

**I SEMINARIO-COLOQUIO IBEROAMERICANO
"RIESGOS PSICOSOCIALES, DERECHOS HUMANOS
Y GESTIÓN SOSTENIBLE DEL TRABAJO EN LAS
EMPRESAS"**

08 de mayo de 2024

ORGANIZAN:

**Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales
de la Junta de Andalucía. IAPRL. Universidad de
Jaén**

**Observatorio vasco sobre acoso moral y
discriminación en el trabajo. Sociedad científica
Facultad de Derecho. Universidad Autónoma de
México**

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En el análisis de género al estudiar los patrones diferenciales

- cómo enfermamos mujeres y hombres por causa de las diferencias biológicas y sociales,
- en una perspectiva sin discriminación en salud laboral.

No hacerlo tiene como consecuencia que se subestimen e incluso descuiden los riesgos reales, especialmente para la salud de las mujeres considerando, a su vez, riesgos específicos derivados de particularidades del género femenino como la maternidad, la lactancia, etc.

EL ANÁLISIS, ENFOQUE O PERSPECTIVA DE GÉNERO

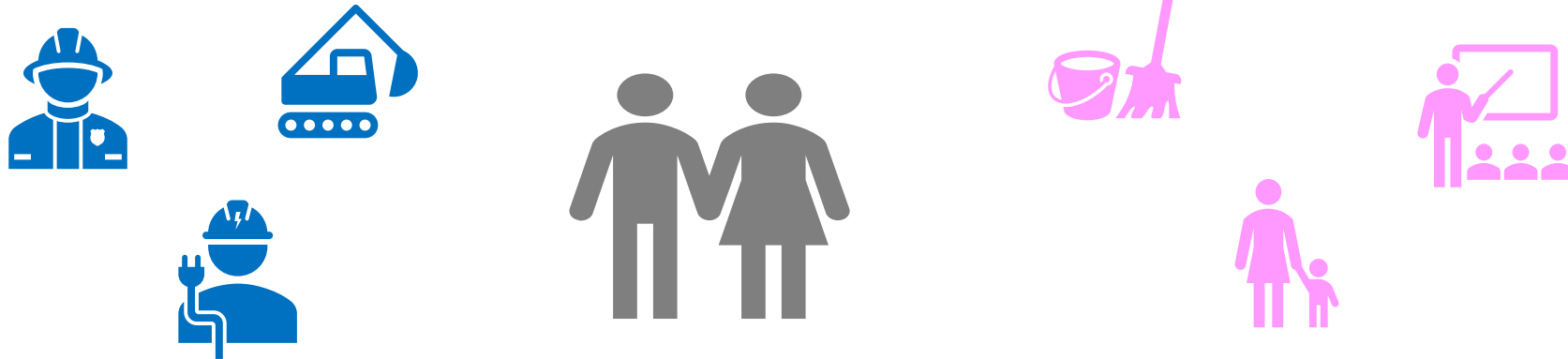
Es una **metodología de investigación** que aporta una **forma de ver la realidad más completa** reconociendo que hay mujeres y hombres, con necesidades, intereses, demandas, cualificaciones, actitudes, motivaciones... diferentes según los distintos roles que desempeñan en la sociedad.

La **evaluación del impacto de género** contribuye a:

- **Garantizar la igualdad de trato.**
- **Reducir los desequilibrios existentes.**
- **Facilitar el desarrollo de acciones positivas para corregir los desequilibrios entre mujeres y hombres.**

El género es una **construcción social** que ha dado lugar a **posicionamientos sociales distintos a las mujeres y a los hombres** lo que ha tenido como consecuencia que:

- ❖ Los **roles de género** diferencian papeles y responsabilidades sociales. Producen segregación ocupacional.



