

XV
2022

Anuario de la
Facultad de Derecho

UAH

UNIVERSIDAD DE ALCALÁ

**ANUARIO DE LA FACULTAD DE DERECHO DE
LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ
VOL. XV-2022**

ANUARIO DE LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ

CONSEJO DE REDACCIÓN

PRESIDENTA

M.^a Isabel Garrido Gómez (*Universidad de Alcalá*)

DIRECTOR

Miguel Rodríguez Blanco (*Universidad de Alcalá*)

SUBDIRECTORA

Isabel Cano Ruiz (*Universidad de Alcalá*)

COORDINADOR DE EDICIÓN

José-Zamyr Vega Gutiérrez (*Universidad de Alcalá*)

SECRETARIO ACADÉMICO

José Antonio del Olmo del Olmo (*Universidad de Alcalá*)

VOCALES

Fernando Díaz Vales (*Universidad de Alcalá*)

M.^a Pilar Ladrón Tabuena (*Universidad de Alcalá*)

María Macías Jara (*Universidad de Alcalá*)

Montserrat Guzmán Peces (*Universidad de Alcalá*)

COMITÉ ASESOR

Eugenia Ariano Deho (*Universidad San Marcos de Lima*), Philippe Auvergnon (*Universidad de Burdeos*), José Manuel Calderón Ortega (*Universidad de Alcalá*), Carmen Chinchilla Marín (*Universidad de Alcalá*), Luis Javier Cortés Domínguez (*Universidad de Alcalá*), Eva Desdentado Daroca (*Universidad de Alcalá*), Guillermo Escobar Roca (*Universidad de Alcalá*), José María Espinar Vicente (*Universidad de Alcalá*), Alfonso García-Moncó Martínez (*Universidad de Alcalá*), Carlos García Valdés (*Universidad de Alcalá*), M. Isabel Garrido Gómez (*Universidad de Alcalá*), José Luis Gil y Gil (*Universidad de Alcalá*), Juana M. Gil Ruiz (*Universidad de Granada*), Emiliano González Díez (*Universidad de Burgos*), Juan Carlos González Hernández (*Universidad de Alcalá*), Santiago Hierro Anibarro (*Universidad de Alcalá*), Miriam M. Ivanega (*Universidad de Buenos Aires*), Carlos Jiménez Piernas (*Universidad de Alcalá*), Michael Lang (*Universidad de Viena*), José Eduardo López Ahumada (*Universidad de Alcalá*), Diego-Manuel Luzón Peña (*Universidad de Alcalá*), María Marcos González (*Universidad de Alcalá*), Isabel Martínez Jiménez (*Universidad Autónoma de Barcelona*), Carolina Martínez Moreno (*Universidad de Oviedo*), Luis Martínez Vázquez de Castro (*Universidad Jaume I*), Isaac Merino Jara (*Universidad del País Vasco*), Esteban Mestre Delgado (*Universidad de Alcalá*), Juan Francisco Mestre Delgado (*Universidad de Alcalá*), Carlos Molina del Pozo (*Universidad de Alcalá*), Emma Montanos Ferrín (*Universidad de A Coruña*), Malina Novkirishcka-Stoyanova (*Universidad de Sofía*), Juan Ignacio Peinado Gracia (*Universidad de Málaga*),

Nazareth Pérez de Castro (*Universidad de Alcalá*), Miguel Rodríguez Blanco (*Universidad de Alcalá*), Teresa Rodríguez Montañés (*Universidad de Alcalá*), Miguel Sánchez Morón (*Universidad de Alcalá*), Vittorio Santoro (*Universidad de Siena*), Silvia del Saz Cordero (*UNED*), Balázs Schanda (*Universidad Católica de Budapest Pázmány Péter*), Achim Seifert (*Universidad de Jena*).

CONSEJO EDITORIAL

Avelina Alonso de Escamilla (*Universidad CEU San Pablo*), Kai Ambos (*Universidad Georg-August de Göttingen*), Mercé Barceló Serramalera (*Universidad Autónoma de Barcelona*), Raúl Canosa Usera (*Universidad Complutense de Madrid*), Jesús M. Casal Hernández (*Universidad Católica Andrés Bello*), Raffaele Caterina (*Universidad de Turín*), Alberto Ricardo Dalla Via (*Universidad de Buenos Aires*), Sionaidh Douglas-Scott (*Universidad de Oxford*), Francisco J. Eguiguren Praeli (*Pontificia Universidad Católica del Perú*), Antonio Fernández de Buján y Fernández (*Universidad Autónoma de Madrid*), José Carlos Fernández Rozas (*Universidad Complutense*), Javier García Roca (*Universidad Complutense*), Enrique Gimbernat Ordeig (*Universidad Complutense*), Mónica Guzmán Zapater (*UNED*), María Ángeles Parra Lucán (*Universidad de Zaragoza*), Claudio M. Radaelli (*Universidad de Exeter*), Pablo Ruiz Tagle (*Universidad de Chile*), Agustín Squella Narducci (*Universidad de Valparaíso*), Ángeles Solanes Corella (*Universidad de Valencia*), Rik Torfs (*Universidad Católica de Lovaina*), Marco Ventura (*Universidad de Siena*), Javier de Vicente Remesal (*Universidad de Vigo*).

SUSCRIPCIÓN

Facultad de Derecho.
C/ Libreros 27. 28801 Alcalá de Henares (Madrid)

Para la suscripción, adquisición de ejemplares o colaboración con el Anuario, consultar las Instrucciones para los autores y la Hoja de pedido/suscripción.

ISSN: 1888-3214

Depósito legal: M-3.445-1992

El Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de Alcalá es una publicación de periodicidad anual que se publica en el primer trimestre de cada año. El Anuario se encuentra indexado en las bases de datos ACNP, CIRC, COPAC, CSIC, DIALNET, DICE, DULCINEA, EBSCO, IN-RECJ, ISOC, JSTOR, Directorio y Catálogo LATINDEX, MIAR, OCLC WorldCat, RESH, SUDOC, vLEX y ZDB.

ÍNDICE

I. ESTUDIOS

- Antecedentes de la Corte Penal Internacional (CPI):
el largo camino hacia el Estatuto de Roma págs. 3-23
por *Cecilia Cuervo Nieto*
- Simbología islámica masculina y libertad religiosa..... págs. 25-52
por *Ángel López-Sidro López*
- El nuevo Constitucionalismo Latinoamericano, luces en sus
principios, sombras en su aplicación orgánica..... págs. 53-82
por *Sergio Manuel Rivera Camacho*
- Consecuencias de la globalización en el derecho y en la
administración de justicia págs. 83-109
por *Alejandro Rodríguez Roca*
- Presente y futuro de la mediación en el proceso penal
de adultos págs. 111-128
por *Carmen Rodríguez Rubio*

II. NOTAS

- Burkini, laicidad francesa y derecho de libertad religiosa:
cuestiones controvertidas págs. 131-146
por *José Luis Chapado Martín*
- La imposición sobre el juego: de la regulación a la
internalización de las externalidades págs. 147-172
por *María Crespo Garrido*
- Sexo y género: de la tradicional intercambiabilidad de los
términos a la necesaria precisión conceptual de la
STC 67/2022 de 2 de junio págs. 173-195
por *Paz Fernández-Rivera*
- Educación y cambio climático. Nuevo marco normativo págs. 197-210
por *Ximena Lazo Vitoria - Erica Ferreira Teles -
Aitana Sánchez Fernández*
- Análisis de algunos principios facilitadores del arbitraje págs. 211-228
por *María Inmaculada Rodríguez Roblero*
- Derechos fundamentales transnacionales: ¿efecto horizontal?.. págs. 229-256
por *Gunther Teubner*
- Prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de
género..... págs. 257-279
por *Teresa Lastres Gómez*

| | |
|--|----------------------|
| III. RECENSIONES | págs. 283-313 |
| IV. RESEÑAS Y ACTIVIDADES ACADÉMICAS | |
| — Foro de debate..... | págs. 317-322 |
| por <i>José Manuel Del Valle - César Pradillo Fernández (compiladores)</i> | |
| — Jornadas Romanísticas Solidarias por La Palma, en homenaje al Profesor Antonio Fernández de Buján y Fernández con motivo de su investidura como Doctor Honoris Causa por la Universidad de La Laguna y de sus cuarenta años de magisterio..... | págs. 323-325 |
| por <i>Juan Antonio Bueno Delgado - M.^a Etelevina de las Casas León</i> | |
| — VI Jornadas sobre cuestiones actuales de igualdad de género: “la desigualdad en tiempos de crisis” | págs. 327-328 |
| por <i>Yolanda Fernández Vivas</i> | |
| — Segundo seminario de investigación: “la Carta Social Europea y la doctrina del Comité Europeo de Derechos Sociales: su impacto en España” (PGC2018-094527-B-100) ... | págs. 329-332 |
| por <i>Sara Turturro Pérez de los Cobos</i> | |
| — Seminario del programa de doctorado en Derecho cuestiones actuales de las ciencias jurídicas..... | págs. 333-335 |
| por <i>Erica Ferreira Teles</i> | |
| V. ACTOS ACADÉMICOS | págs. 339-343 |
| VI. INFORMACIÓN DE PUBLICACIONES | págs. 347-348 |
| VII. INSTRUCCIONES PARA LOS AUTORES..... | págs. 351-353 |

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO ¹

OCCUPATIONAL RISK PREVENTION FROM A GENDER PERSPECTIVE

TERESA LASTRES GÓMEZ

*Graduada en Derecho
Universidad de Alcalá*

Recibido: 23/09/2022

Aceptado: 23/09/2022

DOI: 10.14679/1965

Resumen: En el presente trabajo se analiza y profundiza en la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales desde un enfoque de género, ahondando en aquellas cuestiones que inciden de forma particular en las mujeres y repercuten negativamente en su salud laboral. Se explica en qué consisten estos riesgos, su tipología y sus consecuencias sobre la mujer trabajadora. Asimismo, se desarrollan otros conceptos que inciden en la evaluación y prevención de riesgos laborales tales como discriminación, igualdad, brecha salarial, conciliación de la vida personal y laboral o doble presencia. Finalmente, se proponen una serie de herramientas que faciliten una correcta aplicación de la perspectiva de género en materia de prevención de riesgos laborales.

