* (junio 2017) un 50% más de hombres que de mujeres se encuentran censados como conductores. Siendo en conductores mayores doble el dato de los varones frente al de mujeres, acercándose esta cifra entre jóvenes de ambos sexos.

Los resultados extraídos en el citado estudio confirman algo ya sabido, que la mujer se ha incorporado a conducción de forma más tardía que el hombre. No olvidemos que su rol principal hasta no muchos años ha sido ocupar casi en exclusiva el espacio doméstico; posteriormente, su salida al espacio público incorporándose al mercado laboral, ha provocado que se incorpore también paulatinamente al manejo de vehículos para sus desplazamientos.

En líneas generales, para contextualizar, sin limitarnos a los desplazamientos del ámbito laboral. En la monografía citada anteriormente, el investigador concluye que los datos de accidentalidad de hombres y mujeres presentan diferencias significativas, por cada mujer implicada en un accidente de tráfico se encuentran implicados de 1,2 a 2 hombres. Estos datos se igualan en el ámbito laboral, según los datos extraídos de las *Estadísticas de siniestralidad laboral presentadas anualmente por el INSSHT* y los *Informes anuales de siniestralidad laboral de la JCCM* in itinere, por cada 2 mujeres existen otros 2 hombres que sufren este tipo de accidente de trabajo, siendo en términos de valores absolutos, como ya se ha citado previamente, mayor el número de mujeres que sufren accidentes en los desplazamientos entre el trabajo y su casa.

Cabe preguntarse, a qué puede ser debido esta diferencia. No existen encuestas oficiales relativas a este respecto, y no se incluye la variable in itinere en los datos de siniestros de tráfico recogidos por la DGT. Solo es posible, en consecuencia, encontrar explicaciones basadas en la sospecha de los motivos que posiblemente puedan estar influyendo en cuanto a que las mujeres en el ámbito laboral muestren datos algo más elevados que los hombres en los accidentes in itinere, teniendo en cuenta que en términos globales como ya hemos citado los hombres a priori están más implicados que las mujeres en accidentes de tráfico. Lo más probable, es que los riesgos psicosociales añadidos por la doble jornada que sufre la mujer (doble presencia) en el trabajo productivo y en el doméstico (cuidado de hijos, llevarles al colegio, atender a mayores, etc.) provoca, por la necesidad de atender dos ocupaciones a la vez, estando ocupada físicamente en el espacio laboral pero con la carga mental presente de atender las tareas del otro ámbito y viceversa, lo que incrementa la desconcentración y aumenta los niveles de estrés, que motivan que las mujeres salgan con más urgencia y prisa para llegar a su puesto de trabajo o a atender las obligaciones de cuidado de terceros a la salida del mismo, repercutiendo directamente en que queden más expuestas a sufrir accidentes en los desplazamientos casa-trabajo-casa por la dificultad para conciliar.

Sin embargo, en cuanto a la mortalidad en los accidentes son coincidentes los datos de accidentes de tráfico tanto a nivel general recogidos por la DGT y los de accidentes in itinere de las *Estadísticas de siniestralidad laboral presentadas anualmente por el INSSHT* y los *Informes anuales de siniestralidad laboral de la JCCM*. En este caso, son los hombres los que significativamente se ven más implicados en siniestros mortales. En el *Proyecto de Investigación de la Cátedra Universidad- Empresa Eduardo Barreiros "Automóvil y Movilidad Sostenible" (junio 2017)* las conclusiones extraídas indican que son los comportamientos diferenciados de cada

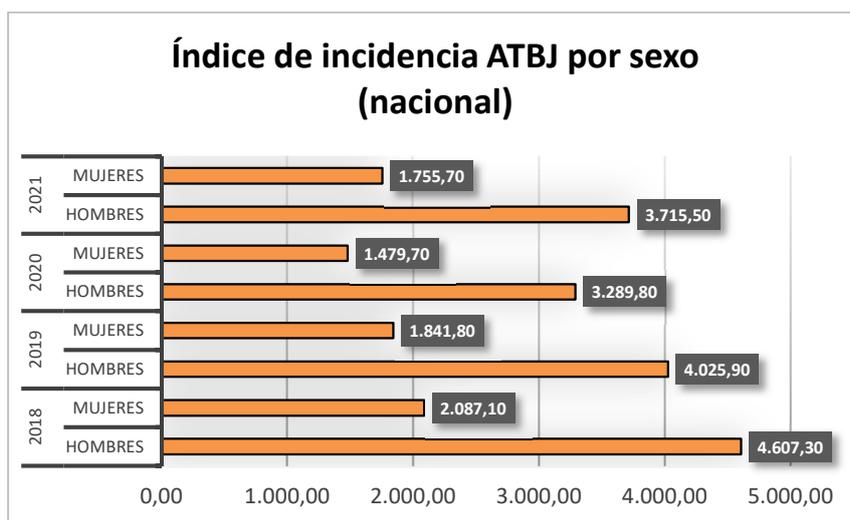
sexo frente a la conducción, los que posiblemente condicionan que los hombres presenten tasas más altas en accidentes de mayor de más severidad.

Es el mencionado proyecto de investigación, se concluye que existe una tendencia entre los varones a cometer más infracciones al volante relativas al exceso de velocidad o velocidad inadecuada y consumo de alcohol o droga, en todas las franjas de edad. Las mujeres por su parte, superan a los hombres en infracciones por conducción desatenta, alcances o circular con la inspección técnica del vehículo caducada. Del mismo modo se indica en el estudio que el tipo de accidente más común entre las mujeres es la salida de vía, mientras que en los varones son más comunes los atropellos y los vuelcos.

Se repite en este aspecto en los datos generales lo que aparece reflejado en el ámbito laboral, que los hombres tienen siniestros in itinere de mayor gravedad, de ahí que sufran más accidentes mortales, debido posiblemente a la tipología de conducción que realizan con más frecuencia; sin embargo, las mujeres están más expuestas a distracciones al volante por la desconcentración y urgencia que provoca como ya hemos expuesto la doble jornada laboral.

### 7.2. ACCIDENTE DE TRABAJO CON BAJA DURANTE LA JORNADA (ATBJ) POR ACTIVIDAD

En el conjunto de España, observamos que existe una tendencia a un mayor de siniestralidad laboral durante la jornada por cada 100.000 habitantes en hombres que en mujeres, para el conjunto de actividades económicas.



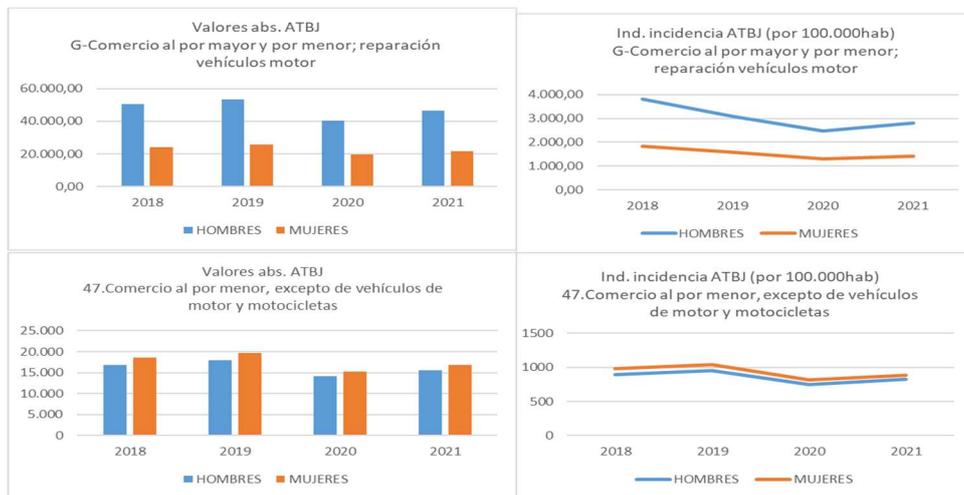
Fuente: Estadística de accidentes de trabajo. Ministerio de Trabajo y Economía Social

Estos resultados son esperables, si tenemos en cuenta que la afiliación masculina, como ya hemos detallado en el punto 6, es significativamente mayor en casi todos los sectores de actividad. En consecuencia, y con el fin de poder visualizar una “foto” de la siniestralidad que

afecta a la mujer en el ámbito laboral, vamos a descender a nivel de sección y división de actividad de los CNAES. Veremos cuántos accidentes de trabajo han ocurrido en España y en Castilla La Mancha desde el año 2018 a 2021 durante la jornada laboral según actividad.