CÓMO ENFERMAMOS MUJERES Y HOMBRES POR CAUSA DE LAS DIFERENCIAS BIOLÓGICAS Y SOCIALES, BAJO PERSPECTIVA DE GÉNERO SIN DISCRIMINACIÓN EN LA SALUD LABORAL

LA INFLUENCIA DE LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN EL ACCESO AL EMPLEO



Desigualdades o discriminaciones



Los estereotipos y roles afectan a la salud en las relaciones laborales



LA SALUD DE HOMBRES Y MUJERES ES DIFERENTE DEBIDO A RAZONES BIOLÓGICAS PERO TAMBIÉN SOCIALES

OIT: ESTRATEGIA GLOBAL EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2024-2030 Y PLAN DE ACCIÓN PARA SU APLICACIÓN

ESQUEMA GENERAL DEL PLAN ESTRATÉGICO



Un enfoque centrado en las personas, inclusivo y con perspectiva de género

Fuente: https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_899175.pdf

LA ESTRATEGIA COMUNITARIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (2007-2012): PARTE DE LA IDEA DE QUE LAS DESIGUALDADES PUEDEN AFECTAR A LA SALUD Y LA SEGURIDAD DE LAS MUJERES EN EL TRABAJO E INFLUIR EN SU PRODUCTIVIDAD

- ❑ COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN. **Como adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)**
- ❑ COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES (21.2.2007): **Mejorar la calidad y la productividad en el trabajo: estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012)**
- ❑ COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES (6.6.2014) :**Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020**

Fuentes:

<https://www.insst.es/documents/94886/472607/Estrategia+Comunitaria+de+Seguridad+y+Salud+en+el+Trabajo+2002-2006.pdf/cda7dc38-6322-4797-96b2-302db20b5b93?t=1534388869832>

<https://www.insst.es/documents/94886/472607/Estrategia+Comunitaria+de+Seguridad+y+Salud+en+el+Trabajo+2007-2012.pdf/f3f64ceb-8f37-4327-b1b1-0e707514769d?t=1534388870244>

<https://www.insst.es/documents/94886/472607/Marco+Estrat%C3%A9gico+Europeo+de+Seguridad+y+Salud+en+el+Trabajo+2014-2020.pdf/99599b5b-1847-4fb2-94e9-79ec5db20f94?t=1534391433905>

LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (2023-2027)

OBJETIVO 3: MEJORAR LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN LAS PYMES

OBJETIVO 4: REFORZAR LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE MAYOR RIESGO O VULNERABILIDAD

OBJETIVO 5: INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Fuente:

<https://www.insst.es/documents/d/portal-insst/estrategia-espanola-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2023-2027>

LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (2023-2027)

LÍNEAS DE ACTUACIÓN PARA CONSEGUIR UNA PLENA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN PREVENTIVA

1. **REVISIÓN DEL MARCO NORMATIVO PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.**
2. **DIFERENCIACIÓN DE GÉNERO** EN LOS PROCESOS DE TOMA DE DATOS Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD Y EN LOS ESTUDIOS EN ESTA MATERIA.
3. INCORPORACIÓN DE MANERA TRANSVERSAL DE LA **PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN** DE RIESGOS LABORALES.
4. ACTUACIONES DE **SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA NECESIDAD DE INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO** DE MANERA TRANSVERSAL EN LAS POLÍTICAS PREVENTIVAS.

Fuente:

<https://www.insst.es/documents/d/portal-insst/estrategia-espanola-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2023-2027>

LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

En materia de salud de la mujer: de forma:

- De manera directa: previsiones específicas sobre **política sanitaria**.
- De manera 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.

Incorpora el **principio de transversalidad de género en el ámbito de la salud**, y más específicamente, en la salud laboral.

Incluye entre las obligaciones: realizar **planes de igualdad** previo diagnóstico (art. 46.2 condiciones de trabajo y seguridad y salud laboral)

LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES



No existe una política preventiva específica de riesgos laborales desagregada por sexos desde el punto de vista del marco legal vigente. (Empresas de + 50 personas trabajadoras en el Plan igualdad)



Las únicas medidas preventivas existentes se refieren a la capacidad reproductiva o al propio estado biológico del embarazo, como estado temporal o transitorio que merece una protección específica en el marco de las obligaciones preventivas que impone a la empresa la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo.