Palabras clave: riesgos laborales, prevención, perspectiva de género, discriminación, igualdad.

Abstract: *This paper analyzes and delves into the current regulations on the prevention of occupational hazards from a gender perspective, delving into those issues that particularly affect women and negatively impact their occupational health. It explains what these risks consist of their typology and their consequences on working women. Likewise, other concepts are developed that affect the evaluation and prevention of occupational risks such as discrimination, equality, salary gap, reconciliation of personal and work life or double presence. Finally, a series of tools are proposed that facilitate a correct application of the gender perspective in the prevention of occupational hazards.*

Keywords: *occupational hazards, prevention, gender perspective, discrimination, equality.*

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. ESTUDIO DE LOS RIESGOS LABORALES CON ENFOQUE DE GÉNERO. 2.1. Riesgos laborales: definición y normativa. 2.2. Riesgos laborales desde una perspectiva de género. 2.2.1. Riesgos físicos y exposición a agentes químicos y biológicos. 2.2.2. Riesgos psicosociales. 2.2.3. Consecuencias: enfermedades e incapacidades típicas. 3. SOLUCIONES. 3.1. Planes de igualdad. 3.2. Planificación preventiva. 3.3. Buenas prácticas empresariales. 4. CONCLUSIONES. 5. BIBLIOGRAFÍA.

¹ El texto de esta publicación coincide sustancialmente con la investigación realizada por la autora y que fue merecedora del premio al mejor Trabajo de Fin de Grado de la Facultad de Derecho en el curso académico 2021/2022.

1. INTRODUCCIÓN

El Trabajo Fin de Grado en Derecho (TFG) en base al cual se ha reelaborado esta publicación tiene como objeto estudiar y comentar la regulación normativa en materia de prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género, queriendo profundizar en aquellas cuestiones que afectan particularmente a las mujeres y pueden incidir negativamente en su salud laboral. Para lograr la consecución de tal objetivo, resulta imprescindible abordar otros conceptos que se encuentran estrechamente relacionados con el tema principal de este trabajo. Por ello, se tratan y explican otros términos como la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, diferencias de seguridad y salud en el trabajo de mujeres y hombres o desigualdad y no discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales.

El método empleado consiste en el análisis legal de la normativa vigente –tanto a nivel estatal como internacional y comunitario– en materia de prevención de riesgos laborales y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, siendo el eje central la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL) y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI). No obstante, también se han estudiado y tenido en cuenta otras normas estatales que tienen relación directa con el objeto del trabajo y son ineludibles en un TFG vinculado al mercado de trabajo y las condiciones laborales de las personas trabajadoras, con enfoque de género: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, entre otras.

Así como diversa normativa internacional y europea, sin ánimo de exhaustividad: Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Acoso y Violencia en el Trabajo, Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación o la Directiva Marco 89/391/CEE, del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

Junto con todo esto, se ha tenido necesariamente presente, también, el criterio jurisprudencial y doctrinal de los tribunales de nuestro país, especialmente del Tribunal Supremo y el Tribunal Constitucional que, a lo largo de los años, han ido fijando y estableciendo las pautas necesarias para aplicar la perspectiva de género en todas las cuestiones de índole laboral para así conseguir una igualdad real y efectiva entre sexos.

2. ESTUDIO DE LOS RIESGOS LABORALES CON ENFOQUE DE GÉNERO

2.1. Riesgos laborales: definición y normativa

Como viene a recordar la Exposición de motivos de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, velar por la seguridad e higiene en el trabajo se configura como uno de los principios rectores de la política social y económica de España, ya que así lo encomienda el artículo 40.2 CE a los poderes públicos. Por ello, a finales del siglo XX entra en vigor la LPRL 31/1995, la cual se presenta como el marco general en el que deben desarrollarse y llevarse a cabo las distintas acciones preventivas –en relación con las decisiones de la Unión Europea en esta materia–, persiguiendo en todo momento la protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo.

Se presenta la LPRL como una referencia legal mínima en un doble sentido: primero, permite establecer un marco legal a partir del cual los reglamentos irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas y, en segundo lugar, se constituye como un soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica.

El artículo 4.2 LPRL define lo que se entiende por riesgo laboral: “*Se entenderá como «riesgo laboral» la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo*”. Por lo tanto, el concepto riesgo entraña siempre la existencia de un daño –futuro e hipotético– cuya producción no está determinada de forma completa por los acontecimientos o condiciones causales que somos capaces de identificar y caracterizar².

La STS 4335/2019, de 12 de diciembre³, nos recuerda en su FJ 2 que, el empresario no solo tiene que hacer frente a las obligaciones empresariales generales, sino que también debe hacer frente a las “*necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia de la debida prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores a su servicio, sobre limpieza y de forma minuciosa respecto de trabajos con riesgos especiales*”.

Con la entrada en vigor de la LPRL se tomó conciencia de la necesidad e importancia de evaluar y prevenir con mayor decisión y conocimiento de causa los peligros que entrañan las actividades laborales, como también, propició una mayor convicción moral de la necesidad de dotar el mayor grado de protección posible a quienes –como causa de su trabajo o consecuencia de este– se encuentran expuestos a amenazas para

² COLLADO LUIS, S., “Prevención de riesgos laborales: principios y marco normativo”, *Revista de Dirección y Administración de Empresas*, n.º 15, 2008, pp. 91-117.

³ Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª). Sentencia 4335/2019, de 12 de diciembre [Rec.2735/2017. ECLI:ES:TS: 2019:4335]

su salud, integridad física o su propia vida⁴. Hay que destacar el papel esencial que desempeña la OIT, que desde sus orígenes hasta día de hoy, no ha dejado de aprobar directrices al respecto, bien en forma de instrumentos normativos –generales o sectoriales–, o bien a través de su labor de información, recomendación o asistencia técnica. Pero sin duda, nuestra actual legislación en materia de prevención de riesgos laborales es producto de la actividad normativa desarrollada por la Unión Europea.

Aunque son prolíferas las Directivas en esta materia, podemos afirmar que la Directiva Marco 89/391/CEE, del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, es la que se presenta como punto de inflexión. En ella, se establecen las disposiciones mínimas que han de aplicarse al lugar de trabajo, independientemente de que sea de naturaleza privada o pública o de las actividades que se desempeñen; al igual que fija una estructura obligacional, que va a dar lugar a obligaciones y derechos entre el empresario y el trabajador. Se trata de una norma de mínimos que no va a afectar a las disposiciones nacionales y europeas –existentes o futuras– que sean más favorables para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores⁵.

En el año 2014 se anuncia la adopción de un nuevo marco estratégico en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de la Comisión Europea: marco estratégico en materia de seguridad y salud en el trabajo 2014-2020. Su cometido es contribuir a la mejora de la calidad del trabajo y satisfacción laboral, así como aumentar la competitividad y productividad de las empresas europeas –de las pequeñas en concreto– y disminuir el gasto de los sistemas de Seguridad Social. Son tres los grandes retos a los que hace frente: en primer lugar, mejorar la aplicación de las normas vigentes en materia de salud y seguridad, potenciando el refuerzo de la capacidad de pequeñas y microempresas para poner en marcha estrategias eficaces y efectivas de prevención de riesgos; en segundo lugar, mejorar la prevención de las enfermedades relacionadas con el trabajo, prestando especial atención a los nuevos riesgos pero sin descuidar los existentes; y en tercer y último lugar, tener en cuenta el envejecimiento de la mano de obra de la Unión Europea⁶.

Por último, debemos destacar el Criterio técnico 104/2021, sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales⁷. De

⁴ GARCIA MURCIA, J., “Prevención y protección de los riesgos profesionales”, *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, n.º 138, 2018, pp. 9-15.

⁵ ALZAGA RUIZ, I., “La intervención normativa de la Unión Europea en materia de prevención de riesgos laborales”, *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, n.º 138, 2018, pp. 59-91. [en línea] disponible en <https://expinterweb.mitramiss.gob.es/libreriavirtual/detalle.action?cod=W0141938>

⁶ MARTINEZ BARROSO, M^a R., “Marco Estratégico de la Unión Europea en materia de seguridad y salud: retos y repercusión en el ordenamiento español”, *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, n.º 138, 2018, pp. 19-59.