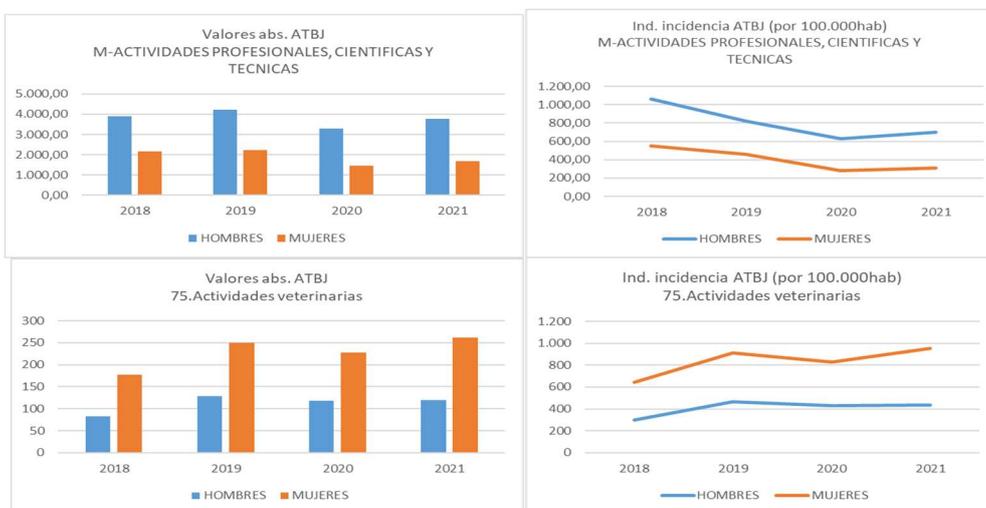
Para el análisis pretendido sea representativo, se estudiará el índice de incidencia (por 100.000 habitantes) de accidentes laboral en jornada por sexo y sección de actividad económica. Se centrará el estudio en las divisiones de actividades económicas para las que existe una diferencia suficientemente significativa, al menos un 20% más de mujeres que de varones afiliados a la Seguridad Social.

G – Comercio al por mayor y al por menor (47.Comercio al por menor, excepto vehículos a motor y motocicletas)



Fuente: Estadística de accidentes de trabajo. Ministerio de Trabajo y Economía Social

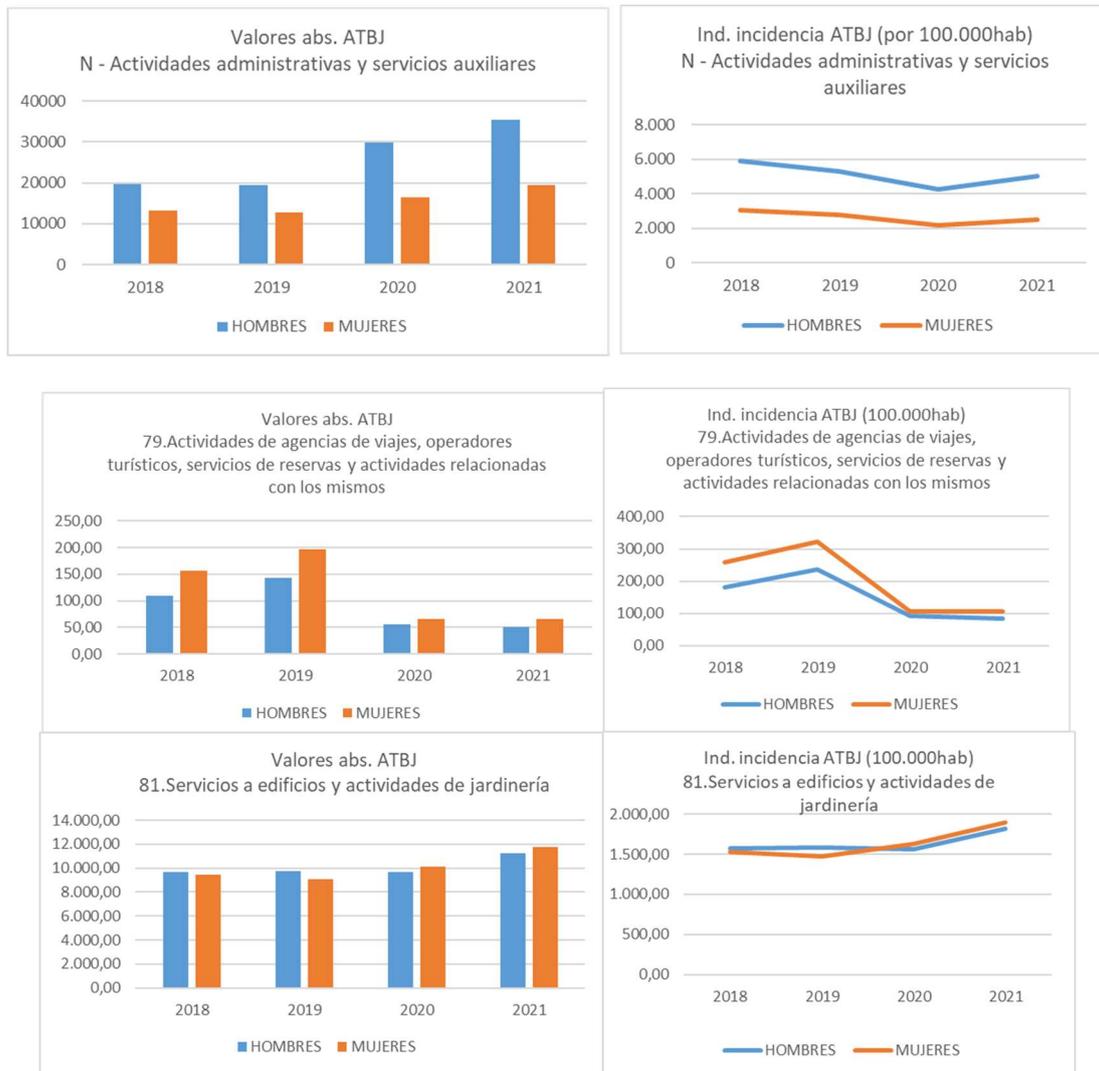
M - Actividades profesionales, científicas y técnicas (75.Actividades veterinarias)



Fuente: Estadística de accidentes de trabajo. Ministerio de Trabajo y Economía Social

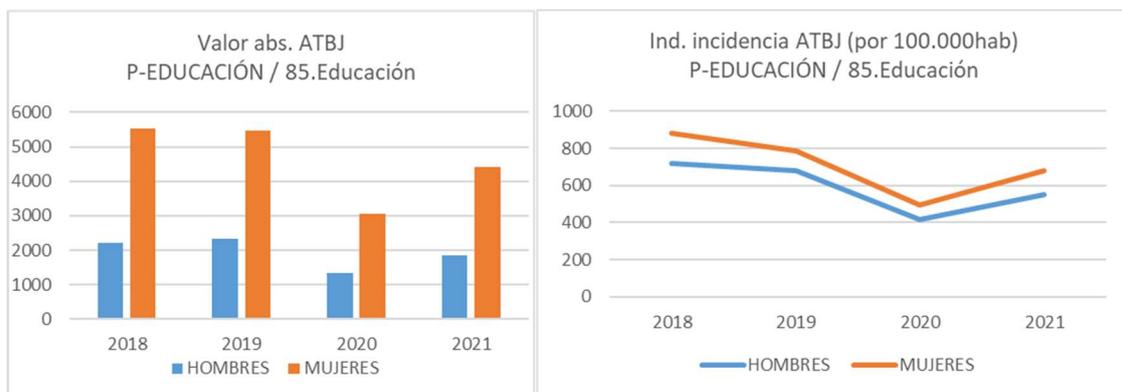
## La prevención de riesgos con perspectiva de género.