CONVENIO 190 OIT

Incorpora la expresión «**violencia y acoso por razón de género**» *designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.* (art. 1.b)

- Enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las **consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso** en el mundo del trabajo. (art. 4)

Sector de actividad económica

Actividades
feminizadas

Otras
discriminaciones

En las condiciones de trabajo

Incremento riesgos por asumir
responsabilidades familiares

Doble presencia
y tareas de
cuidado

Acoso sexual y
por razón de sexo



Acoso, laboral genérico o sexual



... que son mucho más frecuentes en determinados sectores de la actividad económica



la educación, los servicios sociales y la asistencia sanitaria



es decir, en sectores de la actividad económica fuertemente feminizados

Riesgos «psicosociales» relacionados con la propia organización del trabajo

Afectan en particular a:

- la salud mental (estrés, depresión, ansiedad)
- violencia en el trabajo
- acoso...

“los problemas de la vida privada junto con los laborales generan una sinergia negativa y una mayor predisposición al burnout”



Dobles jornadas
(o doble presencia)



Las responsabilidades
familiares incrementan
los riesgos laborales al
interactuar con ellos

“los problemas de la vida privada junto con los laborales generan una sinergia negativa y una mayor predisposición al burnout”



- Textil y confección
- Servicios Enseñanza
- Hostelería y comercio
- Sanidad
- Agroalimentación

“los problemas de la vida privada junto con los laborales generan una sinergia negativa y una mayor predisposición al burnout”



Salarios más bajos

Menor participación en la toma de decisiones

Menor presencia en los puestos directivos o de relevancia en las organizaciones donde prestan servicios

Precariedad laboral

Temor a la pérdida del empleo con ocasión del embarazo o la maternidad, etc.

LAS EXPOSICIONES PSICOSOCIALES SE DISTRIBUYEN DE MANERA DESIGUAL POR OCUPACIÓN Y GÉNERO

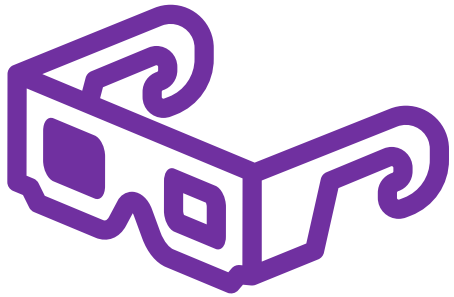
LAS DESIGUALDADES EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO



DESIGUALDADES EN LAS EXPOSICIONES A RIESGOS PSICOSOCIALES

- Las personas que ocupan **puestos de trabajo de ejecución** están más expuestas a los **riesgos relacionados con el bajo control, el bajo apoyo y las bajas compensaciones.**
- Entre las personas que ocupan **puestos de mando y técnicos**, la prevalencia de exposición es mayor en los **riesgos relativos a las exigencias del trabajo.**

LAS EXPOSICIONES PSICOSOCIALES SE DISTRIBUYEN DE MANERA DESIGUAL POR OCUPACIÓN Y GÉNERO

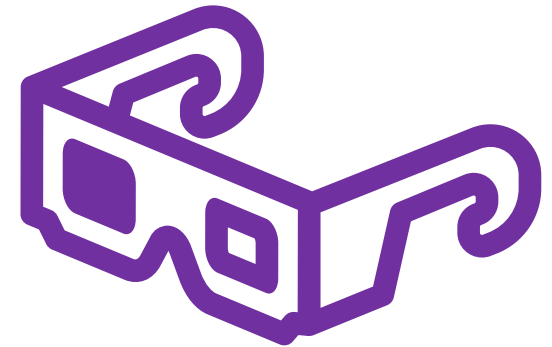


Las mujeres realizan, con mayor frecuencia que los hombres, trabajos de ejecución en los cuales a menudo los métodos de trabajo y el diseño de tareas convierten la realización del trabajo en tareas rápidas, repetitivas y que se tienen que llevar a cabo siguiendo una pauta muy concreta.