⁷ https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_104_21.pdf

acuerdo con la Comisión Europea de 10 de enero de 2017 sobre “Trabajo más seguro y saludable para todos – Modernización de la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo” apreciamos como los riesgos psicosociales –en particular, el estrés laboral– suponen uno de los mayores problemas en este sentido y además, constituyen un aumento en el número de casos de esta índole; queda demostrado como el estrés genera efectos nocivos, no solo en el trabajo sino también en la organización del mismo y ello conlleva a que la mitad de los días de trabajo se han perdido, pues las ausencias por estrés son largas, suponen una bajada en el rendimiento del profesional y propicia la siniestralidad laboral. Es por ello que se encomienda al Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo (SLIC) la elaboración de un procedimiento que permita valorar la calidad de las evaluaciones y las medidas de gestión del riesgo con relación a estos riesgos psicosociales, al igual que estas evaluaciones de riesgo tienen que realizarse teniendo en cuenta en todo momento la diversidad, y por tanto, las diferentes medidas de gestión deben tener en cuenta los riesgos específicos a los que están expuestos los distintos grupos de trabajadores: mujeres, hombres, trabajadores jóvenes, los de más edad, inmigrantes, con discapacidad, etc.⁸

2.2. Riesgos laborales desde la perspectiva de género

Una vez que conocemos el concepto de riesgos laborales, debemos aplicar la perspectiva de género. Esto es, analizar el impacto por razón de sexo; vamos a centrarnos en aquellos riesgos laborales que se presentan como propios de las mujeres. Factores como la clase social, el género, la ocupación o la etnia, son determinantes a la hora de tener unas u otras condiciones de trabajo y salud.

Ello, puesto en relación con las deficiencias existentes en las actuales prácticas preventivas, donde se obvian las diferencias de género, ha dado lugar a una falsa homogeneidad de la población trabajadora. Para poder mejorar las condiciones de trabajo y salud de las mujeres es imprescindible abordar de forma conjunta salud, género y trabajo, extendiendo las medidas de prevención –no solo a la salud reproductiva o la maternidad–, sino yendo más allá y tratando otras cuestiones como la doble presencia, incorporando en todo momento el enfoque de género en los riesgos tradicionales para poder tener en cuenta otros elementos de gran transcendencia como es la distribución de ocupaciones por sexo⁹.

Para que los centros de trabajo efectúen una correcta prevención de riesgos laborales, es imprescindible conocer que el actual mercado laboral presenta, por un lado, una doble segregación, tanto vertical –en el acceso a puestos de dirección, ocu-

⁸ ORGANISMO ESTATAL DE INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. *Criterio técnico 104/2021, sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales*, 2021.

⁹ COMISIONES OBRERAS CASTILLA Y LEON, “*Guía de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género*”, 2019, [en línea] disponible en <https://www.ccoo.es/390d3965457dc25d5f6823fd2bfca314000054.pdf>

pados principalmente por hombres— como horizontal —ya que existen sectores feminizados y masculinizados—. Y, por otra parte, la conciliación de la vida personal y profesional también es un elemento que se debe tener en cuenta, a pesar de que cada vez, más hombres participan en las tareas domésticas y el cuidado de los hijos, pero siguen siendo las mujeres quienes soportan una mayor carga, dedicando más horas a estas tareas; esto supone una dificultad añadida para las mujeres, pues ven reducido considerablemente su tiempo de descanso y supone una presión adicional¹⁰.

Si analizamos las cifras de siniestralidad laboral —desde una perspectiva de género— podemos afirmar que el perfil del accidente en jornada de trabajo es marcadamente masculino y se manifiesta al alza. Según las cifras facilitadas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social durante el año 2019, un 74% de los accidentes de trabajo que conllevan baja corresponde a hombres frente al 26% correspondiente a mujeres. Si nos centramos en las pensiones derivadas de enfermedad profesional, el mayor porcentaje ha sido atribuido a los varones en la franja de edad comprendida entre los 45 y 49 años; mientras que en las edades medias de las personas que perciben este tipo de prestación, la de las mujeres es ligeramente superior a la de los hombres, siendo de 57 años para ellas y 53 para ellos. En los denominados accidentes *in itinere*, apreciamos como en números son femeninos, pero en gravedad masculinos, puesto que la siniestralidad en las mujeres representa un 54% de este tipo de accidentes, pero, a su vez, una menor siniestralidad laboral con resultado de muerte, pero, en el caso de los hombres, nos encontramos con una mayor probabilidad de sufrir un accidente mortal¹¹.

Por último, en el caso de las enfermedades profesionales, los datos reflejan que son más frecuentes en las mujeres, pero no en gravedad. La siniestralidad en el trabajo de las mujeres representa un 32,34% del total de los procesos de estas características. Por ende, los hombres tienen más probabilidades de sufrir accidentes laborales que las mujeres, pero son estas las que tienen mayor probabilidad de padecer problemas de salud relacionados con su trabajo. En cambio, los riesgos a los que se ven expuestas las mujeres en su puesto de trabajo siguen siendo, a menudo, ignorados¹².

El artículo 16 LPRL versa sobre el Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva y, en su apartado 2 a), establece lo siguiente: “*El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo*”. Es

¹⁰ UGT-Observatorio de Riesgos Psicosociales, *La perspectiva de género en la prevención de Riesgos Laborales*, 2019, [en línea] disponible en <http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/sites/default/files/publicaciones/La%20Perspectiva%20de%20Genero.pdf>

¹¹ PEREZ CAMPOS, A. I., “La incidencia del género en la prevención de riesgos laborales”, *Anuario Jurídico y Económico Esculiarense*, n.º 54, 2021, pp.119-146.

¹² PEREZ CAMPOS, A. I., “La incidencia del género...”, cit. pp. 119-146.

decir, en este precepto encontramos la pauta de cómo el empresario debe enfrentar la prevención de riesgos laborales desde el punto de vista de género: teniendo en cuenta todas las características de los trabajadores que van a desempeñar el trabajo, lo que incluye, el sexo de la persona. Por lo tanto, se debe evaluar el puesto de trabajo con relación a las funciones que se realizan en él y también, las características de las personas que lo desempeñan, para conocer de qué forma les afecta y, si procede, proporcionar las medidas preventivas adecuadas.

En lo que respecta a las evaluaciones de riesgos, debe tenerse en cuenta si mujeres y hombres que trabajan en el mismo puesto realizan las mismas tareas y de la misma forma, estando presentes las mujeres en la evaluación de riesgos, consulta y toma de decisiones de las actividades del Comité de Seguridad y Salud, proponiendo medidas preventivas y opinando sobre su aplicación. Además, las medidas preventivas que se pretendan llevar a cabo deben ajustarse a los principios establecidos por el artículo 15 LPRL: la organización del trabajo debe tener en cuenta cómo afecta a la perspectiva y género, permitir la conciliación de la vida profesional con la personal, los grupos de trabajo deben ser lo más equilibrados posible entre mujeres y hombres y la dirección de la empresa debe estar comprometida con la política de igualdad y manifestarlo de forma clara, siendo aceptada por todos los niveles de la organización¹³.

En suma, podemos definir la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género como aquella metodología que va a permitir al empresario adoptar medidas de prevención relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo, atendiendo a las diferencias biológicas y sociales existentes entre mujeres y hombres, procurando conseguir la igualdad efectiva entre ambos.

2.2.1. Riesgos físicos y exposición a agentes químicos y biológicos

Las mujeres trabajadoras tienen derecho a disfrutar de un trabajo decente, independientemente de su nacionalidad, raza, origen social, edad u orientación sexual, entre otras; ahora bien, resulta difícil poder diferenciar la discriminación fundada en el sexo de otros supuestos discriminatorios basados en la raza u origen nacional y, esto se debe a que ambos conceptos se encuentran estrechamente relacionados, haciendo que la mujer sea sujeto de una discriminación múltiple. Lo que supone que, por ejemplo, ser mujer trabajadora e inmigrante, aumente la posibilidad de sufrir prácticas discriminatorias, lo que genera una situación de desventaja en el trabajo. La situación se ve agravada en aquellas mujeres que tienen niveles más bajos de educación y formación, pues son más vulnerables y ven limitadas sus opciones para poder acceder a un trabajo, hecho que se ve aún más agravado en función de la edad. Todo ello son factores que propician que las mujeres busquen nuevas vías de ingresos, recurriendo al trabajo precario proveniente de la economía informal. Nos encontramos con un perfil marcadamente femenino en trabajos en los que no existe

¹³ UGT-Observatorio de Riesgos Psicosociales, *La perspectiva de género en la prevención de Riesgos Laborales*.

una remuneración digna, lo cual ha llevado a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a instar a los gobiernos nacionales a adoptar acciones que protejan a las mujeres en estos sectores¹⁴.

Sin duda, todos estos factores también influyen a la hora de que las mujeres puedan sufrir alguno o varios de los riesgos propios de las actividades que se encuentran “feminizadas”, ya que, la precariedad, la baja remuneración y la escasa ocupación de puestos de responsabilidad, propician una mayor exposición a determinados riesgos. Las denominadas actividades “feminizadas” son aquellas en las que predomina el papel de la mujer, siendo esta mayoría frente a una minoría masculina. En este punto vamos a profundizar sobre dos sectores concretos: sanidad y limpieza.