N - Actividades administrativas y servicios auxiliares (79.Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos/81.Servicios a edificios y actividades de jardinería)



Fuente: Estadística de accidentes de trabajo. Ministerio de Trabajo y Economía Social

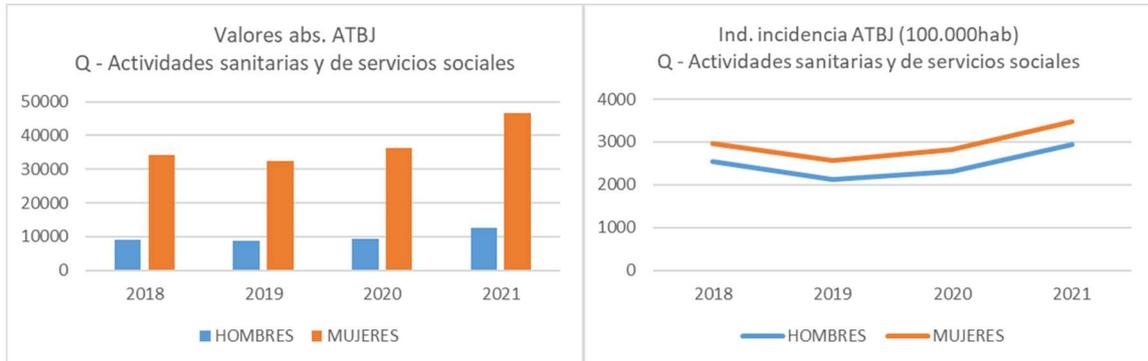
P – Educación (85.Educación)



## La prevención de riesgos con perspectiva de género.

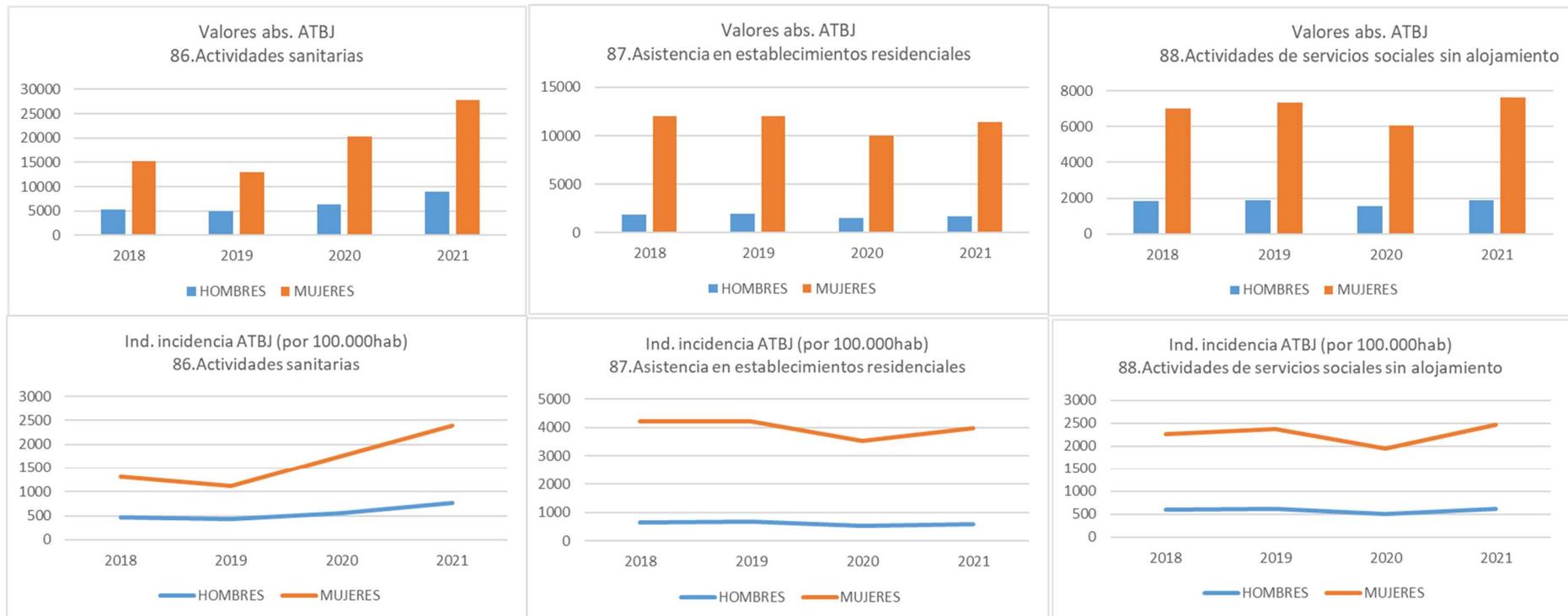
Fuente: Estadística de accidentes de trabajo. Ministerio de Trabajo y Economía Social

Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales (86.Actividades sanitarias/87.Asistencia en establecimientos residenciales/88.Actividades de servicios sociales sin alojamiento)



Fuente: Estadística de accidentes de trabajo. Ministerio de Trabajo y Economía Social

## La prevención de riesgos con perspectiva de género.



Fuente: Estadística de accidentes de trabajo. Ministerio de Trabajo y Economía Social

S - Otros servicios (94.Actividades asociativas/96.Otros servicios personales)



Fuente: Estadística de accidentes de trabajo. Ministerio de Trabajo y Economía Social

Como se aprecia en las gráficas que preceden a este párrafo, para todas las actividades económicas,

- A nivel de sección de actividad (letra), es superior la siniestralidad en términos absolutos y relativos solo en las que son de superioridad femenina en cuanto a su afiliación (P- Educación y Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales). Siendo, para el resto de secciones, aun existiendo algunas divisiones de actividad feminizadas, más alto el índice de incidencia y el número de accidentes entre los varones.
- a nivel de división de CNAE (2 dígitos numéricos), las mujeres tienen una mayor siniestralidad con baja durante la jornada laboral (ATBJ), tanto en términos absolutos como en cuanto a la incidencia por cada 100.000 habitantes para todas las divisiones de actividades citadas.