LAS EXPOSICIONES PSICOSOCIALES SE DISTRIBUYEN DE MANERA DESIGUAL POR OCUPACIÓN Y GÉNERO

Los procesos de trabajo establecidos no dejan **ningún margen de autonomía y decisión**, y las expone a baja influencia, a **bajas posibilidades de desarrollo** y a un **bajo sentido del trabajo**.

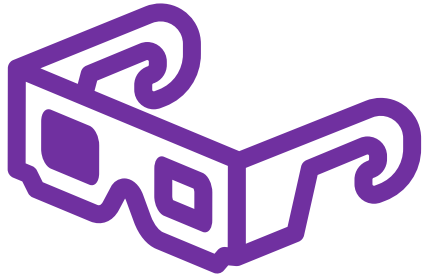
Por otra parte, en estos puestos de trabajo, los **salarios son más bajos** ya que las **competencias necesarias son menos valoradas**, la **promoción profesional es muy limitada** y la **temporalidad es frecuente**



LAS EXPOSICIONES A INSEGURIDAD Y BAJA ESTIMA SON MÁS PREVALENTES EN LAS MUJERES

LAS EXPOSICIONES PSICOSOCIALES SE DISTRIBUYEN DE MANERA DESIGUAL POR OCUPACIÓN Y GÉNERO

Las diferencias entre hombres y mujeres en la exposición a la **doble presencia**.



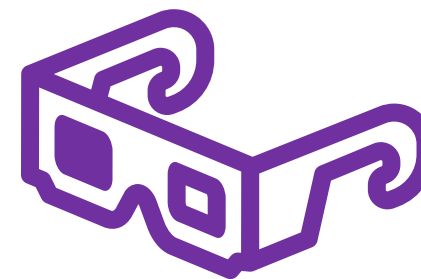
Las mujeres se responsabilizan y llevan a cabo la **mayor parte del trabajo doméstico y familiar**, lo cual implica, por una parte, **una doble carga de trabajo** si lo comparamos con la mayoría de los hombres y, por otra, que son las que sufren en la mayoría de los casos las **exigencias simultáneas de los dos ámbitos**.

La exposición a la doble jornada **se agrava** cuando la organización de la jornada laboral deriva en **horarios rígidos**, en **jornadas partidas** con más de una hora en medio y cuando hay **exigencias de disponibilidad** que implican cambios de horario, de días de la semana o prolongación de la jornada.

MAYORES EFECTOS EN LA SALUD DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

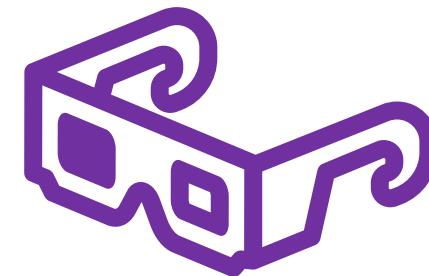
La exposición a factores de riesgo psicosocial se asocia a enfermedades que van desde

- Trastornos cardiovasculares
- Mentales
- Respiratorios
- Gastrointestinales
- Dermatológicos
- Músculo-esqueléticos
- Inmunitarios o
- Endocrinos



LA FALTA DE RECONOCIMIENTO DE ESTAS PROBLEMÁTICAS COMO ENFERMEDAD PROFESIONAL DIFICULTA SU VISIBILIZACIÓN EN LOS REGISTROS OFICIALES

MAYORES EFECTOS EN LA SALUD DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL



LA COMBINACIÓN ENTRE

➤ **ALTAS EXIGENCIAS Y BAJAS COMPENSACIONES**

➤ **ALTAS EXIGENCIAS Y BAJO CONTROL**

CAUSA DESÓRDENES PSICOLÓGICOS: PROBLEMAS NERVIOSOS, DEPRESIÓN Y ANSIEDAD MÁS FRECUENTES ENTRE LAS PERSONAS QUE OCUPAN PUESTOS DE TRABAJO DE EJECUCIÓN.

LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La violencia contra las mujeres se ejerce en el ámbito laboral en forma de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Estas formas de violencia sexista se definen por primera vez en España en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Son calificadas como discriminación por razón de sexo.

PROHIBICIÓN DE SITUACIONES DISCRIMINATORIAS. SE CONSIDERA COMO DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO TODO TRATO DESFAVORABLE A LAS MUJERES RELACIONADO CON EL EMBARAZO O LA MATERNIDAD. INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS

INCIDENCIA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA SALUD LABORAL

CUANDO LA VIOLENCIA DE GÉNERO SE CONVIERTE EN VIOLENCIA EN EL TRABAJO

La violencia de género puede traspasar las fronteras del ámbito privado para contaminar también la relación de trabajo:

- Cuando en el agresor se da la **doble condición de pareja de la víctima y empleador**.
- Cuando parte de esa **violencia se ejerza en el ámbito laboral**, y, por tanto, lo haga indistintamente en ambas esferas, profesional y personal, de la víctima.

INCIDENCIA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA SALUD LABORAL

SE TRASLADARÁN LAS RESPONSABILIDADES PRIVADAS (Y PENALES) AL ÁMBITO DE LAS RESPONSABILIDADES EMPRESARIALES:

- A LA ESFERA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
- PODRÁ PLANTEARSE EN EL TERRENO DE LA SEGURIDAD SOCIAL SI SU CALIFICACIÓN EN TANTO CONTINGENCIA DEBERÍA SER COMO LABORAL O NO
- EL INCUMPLIMIENTO DE TALES DEBERES PREVENTIVOS DESPLEGARÍA EL RÉGIMEN DE RESPONSABILIDADES, COMÚN A LOS RIESGOS PROFESIONALES, CON INCLUSIÓN DEL EVENTUAL RECARGO DE PRESTACIONES POR OMISIÓN DE MEDIDAS DE SEGURIDAD (ART. 123 LGSS).

Ahora bien.... **INTRÍNSECAMENTE NO ESTAMOS ANTE UNA CONTINGENCIA PROFESIONAL, PUESTO QUE NO TIENE SU ORIGEN DIRECTO EN EL TRABAJO, SINO EN LA RELACIÓN SENTIMENTAL ENTRE AGRESOR Y VÍCTIMA, EMPRESARIO Y TRABAJADOR.**

INCIDENCIA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA SALUD LABORAL

EFECTOS LABORALES DE LA ORDEN DE ALEJAMIENTO....

De concurrir en una misma empresa víctima y agresor en un supuesto de violencia de género, se planteará un **problema de prevención de riesgos laborales en relación con la protección de la salud e incluso de la integridad física** de la trabajadora.

Integrada la trabajadora en el ámbito de la empresa desde que comienza su jornada, existe un riesgo manifiesto para su salud derivado de la presencia en el mismo centro de trabajo de un **agresor que tiene ya reconocida legalmente dicha condición, en cuanto existe una orden de alejamiento**, aunque sea una medida provisional.

INCIDENCIA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA SALUD LABORAL

NECESIDAD, ATENDER EL VERDADERO PELIGRO PARA LA SALUD O INTEGRIDAD FÍSICA DE LA TRABAJADORA.

Sobre el empresario pesa el deber de evitar todo daño físico o psíquico a la trabajadora, expuesta al mismo, acudiendo a las **medidas preventivas oportunas**, se encuentren o no previstas en el plan de prevención (lo habitual será la falta absoluta de previsión...)