Conforme a los datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística¹⁵, el número de sanitarios colegiados en España es un total de 877 361, de los cuales, 598 990 son mujeres, es decir, un 68,2%, lo que hace que nuestro país cuente con una sanidad especialmente “feminizada”. Entre las sanitarias, algunos de los riesgos más comunes son los siguientes: riesgo de caída, debido a la ausencia de pasillos antideslizantes o desniveles en las zonas de consulta; una correcta forma de prevenir este tipo de riesgos es la utilización de pisos antideslizantes, sin obstáculos, así como contar con la iluminación adecuada y la señalización debida alertando sobre los desniveles. Otro riesgo es la exposición a sustancias inflamables –por ejemplo, explosiones por reacciones químicas de gas (oxígeno) con determinadas sustancias (aceites, grasas)–; prohibir fumar en zonas cercanas a bombonas de oxígeno, mantener el habitáculo despejado y a una temperatura normal o asegurarse de que la válvula está correctamente enroscada y cerrada son algunas de las medidas preventivas que se pueden adoptar. Por su parte, los riesgos biológicos –principalmente como consecuencia de entrar en contacto con sangre a través del uso de material punzante o agujas aunque también, por inhalación de aerosoles infecciosos procedentes de pacientes que acuden a consulta sin diagnóstico previo– pueden ser prevenidos mediante acciones tales como manejar el material inciso-punzante sanitario con suma delicadeza y cuidado, no re-encapuchar nunca las agujas o usar mascarilla quirúrgica siempre que exista la sospecha de estar ante una patología infecto-contagiosa y se esté trabajando a menos de un metro del paciente afectado¹⁶.

¹⁴ LOPEZ AHUMADA, J. E., “La transversalidad de la igualdad de género y la promoción de condiciones justas en el trabajo: revisión de instrumentos y políticas promovidas por la OIT”, *Revista Temas Socio Jurídicos*, n.º 72, 2017, pp. 229-276.

¹⁵ INE, *Sanitarios en España, estadística, datos y gráficos*, 2019, [en línea] disponible en [https://www.epdata.es/datos/sanitarios-espana-estadistica-datos-graficos/535#:~:text=El%20n%C3%BAmero%20de%20profesionales%20sanitarios,Nacional%20de%20Estad%C3%ADstica%20\(INE\)](https://www.epdata.es/datos/sanitarios-espana-estadistica-datos-graficos/535#:~:text=El%20n%C3%BAmero%20de%20profesionales%20sanitarios,Nacional%20de%20Estad%C3%ADstica%20(INE))

¹⁶ FERNANDEZ LERONES, M.ª J. y DE LA FUNENTE RODRIGUEZ, A., “Evaluación de riesgos laborales para el personal sanitario de los servicios de urgencias de atención primaria”, *Emergencias: Revista de la Sociedad Española de Medicina de Urgencias y Emergencias*, n.º 6, 2010, pp. 445-450.

A continuación, abordaremos los datos sobre las profesionales de la limpieza. Es abrumador el papel que representa la mujer en esta profesión, según el estudio “Radiografía del Servicio Doméstico en España” el 93% de las personas que se dedican a esta labor son mujeres¹⁷. Son dos, principalmente, las tipologías de riesgos que pueden afectar a estas trabajadoras: físicos y químicos. Dentro del primer grupo destacan las posturas forzadas, que pueden originar trastornos musculoesqueléticos al realizar trabajos continuados con los brazos por encima de los hombros, sobre esfuerzos por posturas inadecuadas y mantenidas de cuello o cuerpo o movimientos repetidos con giros de muñeca durante la realización de tareas con útiles de trabajo. Para prevenir la aparición de estos riesgos físicos, son varias las medidas preventivas que podemos tomar: mantener una postura erguida mientras se barre o se friega, manteniendo la herramienta de trabajo lo más cerca posible de los pies y efectuando movimientos solo con los brazos, evitando seguirlos con la cintura; si hay que escurrir la fregona por torsión, intentar no forzar la muñeca, ni volcar el peso al girarla; o, sustituir la posición “de rodillas”, por aquella postura en la que una rodilla esté alterna en el suelo y la otra semiflexionada, con el fin de mantener la espalda recta¹⁸.

Si hablamos de riesgos químicos, estos se encuentran en los propios productos de limpieza, los cuales pueden ocasionar daños en la salud tales como irritación, corrosión o toxicidad, entre otros. Algunos de los productos más utilizados son detergentes, sustancias causticas y corrosivas e insecticidas, siendo los riesgos más habituales los siguientes: sustancias como la lejía, el sulfumán o limpiadores anti cal son consideradas como agresivas, ya que si entran en contacto con el cuerpo humano pueden provocar irritación en los ojos, la piel, quemaduras e, incluso a largo plazo, pueden derivar en sensibilización o eczemas; por su parte, productos como el amoníaco o los disolventes suponen una exposición a sustancias tóxicas o nocivas, pues generan riesgos de inhalación de gases y vapores generados por estos productos; hecho que se agrava aún más en lugares poco ventilados, ya que pueden dar lugar a intoxicaciones agudas. Para finalizar con los riesgos químicos, haremos una mención a la posibilidad de que exista riesgo de incendio y explosión, dado que muchos de los productos de limpieza son inflamables o combustibles y su manipulación puede generar derrames o emanación de vapores que, de encontrarse en focos de inanición, pueden causar incendios y/o explosiones. Entre las medidas preventivas para los riesgos químicos, se recomienda no oler los productos para identificarlos; si se van a realizar trasvases, hacerlo con cuidado y evitando proyecciones, teniendo cerca una fuente de agua para poder lavar las zonas afectadas si se da el caso; no mezclar los productos de limpieza, ya que pueden provocar gases peligrosos –por ejemplo, lejía

¹⁷ DOMESTICO24, “Radiografía del Servicio Doméstico en España”, 2019, [en línea] disponible en <https://empresaylimpieza.com/art/1466/el-93-de-los-profesionales-de-limpieza-y-el-68-de-quienes-contratan-estos-servicios-son-mujeres>

¹⁸ FREMAP–Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº61, “Manual de Seguridad y Salud en tareas de limpieza”, 2020, [en línea] disponible en <https://prevencion.fremap.es/Buenas%20prcticas/MAN.018%20-%20M.S.S.%20Tareas%20Limpieza.pdf>

y amoniaco o agua fuerte y amoniaco– y ventilar el local durante y después de la limpieza y, si no es posible, usar protección respiratoria¹⁹.

2.2.2. Riesgos psicosociales

Tradicionalmente, el estudio de la prevención de riesgos laborales se ha abordado desde una perspectiva *objetiva*, si bien, es necesario abordar esta materia desde un punto subjetivo: la incidencia de los riesgos laborales dependerá de las características personales de cada trabajador²⁰. Por lo que, la mujer, dada su condición de tal, se constituye como una trabajadora especialmente sensible, pues presenta cierta sensibilidad a determinados riesgos, entre ellos, a los psicosociales.

El Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales mantiene la vigencia del Criterio Técnico 69/2009 sobre Acoso y Violencia en el Trabajo, dado que, hoy en día, no existe un concepto unívoco de acoso laboral por parte de la jurisprudencia de los tribunales. Sin perjuicio de esto, encontramos avances reseñables en algunas sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, como la resolución con fecha 13 de julio de 2018, referente al Asunto Micaela Curto (Parlamento Europeo T-275/17) o la STC 56/2019, de 6 de mayo, donde ambas indican que es necesario que la conducta de acoso sea deliberada y no consecuencia de hechos accidentales, pero, no es preciso que se demuestre una intencionalidad del sujeto activo de causar un daño a la víctima. Asimismo, estas conductas pueden suponer la vulneración de determinados derechos fundamentales, como la integridad física –quedando incluida la psíquica también– y dando lugar a bajas de incapacidad temporal o permanente y al recargo de prestaciones de la Seguridad Social. A parte del Criterio Técnico 69/2009, hay que tener presente el Convenio 190 de la OIT sobre Acoso y Violencia en el Trabajo –ratificado en 2020 por España–, el cual señala en su articulado que todo Estado que lo ratifique debe aprobar una legislación que defina pero también, que prohíba la violencia y el acoso en el trabajo, incluyendo la violencia y acoso por razón de género; al igual que deben tener en cuenta los riesgos psicosociales asociados a ellos, en lo que respecta en materia de gestión de la seguridad y salud en el trabajo²¹.

Podemos definir el acoso laboral como aquel comportamiento entre compañeros o superiores jerárquicos y subordinados, mediante el cual la persona que lo sufre es humillada y atacada varias veces –directa o indirectamente– por una o varias

¹⁹ PUCHAU FABADO, J. J., *Manual Básico de Seguridad y Salud en el Trabajo: Bloque III. Riesgos específicos y su prevención, en el Sector Servicios*, 2018, [en línea] disponible en <http://invassat.gva.es/documents/161660384/169577897/MB31-180102+Riesgos+espec%C3%ADficos+y+su+prevenci%C3%B3n+en+el+sector+servicios/e6827c5d-330a-4d02-8239-bdae03dcc709>

²⁰ LOPEZ AHUMADA, J. E., *Los trabajadores especialmente sensibles a los riesgos laborales. Protección jurídico-laboral*, Madrid, Marcial Pons, 2010.