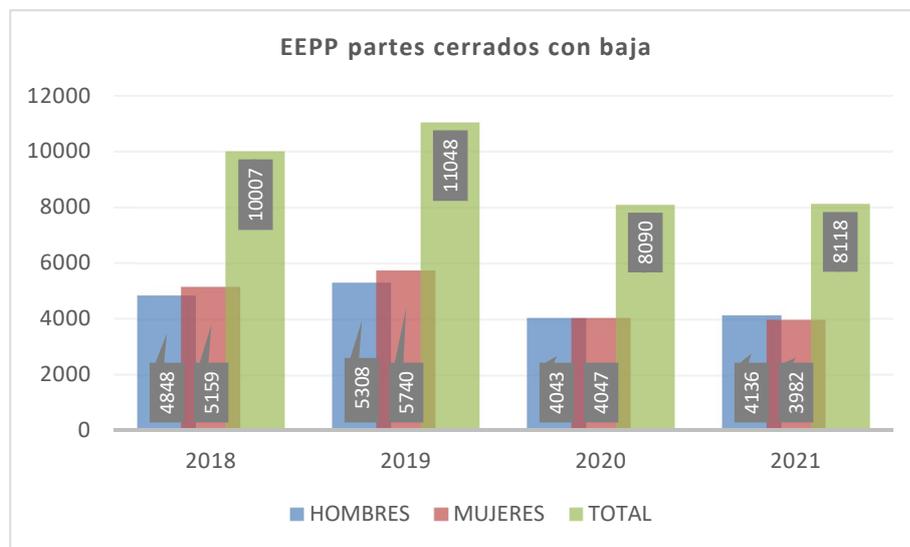
En todas las divisiones de actividad que se han reflejado en este apartado, existe una diferencia de afiliación de al menos el 20% superior en mujeres que hombres, la siniestralidad femenina es mayor, pero no obedece a diferencias demasiado significativas en cuanto al índice de incidencia. Sin embargo, específicamente en actividades como la veterinaria (75), la educativa (85), la sanitaria (86), la socio-sanitaria (87) y servicios sociales (88) de predominancia de afiliación femenina mucho más acusada (34%, 32%, 47%, 67% y 58% respectivamente) donde se dispara exponencialmente el índice de incidencia de accidentes de trabajo entre las mujeres.

No se puede confirmar con los datos existentes, pero lo analizado en el presente trabajo hace pensar que una diferencia tan acusada dentro de una misma actividad, puede deberse no solo a que exista una mayor cantidad de mujeres afiliadas en las mismas, si no a que los puestos que ocupan dentro de estas actividades tienen riesgos específicos y/ añadidos. Como ya se ha mencionado en el apartado referido a los riesgos laborales, los de tipo psicosocial en el puesto, que no aparecen reflejados en detalle en las estadísticas oficiales ni nacionales ni autonómicas y como se ha detallado en el apartado referido a los riesgos profesionales son más comunes entre las ocupaciones y actividades económicas que desempeñan (están afiliadas) las mujeres en mayor medida, así como a factores añadidos como la doble jornada que dificulta la conciliación de la vida laboral y familiar, y genera factores de riesgos añadidos que afectan a la mujer trabajadora, ya explicada a lo largo del estudio.

### 7.3. ENFERMEDADES PROFESIONALES (EPP) POR SECTOR DE ACTIVIDAD

Para analizar los datos de patologías de origen laboral se ha consultado el Observatorio de enfermedades profesionales (CEPROSS).

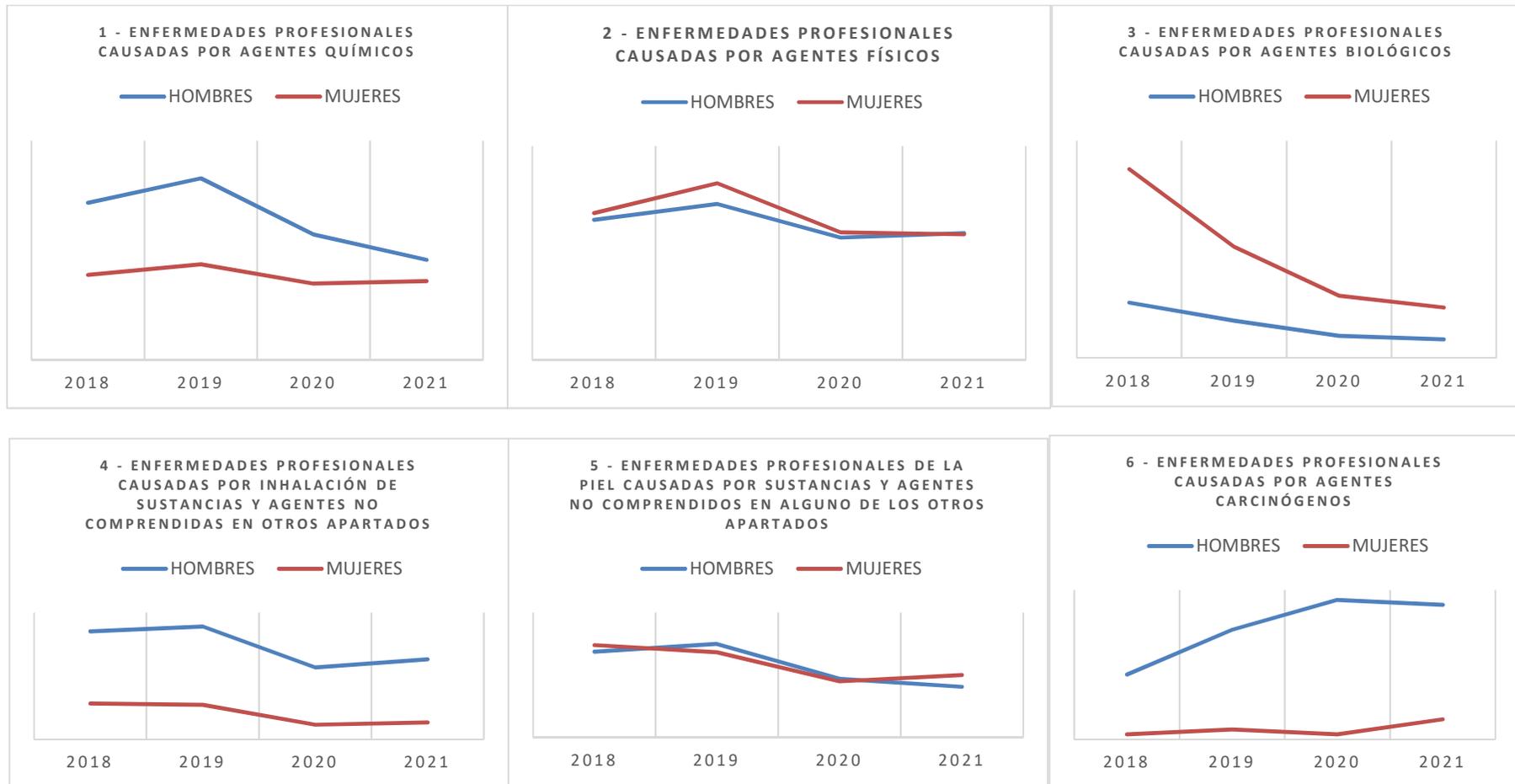
Inicialmente se han extraídos los datos estadísticos relativos a procesos cerrados con baja de enfermedades profesionales comunicadas por sexo para el total de actividades económicas en el período comprendido entre 2018 y 2021. Según los datos obtenidos, no parece existir en términos globales cuantitativamente diferencia significativa en cuanto al número de bajas por enfermedad profesional entre sexos.



Fuente: Servicio estadístico de EPP-CEPROSS. Ministerio de inclusión, Seguridad Social y migraciones.

Seguidamente, se analiza cualitativamente los datos, desagregados por sexo para cada grupo de enfermedad reconocido en cuadro establecido en el RD 1299/2006, de 10 de noviembre, con el fin de detectar si hay diferencia destacable entre hombres y mujeres en cuanto al tipo de patologías profesionales.

## La prevención de riesgos con perspectiva de género.



Fuente: Servicio estadístico de EEPP-CEPROSS. Ministerio de inclusión, Seguridad Social y migraciones.