OBLIGACIONES DE IMPLEMENTACIÓN DE DERECHOS QUE PREVÉ LA LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

INCIDENCIA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA SALUD LABORAL

LAS SECUELAS DE MALOS TRATOS/VIOLENCIA DE GÉNERO

La perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales debería asimismo considerar un factor femenino, como es la violencia de género sufrida por la trabajadora, en tanto **puede interactuar en el medio laboral con otros riesgos laborales para potenciarlos y exponer a aquélla a un mayor nivel de riesgo.**

Necesidad de orientar la prevención de riesgos laborales hacia este foco de riesgo, para considerar una especial sensibilidad a los riesgos, especialmente psicosociales, a los que se expone la trabajadora en esta delicada situación personal, pero con gran trascendencia social y laboral.

LA CUESTIÓN NO HA SIDO HASTA EL MOMENTO OBJETO DE ATENCIÓN PREVENTIVA EN EL MARCO DE LA RELACIÓN PRIVADA DE TRABAJO

DECÁLOGO PARA UNA SALUD Y UNA SEGURIDAD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



HERRAMIENTA DE APOYO N° 10: "SALUD Y RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO"



Fuente:

https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/herramientas/docs/herramienta-de-apoyo-n-10-salud-y-riesgos-laborales-con-perspectiva-de-genero_r2.pdf

DECÁLOGO PARA UNA SALUD Y UNA SEGURIDAD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



HERRAMIENTA
DE APOYO N° 10:
"SALUD Y RIESGOS LABORALES
CON PERSPECTIVA DE GÉNERO"



1

Las desigualdades de género en el mercado de trabajo comportan que la exposición a los riesgos laborales sea diferente para las mujeres y los hombres, y por consiguiente, que la intervención preventiva en el ámbito de la seguridad y la salud laboral tenga que incorporar la perspectiva de género para ser efectiva.

2

Las mujeres ocupadas tienen mejor estado de salud que las que no lo están. Aun así, los efectos de la doble carga de trabajo y las peores condiciones laborales y de trabajo a las que están sometidas hacen que su estado de salud sea peor que el de los hombres en la misma situación.

3

Las desigualdades de género también condicionan la exposición a los riesgos laborales de los hombres, por ejemplo, presentan una mayor incidencia de lesiones por accidente de trabajo y sufren en mayor medida los riesgos asociados a largas jornadas de trabajo.

- 4** Para mejorar la detección y la identificación de enfermedades laborales hay que introducir la perspectiva de género de manera transversal e impulsar estudios e investigaciones específicas.
- 5** Los factores de riesgo ergonómico a los que están expuestas muchas mujeres se ven agravados por el diseño inadecuado de los puestos de trabajo. Para reducir dicha exposición hay que adaptar el puesto de trabajo a cada persona y realizar una correcta organización de las tareas.
- 6** Una adecuada organización del tiempo en el trabajo, que haga compatibles la vida personal y la vida laboral y facilite la corresponsabilidad, contribuye a reducir los riesgos psicosociales y a asegurar la motivación y la productividad en el trabajo.

7

Las medidas preventivas tienen que ir dirigidas a reducir la exposición a los diferentes tipos de factores de riesgo, tanto psicosociales como ergonómicos e higiénicos, y no centrarse exclusivamente en los accidentes de trabajo.

8

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales y el Plan de Igualdad, son dos herramientas básicas para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y la salud laboral, y la coordinación e interrelación entre ambos planes es necesaria para la buena gestión de la prevención.

9

El compromiso con la igualdad de oportunidades es una estrategia básica para garantizar el derecho a la salud de todas las personas trabajadoras, en tanto que tiene en cuenta las necesidades de prevención de riesgos laborales de mujeres y hombres.

10

Cuando la prevención de riesgos laborales es efectiva, tanto para las mujeres como para los hombres, la calidad de la ocupación mejora y el desarrollo, tanto social como económico, de un país aumenta, ya que todas las personas aportan el máximo de su potencia