²¹ ORGANISMO ESTATAL DE INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, *Criterio técnico 104/2021, sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales*, 2021.

personas, siendo una conducta no deseada por la trabajadora y que atenta contra su dignidad, creando un ambiente intimidatorio y ofensivo. El desequilibrio de poder existente entre ambas partes se presenta como una característica esencial del acoso laboral, pues nos encontramos ante una situación en la que predomina esa posición de poder y su ejercicio arbitrario frente a la víctima que se siente sin capacidad alguna de reacción y completamente alineada de los acontecimientos. Ejemplos de este tipo de conductas son ridiculizar o mofarse del desempeño profesional, cuestionar las decisiones de la víctima, asignar tareas degradantes, menospreciar, ignorar o no dirigir la palabra a la víctima o amenazar de forma verbal o escrita²².

El siguiente riesgo psicosocial al que se ve expuesta la mujer trabajadora es la maternidad y lactancia. El empresario debe velar por la protección de la mujer trabajadora, sus descendientes y, al mismo tiempo, por la igualdad de oportunidades y no discriminación por el mero hecho de ser madres, en lo que se refiere al mantenimiento del empleo, posibilidad de ascenso, ocupar cargos de responsabilidad en la empresa o subidas salariales, entre otras. Es el artículo 26 LPRL el encargado de regular la protección de la maternidad, la cual comienza a desplegar efectos desde el momento en que la trabajadora pone en conocimiento del empresario su estado. Este artículo obliga al empresario a realizar una evaluación de riesgos, teniendo en cuenta todos aquellos procedimientos o condiciones que puedan afectar de forma negativa a la mujer trabajadora y al feto, debiendo adoptar estas medidas preventivas necesarias para evitar la exposición a riesgos. Algunos de los riesgos que pueden repercutir en la maternidad son el acoso laboral –ya explicado–, el estrés, la organización del tiempo de trabajo y la fatiga mental y física²³.

Científicamente, está demostrado cómo el estrés afecta en la fertilidad, el embarazo y su resultado, provocando, por ejemplo, un parto prematuro, riesgo de preeclampsia o aborto espontáneo. Si nos centramos en el estrés profesional, apreciamos que influye de forma diferente en la mujer que tiene un trabajo remunerado y la que no.

Si hablamos de la mujer embarazada, el estar expuesta a todos estos factores estresores de manera prolongada puede aumentar el riesgo de sufrir complicaciones durante el periodo de embarazo, ya que aumenta la probabilidad de sufrir molestias musculoesqueléticas, trastornos digestivos, alteraciones hormonales o fatiga crónica; al igual que influyen otros factores como la ausencia de recompensas adecuadas, exigencias emocionales, falta de apoyo de compañeros o superiores y la violencia. Relacionado con el estrés encontramos la organización del tiempo del trabajo, más concretamente, lo que se refiere a horarios irregulares o inadecuados, la nocturnidad y la duración de la jornada, generando los efectos ya mencionados; por lo que des-

²² MORENO JIMENEZ, B. y BAEZ LEON, C., *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, 2010, [en línea] disponible en https://www.researchgate.net/profile/Bernardo-Moreno-Jimenez/publication/236151656_factores_y_risgos_psicosociales_formas_consecuencias_INSHT/links/0deec5166da54c17aa000000/factores-y-riesgos-psicosociales-formas-consecuencias-INSHT.pdf

²³ UGT-Observatorio de Riesgos Psicosociales, *La perspectiva de género en la prevención de Riesgos Laborales*.

de un punto de vista técnico-preventivo son considerados como riesgos potenciales para la salud reproductiva de las mujeres²⁴.

La lactancia es una etapa más del embarazo, siendo un periodo de tiempo variable en el que la madre amamanta a su hijo recién nacido con leche natural, artificial o ambas. La lactancia presenta una serie de ventajas y repercusiones positivas sobre los lactantes, las mujeres, la sociedad e, incluso, sobre la empresa; por lo tanto, el sistema jurídico permite la implantación de la lactancia natural o mixta, configurando la misma como un derecho más de la mujer trabajadora, y, en consecuencia, un deber del empresario. Dado que la lactancia en su fin último persigue la protección del valor social de la maternidad y el derecho a la vida e integridad física –tanto de la madre como del recién nacido– debemos tener presente la perspectiva preventiva, en la que se debe prestar especial atención a los factores de riesgo derivados de las condiciones de trabajo de la madre que pueden ser transmitidos al hijo a través de la leche materna. Es importante recalcar que la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales (art.26.4) solo protege a aquellas trabajadoras que se encuentren en periodo de lactancia y que puedan sufrir en su puesto de trabajo un riesgo que repercuta de forma negativa sobre ella o su hijo. La situación de la lactancia está equiparada a la situación de embarazo, por lo que las medidas que se aplican a una son de aplicación a otra. Primero, se debe realizar la correspondiente evaluación de riesgos, los riesgos propios del trabajo que puedan afectar a la lactancia y, si procede, hacer evaluaciones concretas a aquellas mujeres con hijos recién nacidos que opten por la lactancia natural o mixta. A continuación, se procede a la adaptación, bien sea física del puesto de trabajo o bien de sus condiciones. Por último, cuando no sea factible la adaptación, se deberá cambiar de puesto a la mujer lactante y, si esto tampoco es posible, tendrá lugar la suspensión de riesgo durante la lactancia y la concesión de una nueva prestación de riesgo durante la lactancia natural²⁵.

Otros riesgos psicosociales que afectan a las mujeres en su puesto de trabajo son la discriminación por razón de sexo, la dificultad a la hora de conciliar la vida personal y laboral y la doble presencia. Incluso en la exposición a riesgos psicosociales apreciamos diferencias de género, motivadas por la segregación ocupacional del mercado laboral y por el tipo de trabajo que se desarrolla; así, las mujeres tratan con mayor frecuencia con personas externas al centro de trabajo, pues son ellas quienes lideran sectores como la sanidad o enseñanza, y, si hablamos de tiempo de trabajo, las estadísticas muestran como ellas cuentan con jornadas de trabajo más cortas pero, si a este trabajo remunerado le añadimos el no remunerado –cuidado de familiares y doméstico– las mujeres trabajan de media unas 13 horas más a la semana que los

²⁴ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, *Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo*, 2011, [en línea] disponible en <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Directrices+para+la+evaluaci%C3%B3n+de+riesgos+y+protecci%C3%B3n+de+la+maternidad+en+el+trabajo/7caad3b7-f51a-423f-a723-fee50c8e16c7>

²⁵ MORENO SOLANA, A., “Prevención de riesgos durante la lactancia”, *Instituto Estudios de Género*, n.º 1, 2017, pp. 51-67.

hombres. Además, esta discriminación por razón de sexo afecta igualmente a las posibilidades de promoción a puesto de responsabilidad—siendo escasas— o aumentando la brecha salarial entre trabajadoras y trabajadores²⁶.

La doble presencia hace referencia a aquella situación en la que una persona se ve obligada a atender obligaciones laborales, pero, también, familiares, lo que supone que se realice un elevado número de tareas diariamente y, en consecuencia, la carga de trabajo sea mayor y notoria. Principalmente, es la mujer la encargada de organizar y realizar las tareas del hogar; por ello, este riesgo para la salud se configura como un riesgo propio al que se encuentra expuesta la mujer trabajadora en mayor medida que sus compañeros, provocando en éstas deterioro de la salud mental, estrés y disminución de la vitalidad. De ahí, deriva la importancia de fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en lo referente a tareas domésticas y cuidado de personas dependientes, pero también, de contar con una organización del trabajo que permita una verdadera conciliación de la vida laboral y familiar. Dadas las dificultades existentes para lograr una efectiva conciliación, la mujer se ve empujada a solicitar—con mayor frecuencia que los hombres— reducciones de jornadas e incluso, excedencias para poder atender las responsabilidades familiares²⁷.

2.2.3. Consecuencias: enfermedades e incapacidades típicas

La Comisión Europea ha hecho hincapié en que el sexo se constituye como un factor diferencial en la salud, ya que, a pesar de que ellas tienen una mayor esperanza de vida, disfrutan de una calidad inferior a la de ellos, al igual que predominan enfermedades como la osteoporosis, enfermedades cardiovasculares, cáncer y trastornos mentales. A nivel estatal, la LOI en su artículo 27 establece la integración del principio de igualdad en la política de salud, optando por una política específica de promoción de la salud de las mujeres, evitando su discriminación en el ámbito de la educación sanitaria, la investigación científica y, de forma particular, en relación con la salud laboral²⁸.

Los datos facilitados por UMIVALE²⁹ muestran como los hombres presentan una mayor siniestralidad en lo que se refiere a contingencias profesionales (accidente de trabajo o enfermedad profesional) mientras que si se trata de contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral) se da la situación contraria: las mujeres despuntan claramente, presentando una mayor incidencia y tasa de ausencia

²⁶ UGT-Observatorio de Riesgos Psicosociales, *La perspectiva de género en la prevención de Riesgos Laborales*.

²⁷ COMISIONES OBRERAS CASTILLA Y LEON, “*Guía de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género*”.

²⁸ RIVAS VALLEJO, P., “Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n.º extra 74, 2008, pp. 227-286.