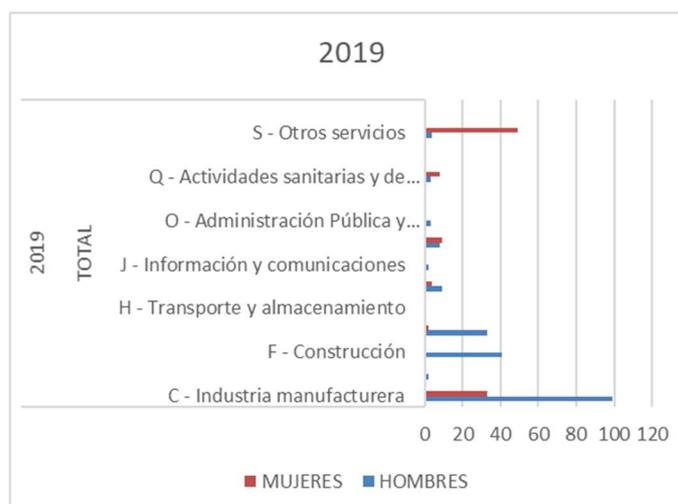
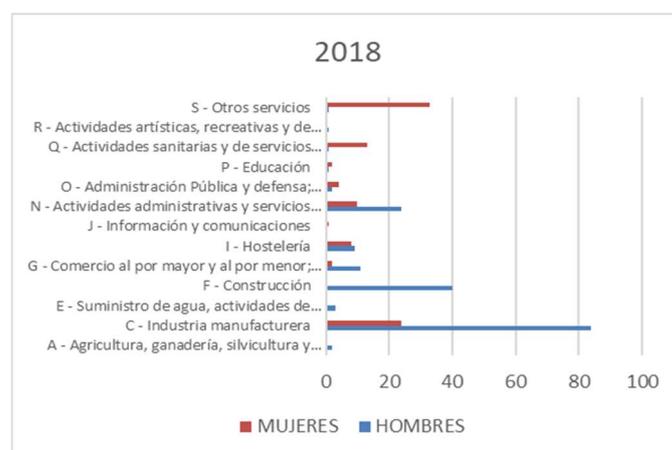
## La prevención de riesgos con perspectiva de género.

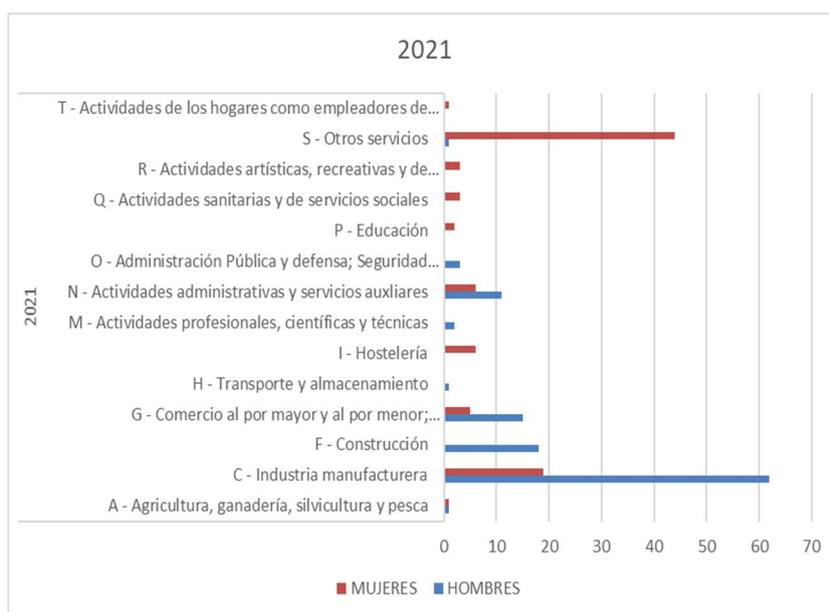
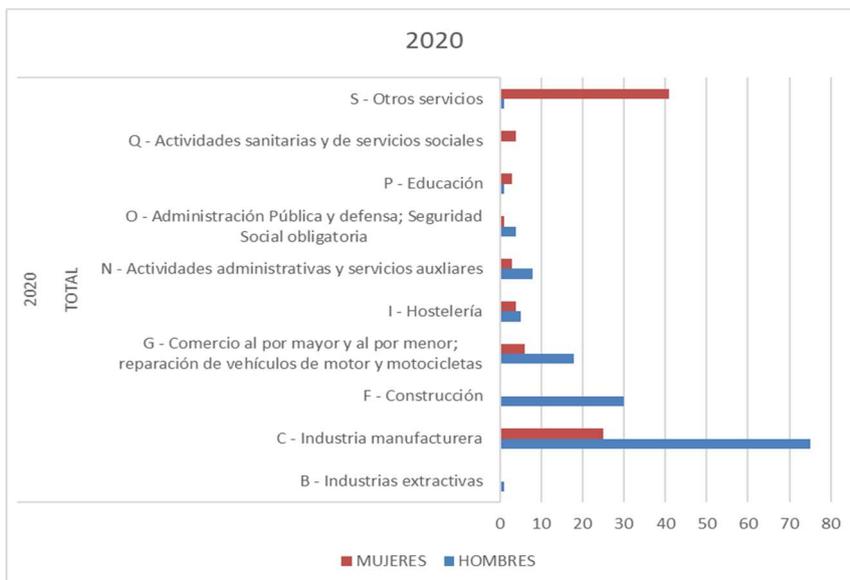
En las gráficas puede observarse claramente, que se declaran más enfermedades profesionales causadas por agentes químicos (grupo 1), por inhalación de sustancias o agentes no comprendidos en otros grupos (grupo 4) y por agente carcinógenos (grupo 6) entre los hombres que entre las mujeres. Del mismo modo, pero en sentido inverso, las enfermedades de causa biológica son significativamente más comunes entre las mujeres.

Procede, en consecuencia, analizar en los grupos de enfermedad en los que se han percibido diferencias más significativas entre sexos los datos de procesos cerrados de EEPP para cada sección de actividad económica en cada año de la serie indicada (2018-2021), con la intención de detectar en qué actividades concretas existe una diferencia relevante entre hombres y mujeres al respecto de las enfermedades adquiridas en el trabajo y apreciar, en relación con el cuadro de EEPP aprobado normativamente, a que puede deberse.

Grupo 1-Enfermedades causadas por agentes químicos y Grupo 4-Enfermedades causadas por inhalación de sustancia o agentes no comprendidos en otros grupos

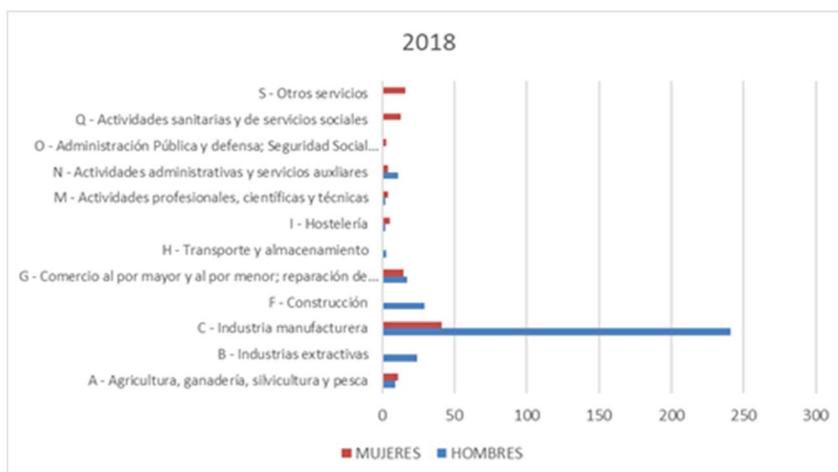
Grupo 1:

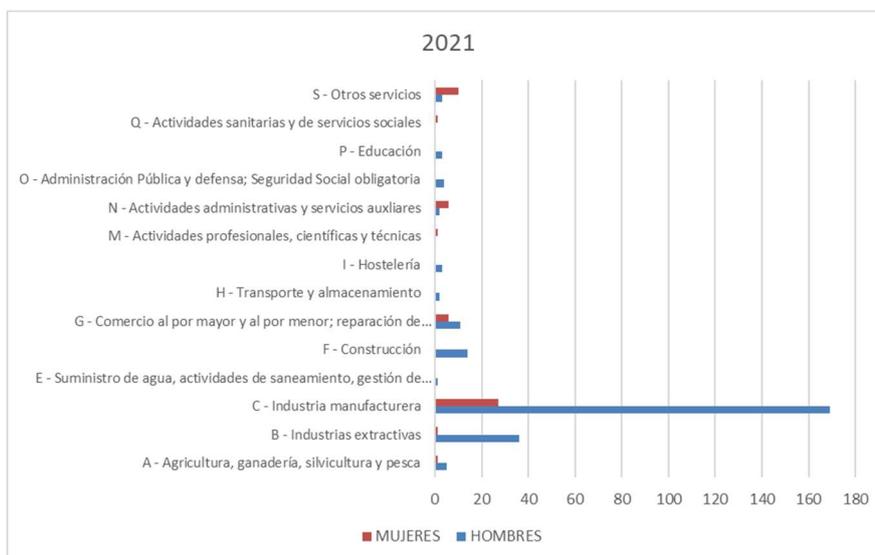
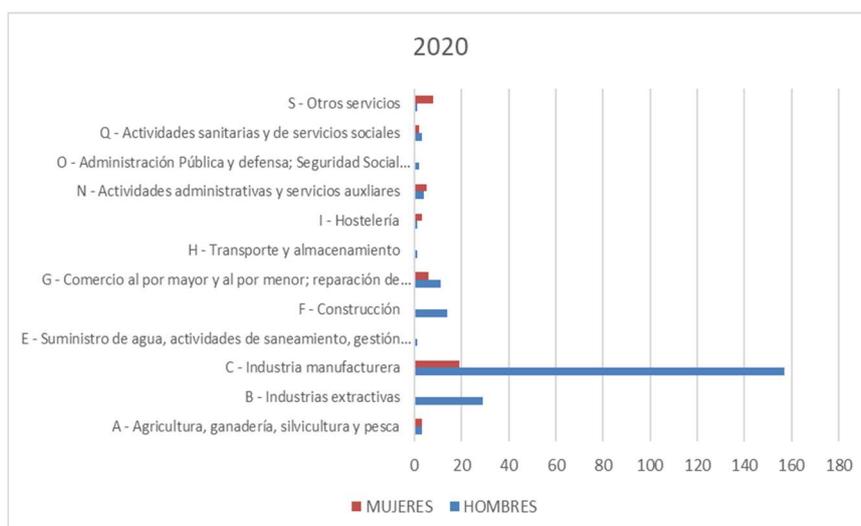
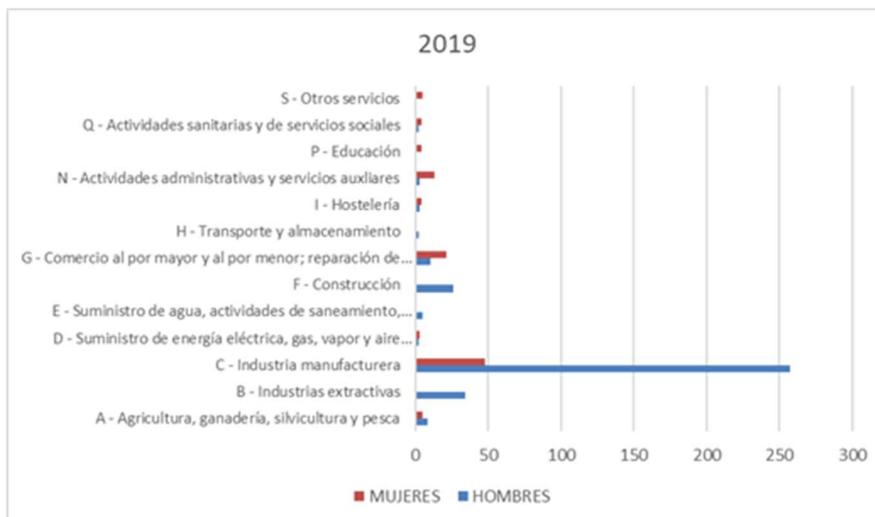




Fuente: Servicio estadístico de EEP-CEPROSS. Ministerio de inclusión, Seguridad Social y migraciones.

Grupo 4:





Fuente: Servicio estadístico de EPPP-CEPROSS. Ministerio de inclusión, Seguridad Social y migraciones

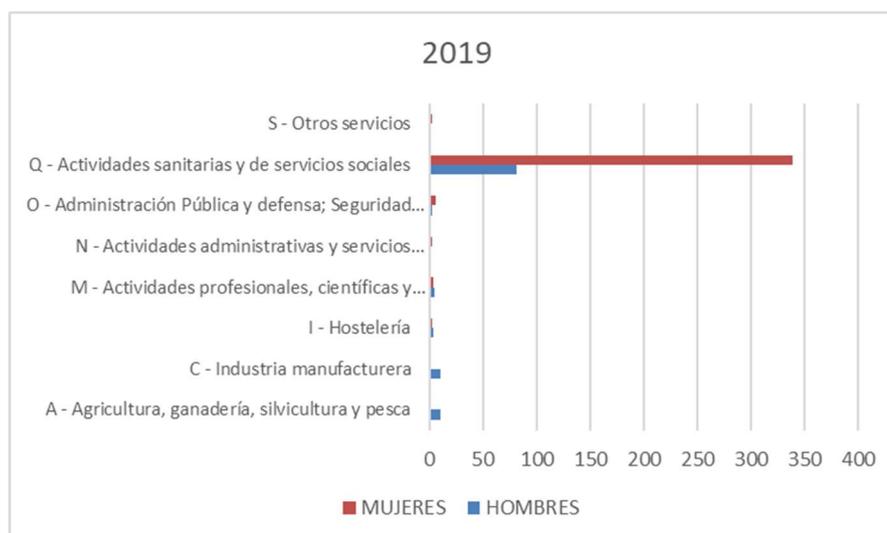
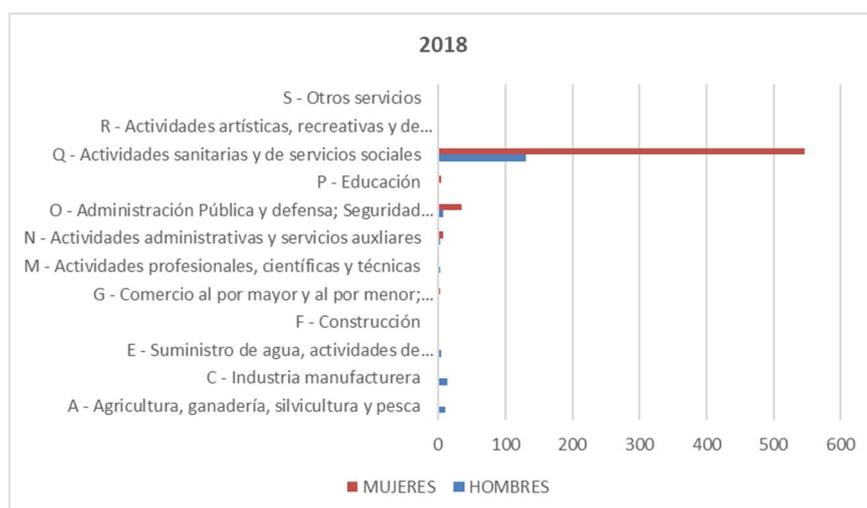
En cuanto a los agentes químicos (grupo 1) y a la inhalación de otras sustancias o agentes distintos al resto de categorías del cuadro (grupo 4), es la industria manufacturera, de predominancia de afiliación masculina, la que desencadena que más hombres que mujeres tengan patologías profesionales. En el cuadro de enfermedades profesionales aprobado por