²⁹ UMIVALE, Mutua colaboradora con la Seguridad Social nº15, *¿Influye el género en el comportamiento de las ausencias por motivos de salud?*, 2019, [en línea] disponible en <https://umivale.es/blog/competitividad/noticia-absentismo/dynacontent/influye-genero-en-ausencias-por-motivos-de-salud>

laboral por motivos de salud. Si nos centramos en esta última tasa, apreciamos como la duración de las bajas por contingencia profesional en los hombres son más largas y las enfermedades en las mujeres más duraderas; la explicación a este fenómeno es sencilla: tradicionalmente, es el hombre el que desempeña trabajos que entrañan una mayor peligrosidad –construcción, transporte– lo que hace que exista una mayor probabilidad de sufrir un accidente de trabajo más grave y, en consecuencia, más tiempo tarda este trabajador en reincorporarse a su puesto. En el caso de las mujeres, se ausentan de su puesto de trabajo si se desencadena una situación familiar/social no prevista –lo que da lugar a un conflicto trabajo/familia–, para atender la misma y, en muchas ocasiones, puede generar situaciones de estrés crónico dada la doble carga a la que se encuentran expuestas por esta circunstancia u otro tipo de imprevistos (personales-familiares) similares.

Comenzando por las incapacidades y enfermedades causadas por agentes físicos, hemos de advertir que se configuran como un grupo heterogéneo de patologías, si bien destacan las relacionadas con trastornos musculoesqueléticos dada su prevalencia. Estos trastornos musculoesqueléticos (TME) se presentan como la primera causa de incapacidad temporal (IT) en España, constando que seis de las ocho patologías más frecuentes como causas de IT son este tipo de trastornos, afectando especialmente a las trabajadoras de la industria textil o limpieza. Los tres diagnósticos más frecuentes son la lumbalgia, la cervicalgia y la lumbociatalgia, mientras que en menor medida encontramos la tendinitis calcificante de hombro y la gonartrosis, aunque estas últimas presentan una mayor duración. Además, observamos como la duración media de IT en mujeres es más larga que en los hombres, siendo de 18 días para ellas y 12 para ellos. La mayor incidencia de IT en mujeres se fundamenta en la doble presencia y en la menor masa muscular, ya que hace más susceptibles a las trabajadoras que desempeñan trabajos con una alta exigencia física a padecer alguno de estos TME³⁰.

Por otro lado, la exposición a riesgos biológicos puede dar lugar a enfermedades infecciosas causadas por microorganismos. Estas enfermedades profesionales van a presentar una serie de características propias, ya que se encuentran vinculadas con lo dispuesto en el RD 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. Especialmente presentes en las sanitarias, pues desempeñan una labor de prevención y asistencia médica en la que queda probado la existencia de riesgo de infección. Las enfermedades pueden tener su origen en un virus, siendo las más frecuentes la rubeola, el sarampión, el VIH, la gripe o los herpes; si la infección es de origen bacteriano, destacamos la tuberculosis, la salmonelosis o la tos ferina; por último, existe una alta probabilidad de exposición a hongos como *Candida* o *Aspergillus*. Pero sin duda alguna, las enfermedades infecciosas más importantes y a las que se encuentran expuestas día a día estas trabajadoras son la Hepatitis B y C y el

³⁰ MANENT BISTUE, I, RAMADA RODILLA, J.M.^a y SERRA PUJADAS, C, “Duración y características de los episodios de incapacidad temporal por trastornos músculo-esqueléticos en Cataluña, 2007-2010”, *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, n.º 4, 2016, pp. 222-230.

Virus de la Inmunodeficiencia Adquirida. El 72% de los trabajadores afectados son mujeres y en ese mismo porcentaje de casos, las trabajadoras solicitan la baja médica, siendo el sector más afectado la enfermería, seguido de auxiliares de clínica y cirujanos³¹.

Las nuevas enfermedades profesionales, cuyo origen se encuentran en factores psicosociales, cada vez tienen una mayor presencia. Factores estresores en el trabajo y las relaciones interpersonales que estos propician, junto con la precariedad laboral, la competitividad y las dobles cargas de trabajo a las que hace frente la mujer, son desencadenantes de diversas patologías y enfermedades; algunas de ellas son el estrés, la ansiedad o la depresión, las cuales, no solo afectan a nivel psicológico sino que también, inciden sobre la salud física de la mujer pudiendo ocasionar cardiopatía, ictus, enfermedades gastrointestinales e incluso, terminar con la propia vida mediante el suicidio. Además, pueden concurrir con otras manifestaciones como la agresividad, alteraciones del sueño, irritabilidad, falta de concentración o cefalea. Los trastornos mentales se configuran como una de las causas más frecuentes de incapacidad temporal –sobre todo la depresión y distimia– afectando más en las mujeres que en los hombres: de dos a tres mujeres la padecen frente a un hombre con la misma dolencia, siendo la mayor franja de edad la comprendida entre los 34 y 39 años, seguida de los 16 a 34 años³².

3. SOLUCIONES

El contenido de la LOI se centra en corregir las posibles desigualdades existentes entre mujeres y hombres, también, en el ámbito específico de las relaciones laborales. Quedando reconocido, específicamente –entre otras materias tasadas–, el derecho a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y fomentando la corresponsabilidad entre ambos sexos en lo que respecta a obligaciones familiares. De igual modo, la citada ley promueve la adopción de diversas medidas concretas para conseguir la igualdad en la empresa, situando las mismas en la negociación colectiva, para que sean las partes las encargadas de acordar su contenido. También, prevé un marco legal para la adopción de medidas de acción positiva, cuya finalidad es alcanzar un equilibrio entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, así como incorporar importantes mejoras socio-laborales y de protección social³³.

Para conseguir que la igualdad entre mujeres y hombres sea efectiva y real en el ámbito laboral, se promueven una serie de acciones que las empresas pueden llevar

³¹ UGT CATALUNYA, *Enfermedades infecciosas en sanitarios: VHB, VHC y VIH*, 2009, [en línea] disponible en <https://ugtfhag.files.wordpress.com/2013/01/7-enfermedades-infecciosas-sanitarios.pdf>

³² RIVAS VALLEJO, P., “Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral”, cit. pp. 227-286.

³³ MENENDEZ CALVO, R., “Impacto laboral de la implementación de planes y políticas de igualdad en las empresas”, *Anuario Facultad de Derecho – Universidad de Alcalá IV*, 2011, pp. 167-197.

a cabo para alcanzar dicho objetivo, siendo algunas de ellas materializadas a través de los planes de igualdad en la empresa, la planificación preventiva o las buenas prácticas empresariales adoptadas unilateralmente en el marco de la responsabilidad social.

3.1. Planes de igualdad

Los planes de igualdad se configuran como el instrumento más eficaz para lograr la igualdad entre trabajadoras y trabajadores de una empresa o centro de trabajo, siendo la LOI la norma legal reguladora de esta materia al contemplar el deber de negociar medidas que promuevan la igualdad de trato en los convenios colectivos o, en su defecto, planes de igualdad que contengan las reglas necesarias para la articulación de estas. Estos planes se encuentran definidos en el artículo 46.1 LOI, entendiéndolos como un “[...] conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”. Algunas de las materias que pueden regular los planes de igualdad son el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción u ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar (art. 46.2 LOI)³⁴.

No obstante, debemos hacer referencia a las últimas actualizaciones normativas sobre esta materia. Así, destacamos el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, mediante el cual se establece que el número mínimo de personas trabajadoras con el que debe contar una empresa para tener la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad debe ser de 50 o más, apreciando una rebaja considerable frente a las 250 personas trabajadoras que se exigían con anterioridad. También, se exige cumplir con un contenido mínimo, previo diagnóstico negociado con la representación legal de la plantilla, referente a las condiciones de trabajo, debiendo incluir de forma expresa auditorías salariales, el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación y la infrarrepresentación femenina.

Centrándonos en algunas de las áreas concretas en las que puede trabajar la empresa o centro de trabajo para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, queremos destacar en relación con el objeto de este Trabajo, la promoción de la conciliación y corresponsabilidad en el ámbito familiar y doméstico, procurando una mayor implicación masculina en la asunción de estas obligaciones. La experiencia muestra como existe una relación positiva entre la corresponsabilidad y la productividad, ya que gracias a la puesta en marcha de estas prácticas se reduce el absentismo y aumenta el compromiso de la plantilla con los fines de la organización. Para llegar a este fin, es necesario lograr la flexibilización del lugar de trabajo, optando, por ejemplo, por el teletrabajo, ergonomía o flexibilidad organizativa; es importante

³⁴ MENENDEZ CALVO, R., “Impacto laboral...”, cit. pp. 167-197.

también incentivar a los hombres a que ejerzan derechos y perciban prestaciones reconocidas en el ámbito de la conciliación y corresponsabilidad, procurando que las obligaciones de los progenitores sean equitativas, para lo cual es imprescindible contar con una política adecuada de concienciación e impulso del uso masculino de los derechos mencionados³⁵.

Tras quince años de la entrada en vigor de la LOI, los planes de igualdad aprobados hasta la fecha no han logrado los objetivos esperados; ello se debe a que, en muchas ocasiones, los planes de igualdad elaborados son ineficaces, pues la única finalidad que se persigue es la de cumplir con un trámite documental y a su vez, cumplir con una obligación legal. La falta de compromiso por las partes implicadas en los planes da lugar a cuantiosas sanciones económicas impuestas por las Inspecciones de Trabajo y la Seguridad Social. Dichas multas oscilan entre los 625 euros y 6.250 euros en caso de ser una infracción grave ó 6.250 euros a 18.525 euros si se trata de una infracción muy grave. Asimismo, se contempla la posibilidad de que la empresa infractora pierda de forma automática las ayudas, bonificaciones o cualquier beneficio derivado de programas de empleo que hasta el momento venía percibiendo³⁶.

3.2. Planificación preventiva

Hasta ahora hemos visto como los riesgos laborales a los que se encuentran expuestas mujeres y hombres son diferentes y, en consecuencia, dan lugar a una serie de patologías que afectan en mayor medida a unas que a otros. Por ello, es especialmente importante contar con una planificación preventiva que sea acorde a las necesidades de cada persona trabajadora. El objetivo final de dicha planificación es mejorar las condiciones de trabajo y, puesto que nos centramos en las mujeres trabajadoras, es imprescindible aplicar la perspectiva de género para garantizar una efectiva prevención de riesgos laborales; para lo cual, se debe aumentar en investigación y, sobre todo, se debe contar con la participación de las propias trabajadoras en decisiones que conciernen al ámbito de la salud laboral³⁷.

La planificación preventiva se presenta como aquel procedimiento en el que se programa el desarrollo, se hace un seguimiento y se controla la efectividad de las medidas de prevención necesarias para cumplir con los objetivos fijados por la política de la empresa y la implantación de medidas de control derivadas de la evaluación de riesgos. El primer paso en este procedimiento es elaborar el catálogo de

³⁵ MOLINA HERMOSILLA, O., “Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres: de la conciliación a la corresponsabilidad social”, *Revista de Antropología Experimental*, n.º 16, 2016, pp. 25-33.

³⁶ GRAU PINEDA, C., “Planes de igualdad: la herramienta imprescindible para la empresa del siglo XXI”, *The Conversation*, 2021, [en línea] disponible en <https://theconversation.com/planes-de-igualdad-la-herramienta-imprescindible-para-la-empresa-del-siglo-xxi-153743>

³⁷ UGT – Observatorio de Riesgos Psicosociales, *La perspectiva de género en la prevención de Riesgos Laborales*.

medidas preventivas, seleccionando y priorizando aquellas que sean más adecuadas para combatir los riesgos existentes, debiendo aplicarse los principios de la acción preventiva enunciados en el artículo 15 LPRL con perspectiva de género: medidas enfocadas a adaptar el trabajo a la persona –diseño del lugar y puesto de trabajo, selección de equipos de protección, métodos de trabajo y organización del mismo–, y medidas de formación e información –llevar a cabo programas formativos relativos a riesgos específicos, evitando estereotipos de género y facilitando la asistencia en horarios y condiciones que permitan una correcta conciliación–³⁸.

A continuación, se debate y estudia la viabilidad de implantar las medidas preventivas, atendiendo a criterios técnicos, de organización y económicos –prevalenciando la salvaguarda de la integridad de las trabajadoras y trabajadores sobre cualquier criterio de índole económico–, teniendo lugar la conversión de estas medidas preventivas en la planificación de las mismas, asignando a cada una de ellas los medios humanos y materiales necesarios para su implantación, al igual que se destinan ciertos recursos económicos. Una vez exista consenso, se facilita el contenido de la planificación preventiva a los Delegados de prevención y, si existe, al Comité de Seguridad y Salud³⁹.

Llegados a este punto, es momento de asignar responsabilidades en la implantación de las medidas preventivas entre mujeres y hombres, siendo importante dar poder a las trabajadoras en la aplicación de aquellas medidas que les afectan directamente, así como es oportuno evaluar el impacto de género en las medidas que se han planificado: qué número de mujeres y hombres se ven afectados por ellas, qué grado de implicación han tenido, si han sido consultados, etc. Es el empresario el encargado de asegurar la efectiva ejecución de las actividades preventivas que han sido incluidas en la planificación, realizando un seguimiento continuo de la misma y, constatando mediante controles periódicos, que son adecuadas para los fines de protección requeridos (art. 16 LPRL)⁴⁰.

3.3. Buenas prácticas empresariales

Como sabemos, la biología, la segregación horizontal y vertical, la precariedad o la parcialidad son factores determinantes a la hora de aplicar la perspectiva de género en el ámbito laboral. Por ello, podemos definir las buenas prácticas empresariales como toda acción que produce, en un periodo determinado de tiempo, una mejora

³⁸ OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, *Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales*, 2017, [en línea] disponible en https://www.aepsal.com/wp-content/uploads/2017/12/pautas_integracion_prl.pdf

³⁹ CASSINI GOMEZ DE CADIZ, J., “La planificación de la actividad preventiva como el centro de la prevención en la empresa”, *LegalToday*, 2016, [en línea] disponible en <https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-social-laboral/prevencion-riesgos-laborales/la-planificacion-de-la-actividad-preventiva-como-el-centro-de-la-prevencion-en-la-empresa-2016-01-04/>

⁴⁰ OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, *Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales*.

en un producto, servicio o situación, adoptadas de forma unilateral en el marco de la responsabilidad social corporativa y cuyos beneficios repercuten tanto en empleados y empresa como clientes⁴¹.

Para desarrollar y ejecutar buenas prácticas empresariales desde una perspectiva de género es fundamental integrar la igualdad en los diferentes procedimientos que se lleven a cabo por parte de la empresa y que afecten a la plantilla. Destacamos, entre otros, los siguientes: procedimientos de reclutamiento y selección de personal que permitan tanto a mujeres como hombres tener las mismas oportunidades a la hora de acceder a un puesto de trabajo –impidiendo que la presencia de alguno de los dos se vea limitada– lo que va a repercutir de forma positiva en la propia empresa, pues hay mayor probabilidad de contar con perfiles competentes no sujetos a estereotipos de género; procedimientos de formación continua que remuevan cualquier obstáculo que impida a las mujeres su plena participación, lo que garantiza una plantilla cualificada en igualdad de condiciones y, en consecuencia, que aumente tanto la productividad como la eficiencia de la empresa; procedimientos de promoción y desarrollo de carrera originando una participación equilibrada entre ambos y permitiendo el desarrollo profesional de las personas trabajadoras en todos los departamentos, puestos de trabajo y categorías profesionales sin tener presente el sexo de la persona. Igualmente, al aumentar la presencia de mujeres en puestos de nivel superior, se introducen nuevas formas de liderazgo, dirección de equipos o comunicación, aportando a las empresas un valor añadido⁴².

En definitiva, podemos afirmar que el elaborar y aplicar por parte de la empresa un código de buenas prácticas genera aspectos positivos que repercuten de forma directa en el propio centro de trabajo o empresa, las personas trabajadoras, así como en los clientes. Se contribuye a un cambio en las culturas corporativas, a un aumento de la productividad, a contar con personal más competente, se mejora el bienestar de la plantilla y también, se propicia un cambio a nivel social sobre los roles de género.

Además, en relación con la prevención de riesgos laborales, en particular, la empresa puede adoptar medidas de forma unilateral que permitan conocer e identificar los riesgos tradicionales, pero, también, aquellos que se presentan como nuevos, elaborando llevando a cabo un protocolo de actuación para prevenirlos, siempre desde una perspectiva de género⁴³.

⁴¹ UMIVALE, Mutua colaboradora con la Seguridad Social nº15, *Código de buenas prácticas para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la PRL*, 2020, [en línea] disponible en <https://umivale.es/dam/web-corporativa/Documentos-prevenci-n-y-salud/Gesti-n-PRL/cbp-integracion-perspectiva-genero-gestion-prl.pdf>

⁴² FUNDACION MUJERES, “*Buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas*”, 2008, [en línea] disponible en <http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/15025/documento.pdf>

⁴³ SERVICIO ANDALUZ DE SALUD, *Plan de Igualdad desde perspectiva de género*, 2014, [en línea] disponible en <http://www.sipsas.es/documentos/documentos-sas/documentos-tecnicos-generados-por-los-miembros-de-la-comunidad-sipsas/documentacion-genero-y-prl/45-plan-de-igualdad-desde-la-perspectiva-de-genero-prevencion-de-riesgos-laborales-uprl-ii-19/file>

4. CONCLUSIONES

Sin duda, el año 2007 se presenta como el punto de inflexión en materia de igualdad, pues entra en vigor la Ley Orgánica de Igualdad. Aplicar la perspectiva de género en el ámbito laboral y social, la equiparación de permisos entre madres y padres o la elaboración de planes de igualdad en la empresa y el control sobre la brecha retributiva, son algunos de los logros más notables conseguidos desde entonces.

No obstante, no podemos olvidar que, hasta hace unos años, la prevención de riesgos laborales era una de las grandes olvidadas en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Ejemplo de ello es que no se tenían en cuenta las condiciones especiales que concurren en la mujer trabajadora por el mero hecho de serlo: riesgos derivado de la salud reproductiva o de estado de gestación, o no prestar atención a otros factores como la clase social, la ocupación segregada o la llamada *dobles presencia femenina* (en el hogar y en el puesto de trabajo).