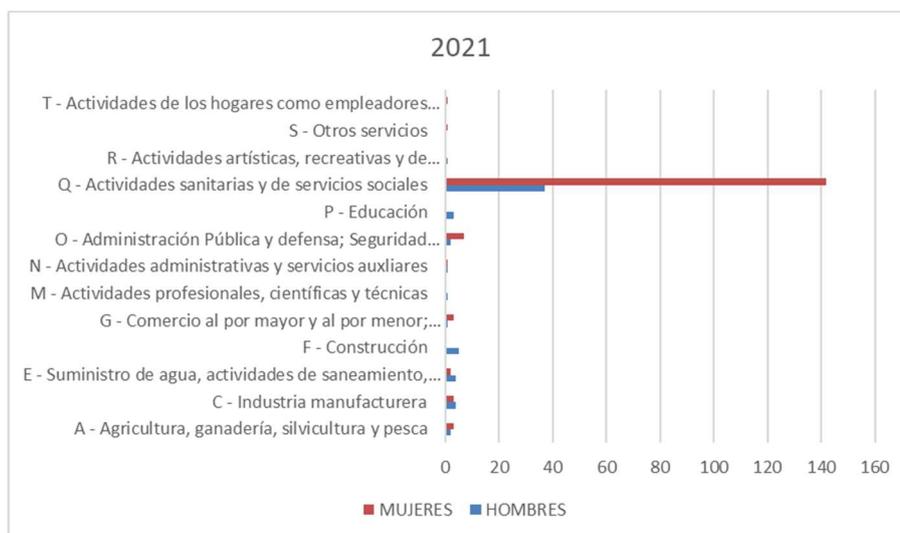
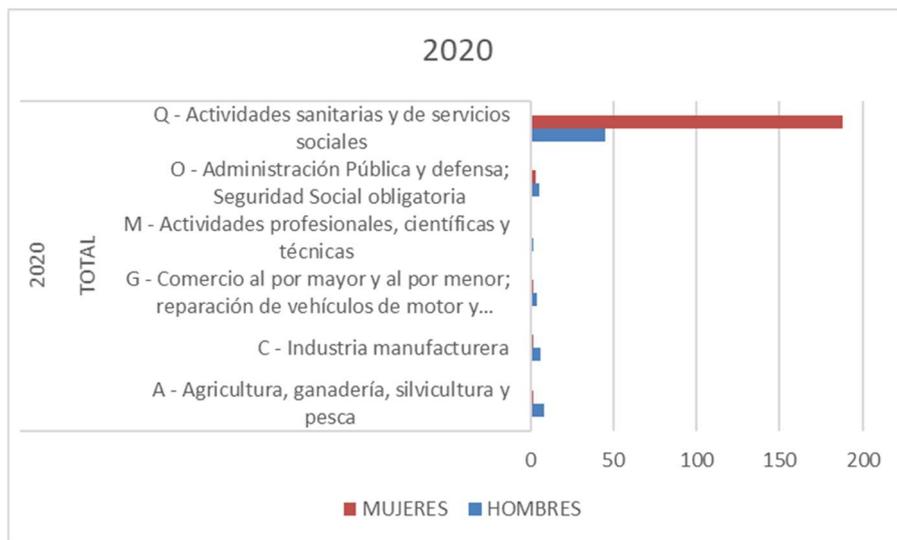
## La prevención de riesgos con perspectiva de género.

RD 1299/2006, en relación a este grupo de enfermedades la mayoría de agentes químicos están relacionados con procesos de esta industria. Tan solo en la sección S-Otros servicios es acusadamente mayor la declaración de enfermedades profesionales entre las mujeres, posiblemente debido a ocupaciones como la peluquería, la estética, la reparación del calzado y el cuero, lavado de textiles y prendas de ropa, etc. entre otras, en las que la mayoría de personas trabajadoras con mujeres y existe un alto riesgo de exposición a productos químicos

### .Grupo 3- Enfermedades causadas por agentes biológicos:

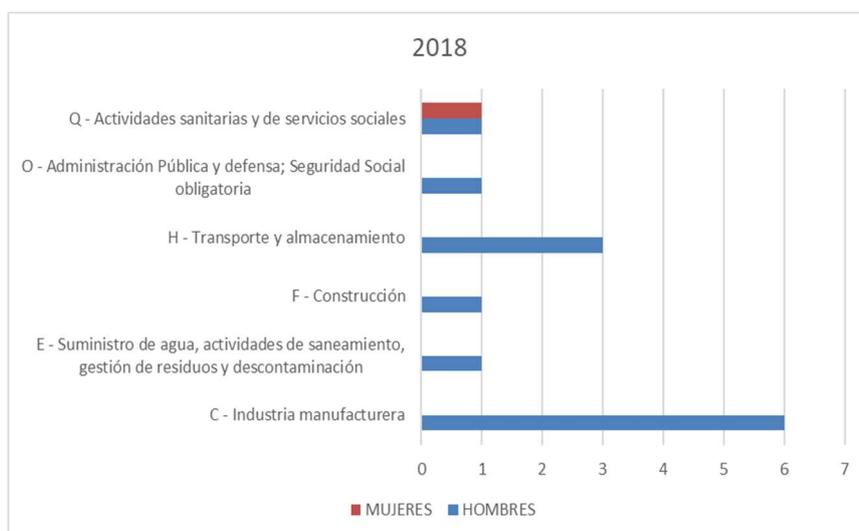
En esta categoría, son claramente las mujeres las que sufren más patologías declaradas como profesionales. El gran volumen de mujeres trabajando en el ámbito sanitario y residencial eleva su exposición por el tipo de ocupaciones que desempeñan a riesgos biológicos que pueden generar enfermedades infecciosas.

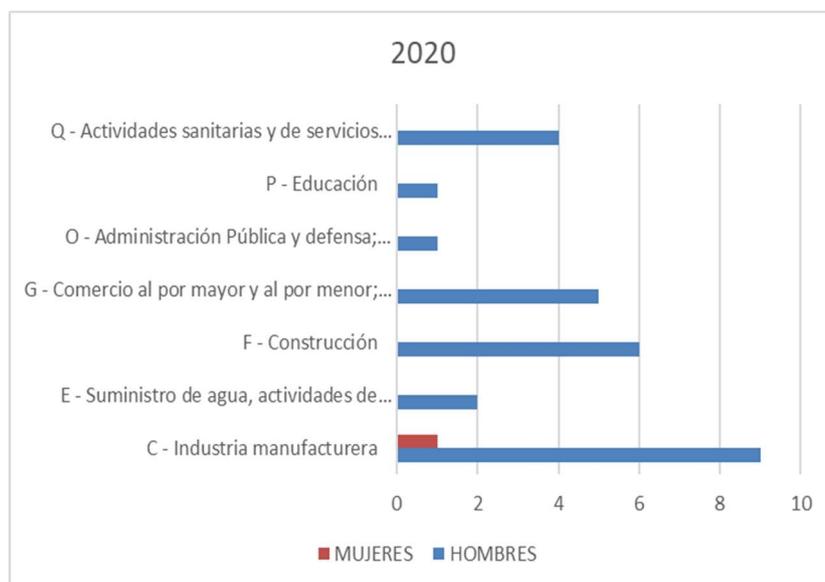
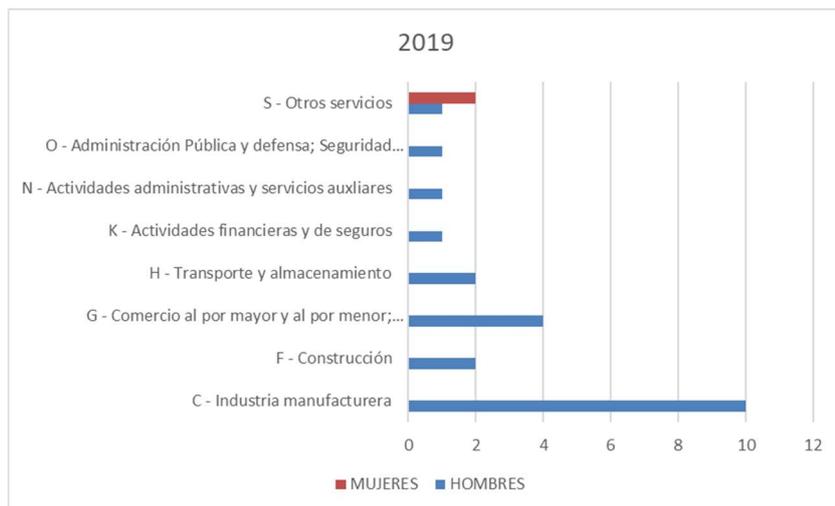




Fuente: Servicio estadístico de EEPP-CEPROSS. Ministerio de inclusión, Seguridad Social y migraciones.

Grupo 5-Enfermedades causadas por agentes carcinógenos:





Fuente: Servicio estadístico de EPPP-CEPROSS. Ministerio de inclusión, Seguridad Social y migraciones.

De nuevo, es entre los hombres en la industria manufacturera donde más partes se cierran de enfermedades profesionales con baja. Se repite, salvo para 2020 (COVID-19), también el patrón de la sección S-Otros Servicios, donde se engloba una cantidad significativa de mujeres afiliadas (peluquería, estética, lavado de prendas textiles, reparación de zapatos y cueros, etc.) en la que

destacan la patología profesional debida a agentes carcinógenos. Consultando el tipo de agentes que se consideran como potenciales generadores de cáncer, son de nuevo los agentes químicos como el amianto, arsénico, benceno, cadmio, cromo VI, PAH, aminas aromáticas del caucho y de los tintes, entre otros, todos ellos presentes en su mayoría en procesos transformación de productos en bienes finales de consumo (industria manufacturera), los que se consideran como potenciales generadores de enfermedad de tipo profesional dentro del cuadro establecido en el RD1299/2006, de 10 de noviembre.

### **8. CONCLUSION**

Todos estos ingredientes existentes en el mercado laboral, precariedad, división sexual y doble presencia, tienen consecuencias no solo a nivel económico sino también en lo relativo a la seguridad y la salud laboral de las personas trabajadoras. Así hombres y mujeres, se ven afectados por riesgos profesionales diferenciados, siendo en este caso, las mujeres las que quedan en situación de mayor vulnerabilidad.

Si bien es cierto que, debido al mayor número de mujeres en niveles formativos superiores con cualificaciones más altas, poco a poco, ha incrementado la presencia de las mujeres en profesiones anteriormente ocupadas en su mayoría por hombres, lo que ha provoca que, necesariamente, se evalúen los riesgos asociados ajustándolos a sus características y necesidades que le son propias y específicas de su género.

A pesar de esto, queda patente a lo largo del estudio, la desigualdad socio-laboral existente, aún a día de hoy, entre mujeres y hombres, quedando la mujer en una situación de mayor vulnerabilidad debido a la siniestralidad laboral (desempleo, temporalidad, parcialidad) en todos los escalafones del mercado laboral. Siendo, precisamente estos factores que afectan directamente en la salud mental de las mujeres trabajadores, los que menos se estudian y se tiene en cuenta a la hora de evaluar los riesgos profesionales con perspectiva de género.

La principal consecuencia, asociada a la pérdida o ausencia de trabajo remunerado, es la falta o disminución de los ingresos económicos, con la consiguiente empobrecimiento y pérdida del estatus social, pero también afecciones a nivel mental como es la pérdida de autoestima y capacidad de decisión que suponen factores de riesgo psicosociales a nivel laboral.

La precariedad laboral producida por la temporalidad y la parcialidad, repercuten en la falta de oportunidades es en la promoción profesional “techo de cristal” al que se enfrentan las mujeres trabajadoras, a los bajos salarios y menor estabilidad laboral, afectando a la salud en cuanto al incremento del riesgo de las mujeres a sufrir pobreza durante la vida laboral y en la jubilación, dejándolas expuestas con una mayor frecuencia a factores de riesgo psicosocial, incrementando con ello la siniestralidad laboral a consecuencia de una peor salud laboral.

En base a todo lo anteriormente expuesto, siguiendo los mandatos constitucionales y legales, para luchar contra de desigualdad de género en el ámbito laboral y lograr la igualdad real entre hombres y mujeres en materia de seguridad y salud laboral minorando los índices de siniestralidad laboral asociados, se vuelve imprescindible realizar una evaluación preventiva con perspectiva de género, libre de estereotipo. Se hace obligado, en consecuencia, identificar de manera objetiva y efectiva los riesgos presentes en un puesto de trabajo, pero teniendo en cuenta que existe una directa relación entre la valoración e identificación de los riesgos laborales y la valoración de los trabajos y, atendiendo a las especificidades y características de los riesgos asociados a cada sexo, y en particular, de las diferentes condiciones que afectan de manera particular a las mujeres:

- reproductivas embarazo, parto y lactancia;
- laborales (en especial ergonómicos y psicosociales): tareas feminizadas, temporalidad, asunción exclusiva de responsabilidades reproductivas, tareas monótonas, repetitividad, doble rol con la jornada interminable (responsabilidad casi exclusiva en el espacio doméstico y del cuidado familiar), riesgos emergentes por riesgos combinados, riesgos específicos (acoso por razón de género y acoso sexual).

La protección de la seguridad y salud de las trabajadoras en situación de maternidad, es el único riesgo derivado de razones biológicas al que se ha reconocido protección específica normativamente de manera clara y evidente; incluso, se han elaborado instrumentos oficiales que facilitan a los profesionales de la prevención de los riesgos profesionales la realización de la evaluación de riesgos (ficha de riesgos específicos que afectan a la maternidad elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo-INSST en su publicación *DIRECTRICES PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO*

En el resto casos mencionados, es más oportuno y eficaz eliminar las causas que generan estas diferencias (es decir, acabar con la doble jornada, con la segmentación profesional y especialmente acabar con el acoso sexual).

## La prevención de riesgos con perspectiva de género.

---

En este punto, en lo que concierne concretamente a la prevención de los riesgos laborales con perspectiva de género, podemos afirmar que se hace indispensable como herramienta esencial en la empresa los Planes de Igualdad, puesto que permiten impulsar y fomentar la perspectiva de género en las evaluaciones de las condiciones de seguridad y salud de las trabajadoras se realicen con todas sus particularidades en pro de lograr la igualdad real en el ámbito laboral.

## **9. LEGISLACIÓN CONSULTADOS BIBLIOGRAFÍA**

*Informes de siniestralidad laboral de Castilla La Mancha 2018, 2019, 2020 y 2021. Consejería de Economía, Empresas y Empleo. Junta de Comunidades de Castilla La Mancha.*

*Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 6ª EWCS-España. Observatorio Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.*

*Herramienta de apoyo nº10: "Salud y riesgos laborales con perspectiva de género". Herramientas de apoyo a la realización de Planes de Igualdad en empresas. Ministerio de Igualdad.*

*Guía para la prevención de riesgos laborales con enfoque de género. Ibermutuamur. Junta de Castilla y León.*

*10 porqués para una salud y una seguridad laboral con perspectiva de género. Departamento de Trabajo. Generalitat de Catalunya.*

*Mujeres conductoras en España. Implicación en accidentes de tráfico y comparación con los conductores varones. Proyecto de Investigación de la Cátedra Universidad- Empresa Eduardo Barreiros " Automóvil y Movilidad Sostenible.*

*La prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género. ATA Castilla y León. Junta de Comunidades de Castilla y León.*

*La perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. OSALAN. Universidad Politècnica de Catalunya.*

## **10. FUENTES ESTADÍSTICAS OFICIALES**

*Encuestas de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística (INE).*

*Estadística de demandantes de empleo, puestos de trabajo y colocaciones. Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).*

*DGT en cifras. Dirección General de Tráfico.*

*Observatorio de contingencias profesionales de la Seguridad Social. Servicio estadístico EEPP. CEPROSS. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.*

*Estadísticas de accidentes de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Economía Social.*