Por otro lado, para conseguir un cambio a nivel normativo, es necesario que el mismo venga acompañado de un cambio a nivel social, rompiendo con las construcciones de género. Así como también es necesario concienciar tanto a los poderes públicos como al empresariado del papel clave que desempeñan en la prevención de riesgos laborales.

En lo que respecta a los riesgos psicosociales, destacamos la especial relevancia que han cobrado en los últimos años. El acoso laboral, la discriminación por razón de sexo o la doble presencia, son algunos de ellos. El papel de la dirección empresarial es esencial para combatir este tipo de riesgos. Siendo ésta la encargada de promover la incorporación de la perspectiva de género entre el personal directivo y las personas trabajadoras, al igual que sancionar aquellos comportamientos que sean contrarios a dicho enfoque.

Por último, la investigación realizada en este Trabajo deja constancia de los beneficios generados por herramientas como los códigos de buenas prácticas empresariales y los planes de igualdad. Ambos facilitan la incorporación de la mujer al mercado de trabajo de forma plena, reduciendo la precariedad y parcialidad laboral que afectan a las trabajadoras y, además, contribuyendo a terminar con la distinción de actividades *feminizadas* o *masculinizadas*.

A pesar de los avances conseguidos en esta materia, aún queda un largo camino por recorrer. Siendo esencial el papel que desempeñan los operadores jurídicos, las personas trabajadoras y las propias empresas o Administraciones empleadoras; necesitando de su implicación para conseguir una verdadera igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

5. BIBLIOGRAFIA

ALZAGA RUIZ, I., “La intervención normativa de la Unión Europea en materia de prevención de riesgos laborales”, *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, nº. 138, 2018, pp. 59-91 [en línea] disponible en <https://expinterweb.mitramiss.gob.es/libreriavirtual/detalle.action?cod=W0141938>

- CASSINI GOMEZ DE CADIZ, J., “La planificación de la actividad preventiva como el centro de la prevención en la empresa”, *Legal Today*, 2016, [en línea] disponible en <https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-social-laboral/prevencion-riesgos-laborales/la-planificacion-de-la-actividad-preventiva-como-el-centro-de-la-prevencion-en-la-empresa-2016-01-04/>
- COLLADO LUIS, S., “Prevención de riesgos laborales: principios y marco normativo”, *Revista de Dirección y Administración de Empresas*, nº15, 2008, pp. 91-117.
- COMISIONES OBRERAS CASTILLA Y LEON, “Guía de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género”, 2019, [en línea] disponible en <https://www.ccoo.es/390d3965457dc25d5f6823fd2bfca314000054.pdf>
- DOMESTICO24, “Radiografía del Servicio Doméstico en España”, 2019, [en línea] disponible en <https://empresaylimpieza.com/art/1466/el-93-de-los-profesionales-de-limpieza-y-el-68-de-quienes-contratan-estos-servicios-son-mujeres>
- FERNANDEZ LERONES, M^a J. y DE LA FUNENTE RODRIGUEZ, A., “Evaluación de riesgos laborales para el personal sanitario de los servicios de urgencias de atención primaria”, *Emergencias: Revista de la Sociedad Española de Medicina de Urgencias y Emergencias*, nº6, 2010, pp. 445-450.
- FREMAP – Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº61, “Manual de Seguridad y Salud en tareas de limpieza”, 2020, [en línea] disponible en <https://prevencion.fremap.es/Buenas%20prcticas/MAN.018%20-%20M.S.S.%20Tareas%20Limpieza.pdf>
- FUNDACION MUJERES, “Buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas”, 2008, [en línea] disponible en <http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/15025/documento.pdf>
- GARCIA MURCIA, J, “Prevención y protección de los riesgos profesionales”, *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, nº 138, 2018, pp. 9-15.
- GRAU PINEDA, C., “Planes de igualdad: la herramienta imprescindible para la empresa del siglo XXI”, *The Conversation*, 2021, [en línea] disponible en <https://theconversation.com/planes-de-igualdad-la-herramienta-imprescindible-para-la-empresa-del-siglo-xxi-153743>
- INE, *Sanitarios en España, estadística, datos y gráficos*, 2019, [en línea] disponible en [https://www.epdata.es/datos/sanitarios-espana-estadistica-datos-graficos/535#:~:text=El%20n%C3%BAmero%20de%20profesionales%20sanitarios,Nacional%20de%20Estad%C3%ADstica%20\(INE\)](https://www.epdata.es/datos/sanitarios-espana-estadistica-datos-graficos/535#:~:text=El%20n%C3%BAmero%20de%20profesionales%20sanitarios,Nacional%20de%20Estad%C3%ADstica%20(INE))
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, *Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo*, 2011, [en línea] disponible en <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Directrices+para+la+evaluaci%C3%B3n+de+riesgos+y+protecci%C3%B3n+de+la+maternidad+en+el+trabajo/7caad3b7-f51a-423f-a723-fee50c8e16c7>
- LOPEZ AHUMADA, J. E., *Los trabajadores especialmente sensibles a los riesgos laborales. Protección jurídico-laboral*, Madrid, Marcial Pons, 2010.

- LOPEZ AHUMADA, J. E., “La transversalidad de la igualdad de género y la promoción de condiciones justas en el trabajo: revisión de instrumentos y políticas promovidas por la OIT”, *Revista Temas Socio Jurídicos*, n° 72, 2017, pp. 229-276.
- MANENT BISTUE, I., RAMADARODILLA, J. M^a y SERRAPUJADAS, C., “Duración y características de los episodios de incapacidad temporal por trastornos músculo-esqueléticos en Cataluña, 2007-2010”, *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, n°4, 2016, pp. 222-230.
- MARTINEZ BARROSO, M^a R., “Marco Estratégico de la Unión Europea en materia de seguridad y salud: retos y repercusión en el ordenamiento español”, *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, número 138, 2018, pp. 19-59.
- MENENDEZ CALVO, R., “Impacto laboral de la implementación de planes y políticas de igualdad en las empresas”, *Anuario Facultad de Derecho – Universidad de Alcalá IV*, 2011, pp. 167-197.
- MOLINA HERMOSILLA, O., “Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres: de la conciliación a la corresponsabilidad social”, *Revista de Antropología Experimental*, n.º 16, 2016, pp. 25-33.
- MORENO JIMENEZ, B. y BAEZ LEON, C., *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, 2010, [en línea] disponible en https://www.researchgate.net/profile/Bernardo-MorenoJimenez/publication/236151656_factores_y_riesgos_psicosociales_formas_consecuencias_INSHT/links/0deec5166da54c17aa000000/factores-y-riesgos-psicosociales-formas-consecuencias-INSHT.pdf
- MORENO SOLANA, A., “Prevención de riesgos durante la lactancia”, *Instituto Estudios de Género*, n.º1, 2017, pp. 51-67.
- ORGANISMO ESTATAL DE INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL *Criterio técnico 104/2021, sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales*, 2021.
- OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, *Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales*, 2017, [en línea] disponible en https://www.aepsal.com/wp-content/uploads/2017/12/pautas_integracion_prl.pdf
- PEREZ CAMPOS, A. I., “La incidencia del género en la prevención de riesgos laborales”, *Anuario Jurídico y Económico Esculiarense*, n.º 54, 2021, pp. 119-146.
- PUCHAU FABADO, J. J., *Manual Básico de Seguridad y Salud en el Trabajo: Bloque III. Riesgos específicos y su prevención, en el Sector Servicios*, 2018, [en línea] disponible en <http://invassat.gva.es/documents/161660384/169577897/MB31-180102+Riesgos+espec%C3%ADficos+y+su+prevenci%C3%B3n+en+el+sector+servicios/e6827c5d-330a-4d02-8239-bdae03dcc709>
- RIVAS VALLEJO, P., “Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n° extra 74, 2008, pp. 227-286.

SERVICIO ANDALUZ DE SALUD, *Plan de Igualdad desde perspectiva de género*, 2014, [en línea] disponible en <http://www.sipsas.es/documentos/documentos-sas/documentos-tecnicos-generados-por-los-miembros-de-la-comunidad-sipsas/documentacion-genero-y-prl/45-plan-de-igualdad-desde-la-perspectiva-de-genero-prevencion-de-riesgos-laborales-uprl-ii-19/file>

UGT CATALUNYA, *Enfermedades infecciosas en sanitarios: VHB, VHC y VIH*, 2009, [en línea] disponible en <https://ugtfhag.files.wordpress.com/2013/01/7-enfermedades-infecciosas-sanitarios.pdf>

UGT-Observatorio de Riesgos Psicosociales, *La perspectiva de género en la prevención de Riesgos Laborales*, 2019, [en línea] disponible en <http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/sites/default/files/publicaciones/La%20Perspectiva%20de%20Genero.pdf>

UMIVALE, Mutua colaboradora con la Seguridad Social nº15, *¿Influye el género en el comportamiento de las ausencias por motivos de salud?*, 2019, [en línea] disponible en <https://umivale.es/blog/competitividad/noticia-absentismo/dynacontent/influye-genero-en-ausencias-por-motivos-de-salud>

UMIVALE, Mutua colaboradora con la Seguridad Social nº15, *Código de buenas prácticas para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la PRL*, 2020, [en línea] disponible en <https://umivale.es/dam/web-corporativa/Documentos-prevenci-n-y-salud/Gesti-n-PRL/cbp-integracion-perspectiva-genero-gestion-prl.pdf>